

**Contratto
integrativo
regionale
di lavoro**

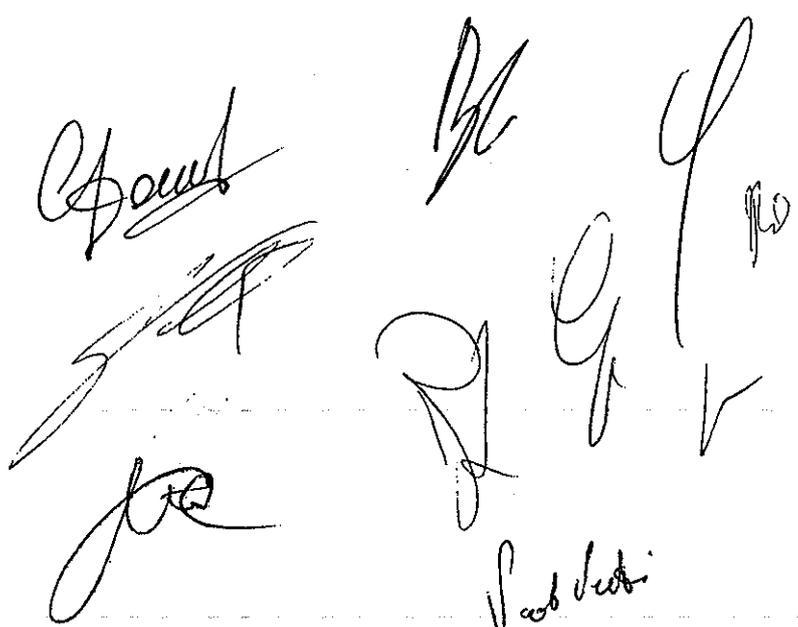
per i dipendenti delle imprese artigiane

**metalmeccanica e della installazione
di impianti
dell'Emilia Romagna**

17 luglio 2001

**Assomeccanica – CNA
Aira – CNA
Anim CNA
Fnam – Confartigianato
Fnaii – Confartigianato
Fiam - Casartigiani
CLAAI**

**Fiom – CGIL
Fim _ CISL
Uilm - Uil**



PREMIO DI RISULTATO

Anche sulla base dell'esperienza sviluppata in applicazione del precedente C.C.R.A sul salario variabile, si conviene di dare corso, in modo più organico, alla sperimentazione del premio di risultato variabile, assumendo alcuni parametri in grado di rappresentare l'andamento medio del settore meccanico e dei 3 comparti che lo costituiscono. I comparti sono definiti in riferimento al CCNL metalmeccanico artigiano del 27/11/97 nella parte riguardante Sfera di Applicazione pag. 5 e più precisamente:

INSTALLAZIONE, vedi quanto previsto al punto 3) nonché le aziende altrimenti del punto 5) che si limitano ad installazione, riparazione, manutenzione di prodotti di terzi;

AUTORIPARAZIONI, vedi quanto previsto al punto 4)

MECCANICA DI PRODUZIONE, vedi quanto previsto ai punti 1, 2, 5.

Si conviene di assumere il 1998 come anno di riferimento della evoluzione dei parametri (base 100) sul quale quindi vanno calcolati i cambiamenti degli anni successivi.

I parametri che si conviene di assumere:

- | | | | |
|---|---|-----------------------------|---|
| ➤ Variazione %
Ricavi delle imprese
depennato dall'inflazione (§) | * in valori assoluti
* in valore pro capite x add | } Da campione

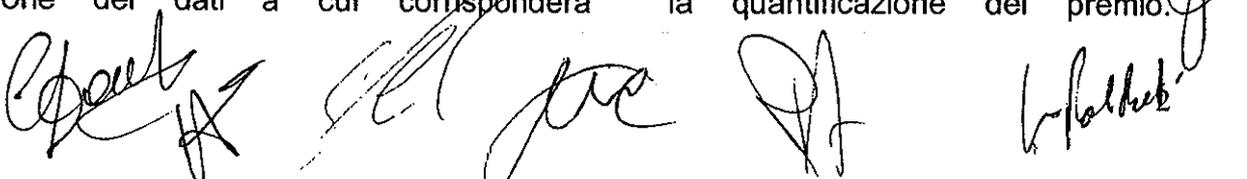
Fonte: |  |
| ➤ Variazione redditi

depennato
dall'inflazione (§) | * in valori assoluti
* in valore pro capite x add. | | |
| ➤ Variazioni occupazionali | | } Fonte EBER |  |
| ➤ Variazioni sospensioni | | | |
| ➤ Variazioni investimenti nel processo | | Fonte ARTIGIAN CREDIT | |

