



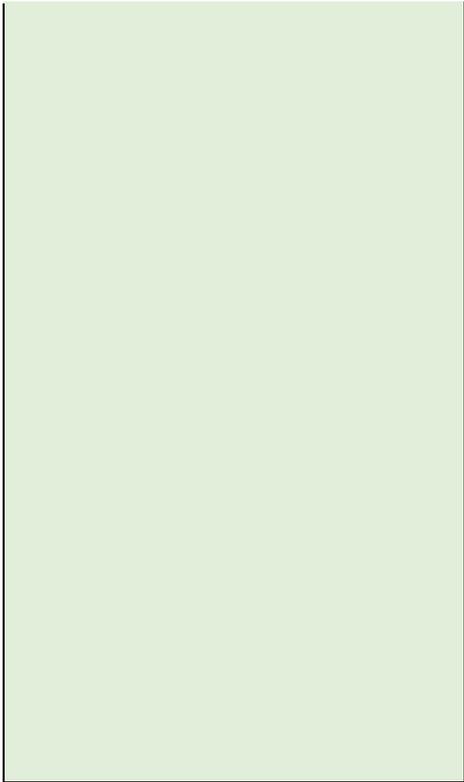
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER
METALMECCANICA**

PARTI CONTRAENTI
"FederPartitelva" e "F.I.D. (Federazione Italiana Dipendenti)"

STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
08/01/2021	01/10/2020	30/09/2023

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PAGA BASE CHE SI RIFA' ALLE TABELLE RETRIBUTIVE SUDDIVISE PER REGIONI (ART. 249 DEL PRESENTE C.C.N.L.)
Dirigente	3.300,00
Q	2.100,00
A1	1.905,00
A2	1.675,00
B1	1.505,00
B2	1.335,00
C1	1.210,00
C2	1.140,00
D1	995,00
D2	910,00
Operatore di vendita 1	1.368,18
Operatore di vendita 2	1.213,64
Operatore di vendita 3	1.100,00
Operatore di vendita 4	1.036,36

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI			
TRASFERTA	<p>Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa Diaria giornaliera. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate) o, in alternativa all'Indennità di Trasferta, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue: a) l'eventuale rimborso delle spese non documentabili; b) la Diaria giornaliera; c) il rimborso spese di vitto e pernottamento; d) qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni) risultanti dalle Tabelle ACI.</p>		
TREDICESIMA	<p>Le Parti, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla "P.B.N.C.M.", da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza 1 e dell'ex E.D.R..</p>		
QUATTORDICESIMA	<p>Non prevista.</p>		
SCATTI DI ANZIANITÀ	<p>10 scatti triennali. Dirigenti € 32,64; Quadri € 20,77; A1 € 18,84; A2 € 16,57; B1 e Op. di Vendita 1 € 14,88; B2 e Op. di Vendita 2 € 13,20; C1 e Op. di Vendita 3 € 11,97; C2 e Op. di Vendita 4 € 11,27; D1 e Lav. Discontinuo D1 € 9,84; D2 e Lav. Discontinuo D2 € 9,00.</p>		
STRAORDINARI	TABELLA MAGGIORAZIONI	SENZA RIPOSO COMPENSATIVO	CON RIPOSO COMPENSATIVO
	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	15%	5%
	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%	7%
	In regime diurno in giorno festivo	25%	8%
	In regime notturno in giorno feriale o di riposo	30%	10%



In regime notturno in giorno festivo	35%	12%
Liquidazione dei permessi/riposi non goduti per la parte eccedente il saldo di 160 ore per una sola volta nell'arco di ciascun anno di calendario		Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15% sul saldo liquidato

EROGAZIONE TFR	Come previsto da normative vigenti.
FERIE	Il Lavoratore dipendente con orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali (giornalieri o turnisti "5+2" o "6+1"), per ciascun mese a tempo pieno lavorato e, a norma del comma 3 dell'art. 22 del D.Lgs. 151/2001, anche per i periodi di maternità obbligatoria, matura un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondenti a 160 ore di ferie annuali, 28 giornate di calendario o a 4 (quattro) settimane, sempre di calendario.
PERMESSI	Saranno dovute al Lavoratore 48 ore annue di permesso retribuito (pari a 4 ore maturate per ciascun mese lavorato), già comprensive delle ex festività, fermo restando che il loro godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 o di 8 ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 giorni lavorativi (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contenimento delle diverse esigenze di servizio.
FESTIVITÀ	Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono.

ASSENZE	
MALATTIA	<p>MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALE - L'assenza, nel suo inizio e nella sua continuazione, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e la possibilità di attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p> <p>MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALE - Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione. L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.</p>

MATERNITÀ	La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta %) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta %), a seconda dei casi.
CONGEDO MATRIMONIALE	In occasione del primo matrimonio civile, ai lavoratori non in prova, sarà concesso un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario.
CONGEDO PARENTALE	Nei primi 12 anni di vita del bambino 6 mesi continuativi o frazionati **. Il Lavoratore lo comunicherà al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo. ** Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11. In caso di parto gemellare, i limiti di congedo sono riferiti per ogni figlio nato.

GESTIONE RAPPORTO						
PERIODO DI PROVA		Livelli		Prova		
		Dirigente, Quadro, A1 e A2		180 giorni		
		B1 e Op. di Vendita 1^ Cat.		150 giorni		
		B2 e Op. di Vendita 2^ Cat.		150 giorni		
		C1 e Op. di Vendita 3^ Cat.		120 giorni		
		C2 e Op. di Vendita 4^ Cat.		90 giorni		
		D1		60 giorni		
		D2		30 giorni		
PREAVVISO		Anni di servizio	Quadri	A1 e A2	B1 e B2	C2
		Fino a 5 anni	120 giorni	90 giorni	60 giorni	30 giorni

	Tra 5 e 10 anni	150 giorni	120 giorni	90 giorni	45 giorni
	Oltre i 10 anni	180 giorni	150 giorni	120 giorni	60 giorni