(§) Inflazione dell'anno di riferimento secondo indice consuntivo ISTAT

I dati forniti dalle Associazioni saranno a disposizione di una Commissione bilaterale e paritetica i cui componenti verranno indicati dalle rispettive OO.SS. e OO.AA., la quale, svolgendo le sue sessioni presso la sede dell'EBER, avrà il compito di verificare, aggiornare il campione e dovrà essere messa in condizione di controllare e validare i dati. Inoltre tale commissione potrà avanzare proposte e formulare richieste all'Osservatorio già costituito presso l'EBER, volte al monitoraggio degli andamenti congiunturali specifici dei tre comparti, al fine di individuare ulteriori indicatori e/o di affinare quelli esistenti, utili alla definizione della contrattazione di secondo livello.

La commissione si dovrà riunire entro il mese di Luglio di ciascun anno per la verifica e la validazione dei dati a cui corrisponderà la quantificazione del premio.



Tenendo fermo per ciascun indicatore la base 100 del '98 verranno calcolate le variazioni secondo la seguente tabella:

Numero indicatore	indicatore	Punteggi minimi e massimi per Comparti					
		Meccanica di produzione		Autoriparazioni		Impiantistica	
1	Variazione % in volume d'affari, depennato dall'inflazione Moltiplicatore 1,5	- 3	+ 24	- 3	+ 30	- 3	+ 30
2	Variazione % in volume d'affari per addetto, depennato dall'inflazione Moltiplicatore 2,5	- 5	+ 35	- 5	+ 40	- 5	+ 40
3	Variazione % redditi depennato dall'inflazione Moltiplicatore 1/5	- 0,5	+ 4	- 0,5	+ 4	- 0,5	+ 4
4	Variazione % redditi per addetti depennato dall'inflazione Moltiplicatore 1/3	- 1	+ 8	- 1	+ 8	- 1	+ 8
5	Variazione positiva dipendenti		9		8		8
6	Andamento positivo sospensioni		9		6		6
7	Variazione positiva investimenti		11		4		4
			100		100		100

Premesso che, le parti concordano che con il presente accordo si intendono abrogati i capitoli:

- Salario variabile regionale modalita' di erogazione
- Modalita' di erogazione del salario variabile regionale ad esclusione degli ultimi due commi che, pertanto rimangono in vigore di cui al precedente CCRIL del 12/9/'96 e sostituiti con le norme di seguito riportate:

- A) Fermo restando che, sulla base di quanto già verificato la somma dei 7 indicatori non può dare risultato inferiore a 12 punti, se la somma dei punteggi dei primi 4 indicatori dovesse dare risultato negativo, lo stesso sarà conteggiato sui dati dell'anno successivo.
- B) in caso di dato negativo per l'indicatore redditi non si considera l'inflazione; in caso di dato positivo, per l'indicatore redditi e volume d'affari, la sottrazione dell'inflazione non può invertire il segno.
- C) per variazione positiva delle sospensioni si intende il dato stabile o in diminuzione.

[Handwritten signatures and initials]

A partire dall'anno 2000 il massimo punteggio raggiungibile è trapiugardato alla cifra annuale di PDR di £. 1.356.000, quindi ogni punto vale 13.560 lire al 4 liv. riparametrate come da precedente contratto regionale, di cui di seguito vengono riportati i seguenti valori parametrali:

<u>6°</u>	<u>P. 78</u>
<u>5°</u>	<u>P. 91</u>
<u>4°</u>	<u>P.100</u>
<u>3°</u>	<u>P.108</u>
<u>2° bis</u>	<u>P.119</u>
<u>2°</u>	<u>P.134</u>
<u>1°</u>	<u>P.149</u>

Con la retribuzione del mese di settembre di ciascun anno verrà erogato il P.D.R. relativo allo stesso anno, considerato dal 1° gennaio al 31 dicembre, calcolato sulla base della variazione dei dati di ciascun comparto dell'anno precedente rispetto a quelli del 1998.

Al termine del periodo di vigenza contrattuale verrà consolidata una quota del premio di risultato pari a £. 300.000 lorde annue, al 4° livello riparametrate, che sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno.

A titolo di conguaglio per il periodo contrattuale verrà corrisposta a tutti i dipendenti in forza una quota pari a £. 205.000 con la retribuzione del mese di MAGGIO 2001 e ulteriori £. 200.000 con la retribuzione del mese di NOVEMBRE 2002. Questa seconda quota verrà erogata in relazione ai diciottesimi maturati nel secondo semestre 1998 e nel 1999.

Ai lavoratori per i quali dovesse interrompersi il rapporto di lavoro prima del Novembre 2002, verrà saldato il corrispettivo, sempre in relazione ai diciottesimi maturati.

Il P.D.R., che non inciderà su gli istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto, verrà erogato per i lavoratori sotto indicati con le seguenti modalità:

- per gli apprendisti sarà proporzionato secondo la quota % di riferimento al momento dell'erogazione;
- per i lavoratori part/time sarà proporzionato all'orario ridotto in essere al momento dell'erogazione;
- per il contratto a termine sarà riproporzionato per dodicesimi in base alla durata del rapporto di lavoro e il lavoro interinale sarà proporzionato alle settimane lavorate; nel caso il rapporto di lavoro cessi prima del mese di Settembre si farà riferimento al P.D.R. dell'anno precedente;
- il premio non matura nei periodi di servizio militare e di aspettativa non retribuita;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio, al lavoratore verranno corrisposti dodicesimi pari al numero di mesi di rapporto di lavoro nell'anno, calcolati sulla base del PDR dell'anno precedente; in caso di cessazione del rapporto di lavoro successivamente all'erogazione del premio, verranno trattenuti i dodicesimi corrispondenti ai mesi di mancato rapporto di lavoro al completamento dell'anno.

PDR OPZIONE AZIENDALE

Premesso:

- che con il presente accordo si vuole rafforzare la contrattazione di 2° livello quale istanza di confronto: sulle condizioni di lavoro, sulle dinamiche di sviluppo dell'impresa e sulla redistribuzione degli incrementi di produttività e qualità realizzati e/o concordati
- che la evoluzione produttiva e organizzativa del sistema delle imprese artigiane (e/o piccole imprese industriali) consente verifiche sull'evoluzione dei parametri fondamentali della vita dell'impresa

si conviene di sperimentare nella attuale vigenza contrattuale la possibilità per le parti di esercitare una opzione finalizzata esclusivamente all'obiettivo di realizzare un PdR aziendale in alternativa al PdR del presente accordo stabilito per gli anni 2001 - 2002.

Condizione per esercitare tale opzione, limitata alle aziende con più di 15 dipendenti, assumendo a base il computo previsto nella legge 300 - '70 art. 18 (licenziamenti individuali) secondo comma, è che la parte proponente, dandone comunicazione preventiva, tramite la propria associazione/ organizzazione d'appartenenza, ai soggetti firmatari del presente accordo, ne riceva assenso per l'avvio del confronto .

L'esercizio dell'opzione può essere richiesta entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo.

L'intesa aziendale è valida se sottoscritta dai soggetti firmatari del presente accordo, in caso contrario avverrà il rientro nel PDR regionale con la corresponsione delle eventuali somme precedentemente sospese.

Fra le parti si concorda che il confronto aziendale potrà avvalersi in via prioritaria dei parametri definiti nel PdR regionale.

Anche considerando il carattere sperimentale dell'opzione aziendale si conviene che al termine verrà consolidato quanto previsto dal presente accordo in materia di PdR.

◆ Applicazione art. 17ter CCNL (Banca ore individuale)

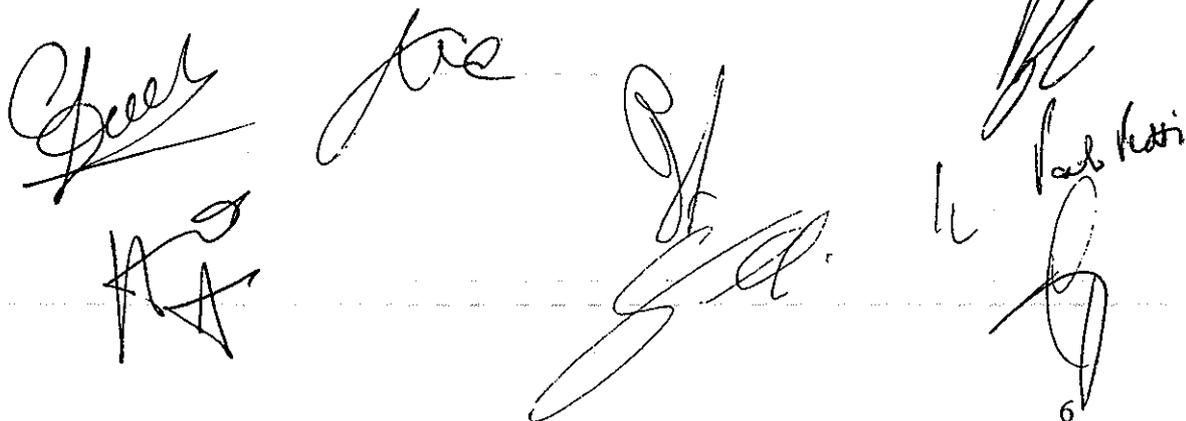
In attuazione dell'art.17 ter del CCNL le parti a livello regionale definiscono quanto segue:

- che il recupero di ore di straordinario attraverso l'utilizzo della Banca ore individuale, possa anche avvenire, oltre a quanto previsto dal CCNL, attraverso il pagamento delle maggiorazioni economiche previste dal CCNL nel mese di effettuazione della prestazione ed il recupero delle ore nel tempo definito dallo stesso;
- nel caso che l'Azienda presenti caratteristiche di mercato cicliche, il 60% del recupero dovrà essere effettuato nei periodi bassa congiuntura;
- se il lavoratore comunica, con un anticipo di almeno 20 giorni, alla direzione aziendale l'intenzione di utilizzare ore della Banca ore individuale sotto forma di permesso retribuito, tale informazione preventiva determina per il dipendente il diritto al godimento senza ulteriori vincoli, nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea per lo stesso titolo pari ad una unità lavorativa per le aziende fino a 5 dipendenti, di due unità lavorative per le aziende da 6 a 10 dipendenti, di tre unità lavorative per le aziende con più di 10 dipendenti.

Modifica al terzo comma dell'articolo sulla flessibilità del CCRL

Le parti convengono che a fronte di esigenze di flessibilità della prestazione lavorativa nel breve periodo (picchi produttivi, temporanea assenza di lavoro, ecc..ecc..) si possa utilizzare un pacchetto massimo di 50 ore annue delle 120 ore previste dal C.C.R.I.L., in via prioritaria rispetto all'utilizzo degli straordinari, con le seguenti procedure e modalità:

- a) i periodi di flessibilità (periodi di orario maggiorato / periodi di orario ridotto) devono essere esplicitamente definiti fra l'impresa e le maestranze.
Della mancata adesione del singolo lavoratore ai periodi di flessibilità definiti, deve essere data informazione all'impresa;
- b) le imprese dovranno, entro 10 giorni dalla definizione dell'accordo, dare comunicazione dello stesso alle O.O. S.S. in forma scritta, per via delle Associazioni Artigiane a cui aderiscano;
- c) la maggiorazione per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro viene portata al 15%; se entro 6 mesi dall'inizio non vi è stata un pari entità di riposi compensativi le ore di maggiore prestazione saranno retribuite come ore straordinarie, con le stesse modalità e percentuali previste dal C.C.N.L., comprensive del 15% precedentemente erogato.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the union representative (C.C.R.I.L.) and the employer representative (C.C.N.L.).

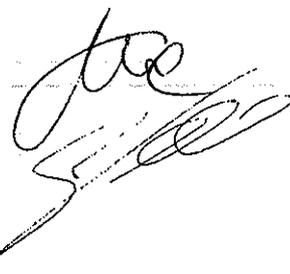
Mutualità di malattia

Fermo restando il diritto contrattuale dei lavoratori e lavoratrici alla retribuzione della malattia secondo le attuali norme contrattuali, si conviene di considerare positivamente la costituzione di un fondo mutualistico delle imprese al fine di garantire maggiore economia, efficienza e tutela nell'erogazione dei trattamenti spettanti ai lavoratori ed alle lavoratrici oltre che una socializzazione dei costi per le imprese.

Il fondo, composto dai contributi versati dalle Imprese, con destinazione specifica agli scopi suddetti, si prevede possa essere allocato presso l'EBER.

Le responsabilità di corresponsione del trattamento economico di malattia rimane a carico dell'impresa.

A titolo di contributo per l'avvio del fondo i lavoratori verseranno una quota una tantum di L. 10.000 trattenuta nella retribuzione di Maggio 2001 dalla quota di £. 205.000.

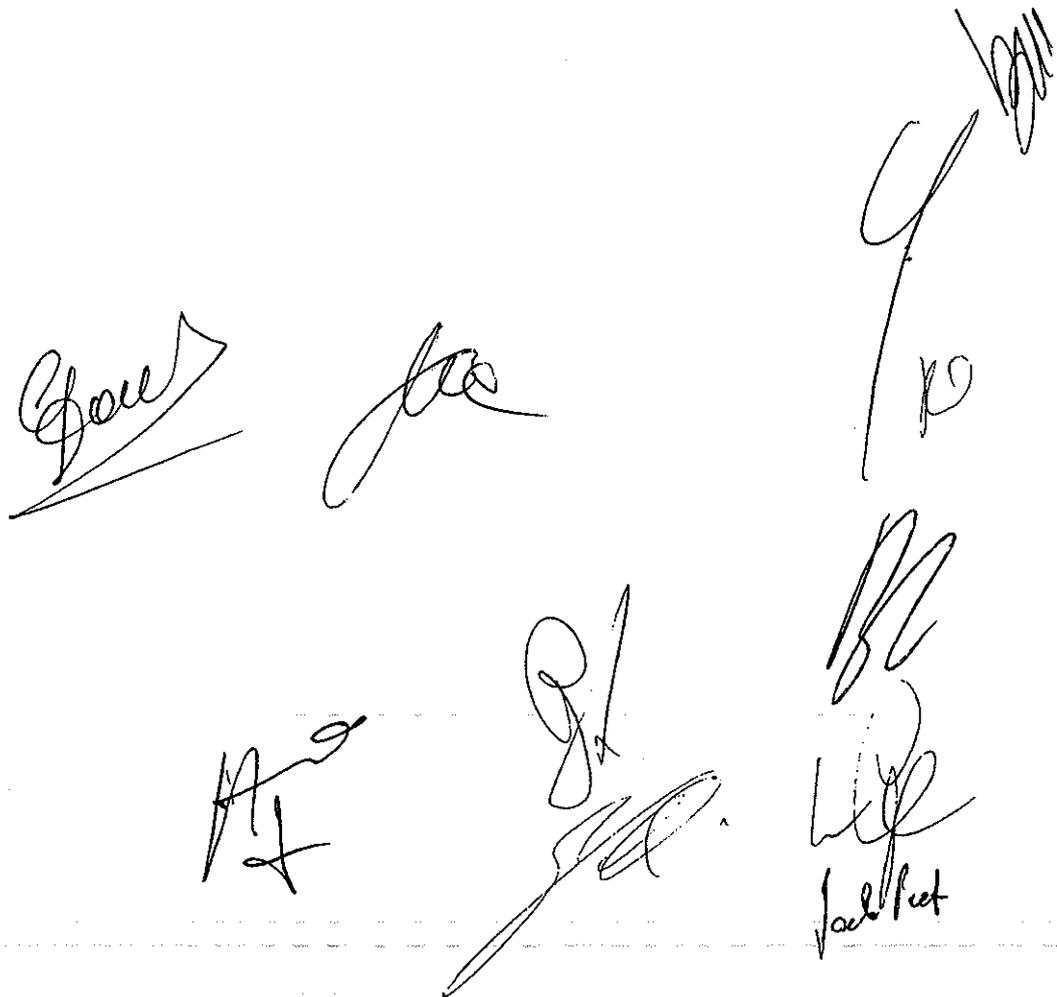


7



Commissione Sanità Integrativa

Fra le parti si conviene di costituire una commissione bilaterale e paritetica allo scopo di verificare le possibili modalità istitutive e di finanziamento, relative a lavoratori ed imprese, nonché ambiti di intervento legati a prestazioni di assistenza socio-sanitaria, integrative/complementari rispetto a quelle assicurate dal SSN, in relazione a quanto previsto dalla legislazione vigente in materia.



Handwritten signatures and initials, including some with dates like '10' and '12/11'.

INTEGRATIVI PROVINCIALI

Premesso che le OO.SS. e OO.AA. presenti concordano sull'obiettivo di arrivare nel corso della presente e della prossima vigenza contrattuale ad un contratto regionale che superi armonizzando i contratti territoriali esistenti si concorda:

- a) di istituire una commissione bilaterale allo scopo di svolgere una ricognizione delle normative esistenti e delle possibili proposte di armonizzazione per il prossimo CCRL
- b) congiuntamente alle associazioni sindacali e datoriali territoriali si conviene di apportare agli integrativi territoriali le seguenti modifiche:

Riscrittura della lettera A dell'art.23 – Mense interaziendali – Integr.Prov. BO 1/11/74

A) Si concorda l'istituzione del servizio di mensa aziendale nelle imprese artigiane. Fermo restando la salvaguardia degli accordi e delle mense aziendali esistenti, laddove non fosse possibile istituire il servizio di mensa aziendale, fermo restando la predisposizione e/o salvaguardia di spazi di agibilità collettiva all'interno delle aziende, si dovrà corrispondere come alternativa al servizio di mensa aziendale ad ogni singolo lavoratore un buono pasto giornaliero pari a £. 10.240.

Per la mensa aziendale il costo a carico dell'azienda sarà pari al costo del pasto fino al massimo di £. 10.240.

In entrambi i casi, mensa aziendale o buono pasto, l'importo a carico dell'azienda corrispondente a quanto sopra stabilito, anche in riferimento alla normativa Dgls 314/97, Dgls 56/98 art.4, sarà soggetto a rivalutazione, avente come riferimento l'adeguamento della medesima normativa.

Maggiorazioni straordinari

Si conviene che le maggiorazioni degli straordinari previste dai contratti territoriali vengano riportate ai livelli previsti dal CCNL ad eccezione delle ore di straordinario effettuate di sabato, eccedenti un pacchetto iniziale di 24 ore annue.

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro per operai/e e impiegati/e

In via sperimentale per un periodo di 3 anni a partire dalla data del presente contratto, si conviene che il trattamento di malattia per le province di Bologna, Modena e Parma (a modifica degli integrativi provinciali esistenti) sia così regolamentato.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 9 mesi, per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti
- b) 12 mesi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

Il trattamento economico relativo, ai periodi di cui sopra, sarà pari al 100% della retribuzione per la prima metà del periodo e al 50% per la seconda metà.

In caso di più malattie il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Il periodo utile per il computo dei 24 mesi decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto; non vanno quindi considerate le malattie avvenute prima di tale data.

Nel calcolo di 10 mesi di conservazione del posto non vengono conteggiati i periodi di ricovero ospedaliero, risultanti da apposita certificazione.

Il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione globale per i primi cinque mesi e a metà retribuzione per i mesi successivi.

Entro la scadenza del periodo sperimentale, le parti si incontreranno per verificare l'andamento della suddetta normativa, stabilendo alternativamente se estenderla su tutto il territorio regionale o ripristinare la situazione precedente.

The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Geeb'. In the center, there is a signature that looks like 'me'. To the right, there are several other signatures, including one that looks like 'io' and another that looks like 'Paul' with 'bet' written below it. There are also some initials and scribbles scattered around.

QUOTA ADESIONE CONTRATTO

A tutti i dipendenti non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo sarà effettuata, salvo eventuale negazione sottoscritta da parte del lavoratore stesso, una trattenuta in busta paga come quota di adesione contrattuale pari a £. 40.000, con la retribuzione del mese di Settembre 2001. Le aziende, o per loro le Associazioni Artigiane firmatarie, provvederanno all'effettuazione della ritenuta e a versare gli importi corrispondenti entro il 31 Dicembre 2001 secondo le modalità che verranno indicate da FIM FIOM UILM Regionali.

In seguito alla richiesta della Fiom - CGIL di necessità di ulteriori approfondimenti circa modalità più corrette di gestione della quota contratto, il punto "quota adesione contratto" si intende sospeso fino a definizione congiunta di Fim, Fiom, Uilm delle modalità di trattenuta volontaria e di versamento delle stesse.

Dichiarazione Fim - CISL

La Fim - CISL Regionale dell'Emilia Romagna successivamente alla unitaria e positiva conclusione della trattativa per il rinnovo CCRIL E.R., vertenza durata oltre tre anni, prende atto della indisponibilità della Fiom - E.R. di mantenere operativa l'intesa sull'Applicazione della "quota adesione contratto", come già concordato unitariamente.

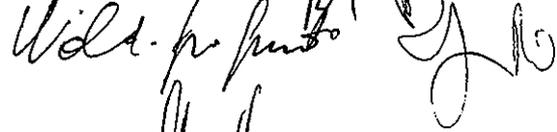
La Fim E.R. conviene sulla necessità di sospendere l'applicazione di tale norma, si adopererà per una soluzione unitaria ed efficace.

VIGENZA CONTRATTUALE

Il presente accordo avrà scadenza il 31 dicembre 2002.

Bologna, 17 luglio, 2001

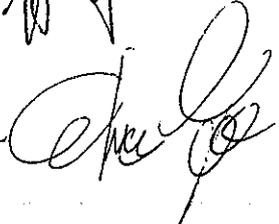
Fiom - CGIL



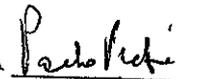
Fim - CISL



Uilm - UIL



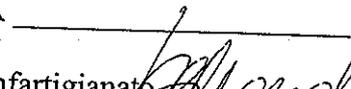
Assomeccanica - CNA



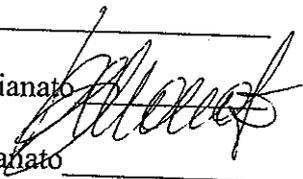
Aira - CNA



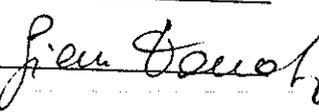
Anim - CNA



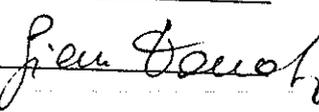
FNAM - Confartigianato



FNAII - Confartigianato



Fiam - Casartigiani



CLAAI



Verbale di incontro.

Le parti si sono incontrate in data 7 Marzo 2001 per la verifica dei parametri concordati per la determinazione del P.D.R. di cui al C.C.R.L. di settore riferiti all'anno 2000.

In considerazione della parzialità dei dati acquisiti si è convenuto che il P.D.R. esclusivamente per l'erogazione relativa all'anno 2000 (1/1 – 31/12) sia corrisposto con un valore medio per tutti e tre i settori considerati.

Nello specifico il P.D.R. per l'anno 2000 equivale a L. 390.000 lorde al 4° livello, non comprensive delle 156.000 già erogate nel rispetto del CCRIL precedete e così di seguito riparametrate:

6°	P. 78	L. 304.000
5°	P. 91	L. 355.000
4°	P.100	L. 390.000
3°	P.108	L. 421.000
2° bis	P.119	L. 464.000
2°	P.134	L. 523.000
1°	P.149	L. 581.000

Il P.D.R. verrà erogato con le seguenti modalità:

1. Ai lavoratori in forza alla data della firma del presente verbale.
2. Verrà riproporzionato per 12esimi in proporzione ai mesi lavorati nell'anno 2000 considerando utile la frazione superiore ai 15 giorni di calendario.
3. Per tutto quanto non previsto circa i criteri di erogazione si rimanda alle norme del C.C.R.L..
4. La corresponsione del P.D.R. avverrà con la mensilità di marzo 2001 in pagamento nel mese di aprile c.a..

Per le O.O.S.S.

Per le O.O.A.A.

Interpretazione delle parti (CNA Assomeccanica/ Aira/ Anim, Confartigianato, Casartigiani, Claii, Fiom CGIL, Fim CISL, Uilm Uil) sulle modalità attuative dell'articolo "INTEGRATIVI PROVINCIALI" del CCRIL/Meccanica del 7 marzo 2001, nella parte "Riscrittura della lettera A dell'art. 23 - Mense interaziendali - Integr. Pro, BO 1/11/'74"

Premesso che si conviene di privilegiare l'utilizzo dei servizi di mensa aziendali e interaziendali, qualora ciò non fosse possibile, il "Buono Pasto", conformemente alle normative fiscali, dovrà essere effettivamente utilizzato nel giorno di consegna e per le finalità per cui è stato rilasciato, presso le strutture convenzionate o comunque indicate dall'impresa, di concerto con i lavoratori.

Le imprese, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di esporre nei locali dell'impresa, accessibili ai lavoratori, il CCNL e il CCRIL; compreso, pertanto, limitatamente alla provincia di Bologna, l'articolo riguardante il diritto alla mensa.

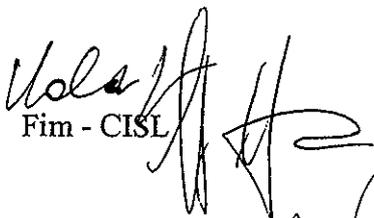
In situazioni d'impedimento oggettivo al servizio mensa o stato di sofferenza aziendale, l'impresa potrà chiedere un incontro tra le O.O.S.S. e le O.O.A.A. di categoria in una sede esterna all'impresa, al fine di graduare la piena applicazione dell'accordo. In caso di mancata intesa entro 18 mesi dalla richiesta e in ogni caso non oltre la scadenza del contratto regionale (31 dicembre 2002), l'impresa dovrà comunque adeguarsi alla normativa contrattuale. Dal momento della richiesta al perfezionamento dell'accordo, l'impresa si farà carico di un contributo iniziale, dell'eventuale costo del pasto dei lavoratori che ne dovessero usufruire, pari a £ 3.000.

Le parti si danno atto che la nuova normativa si intende sostitutiva della precedente, evitando contenzioso per il pregresso.

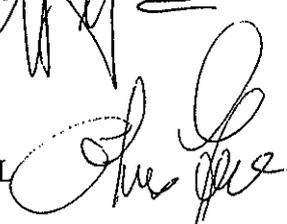
In ogni caso il servizio di mensa non potrà essere in alcun modo monetizzato, salvo gli eventuali casi tuttora in essere.

Bologna, 17 luglio, 2001

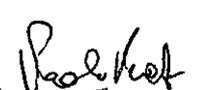
Fiom - CGIL


Fim - CISL

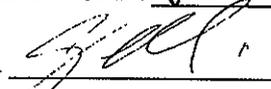
Uilm - UIL



Assomeccanica - CNA

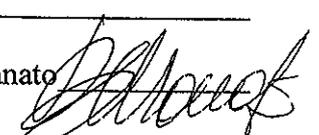


Aira - CNA



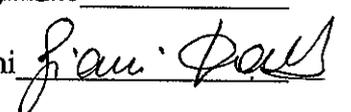
Anim - CNA

FNAM - Confartigianato



FNAII - Confartigianato

Fiam - Casartigiani



CLAAI