

**Accordo per il  
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE INTEGRATIVO DI LAVORO DEL SETTORE METALMECCANICO E  
INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

Addì 28 Dicembre 2000, tra

le Associazioni artigiane regionali delle Marche  
Fnam Fnaii - CONFARTIGIANATO  
Assomeccanica Aira Anim - CNA  
Fiam - CASA  
CLAAI

e le Organizzazioni sindacali regionali delle Marche  
Fim - CISL  
Fiom - CGIL  
Uilm - UIL

si è stipulato il presente Contratto integrativo regionale di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti.

**Premessa.**

Le Parti considerano il settore artigiano una componente essenziale per l'economia e la società regionale, ai primissimi posti a livello nazionale per incidenza sugli indicatori economici ed occupazionali. L'attuale fase economica, caratterizzata principalmente dai processi di globalizzazione dei mercati e di innovazione tecnologica, pone nuove e impegnative sfide a tutto il sistema produttivo regionale, ed in particolare all'artigianato. In questo ambito la prospettiva è ricca di opportunità, che vanno colte, ma anche di pericoli e rischi, fra cui quelli connessi ai processi di delocalizzazione produttiva e internazionalizzazione, rischi che vanno individuati e contrastati, anche con il contributo attivo delle Parti sociali. In questa logica è decisiva la capacità innovativa delle singole imprese ma soprattutto del sistema nel suo insieme. Qualità di processo e di prodotto, trasferimento di tecnologie, valorizzazione delle risorse umane e professionalità del lavoro, managerialità nella gestione, sostegno alla commercializzazione, sono le condizioni essenziali da affermare per vincere le sfide competitive. Per il raggiungimento di questi obiettivi è necessario il rilancio di una politica per il settore, che passa sia attraverso la concertazione di interventi pubblici di sostegno che attraverso la contrattazione e la gestione di iniziative dirette da parte delle forze sociali. Le Parti considerano il Patto per lo sviluppo delle Marche del settembre '99 un importante momento di concertazione che ha permesso di individuare azioni, priorità, tempi e risorse per una organica politica di sviluppo, al cui interno le politiche per i settori produttivi e per l'artigianato assumono un ruolo centrale. In particolare riveste una notevole importanza il rifinanziamento della leggi regionali di sostegno allo sviluppo dell'artigianato e della piccola impresa, la completa ed efficiente attivazione dello sportello unico per le imprese, l'istituzione del fondo unico regionale per le attività produttive extragricole, la riprogrammazione dei fondi strutturali, l'attivazione della sperimentazione delle politiche distrettuali, il completamento del processo di riorganizzazione dei centri servizi, l'attivazione dei nuovi servizi all'impiego, la riforma dell'istruzione e della formazione professionale, che insieme rappresentano il perno delle politiche attive del lavoro, nonché le scelte di natura infrastrutturale e finanziaria. Nella gestione concreta di queste politiche è necessario garantire una adeguata valorizzazione dell'artigianato e della piccola impresa, in particolare per le potenzialità di sviluppo in esse presenti, per le opportunità occupazionali che si possono generare, per favorirne il consolidamento, quelli d'innovazione e qualificazione e quelli di maggiore professionalità. Le Parti concordano che nell'ambito dei rispettivi e distinti ruoli di rappresentanza, è importante realizzare ed estendere momenti di confronto e iniziative congiunte per il conseguimento dei comuni obiettivi a favore dei lavoratori e delle imprese del settore metalmeccanico.

**Art.1) Sistema informativo**

Le Parti concordano su un sistema organico di relazioni sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano, oltre che migliorare i rapporti tra le rispettive Organizzazioni, una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato del settore metalmeccanico finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un processo di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane. Pertanto, su richiesta di una delle due Parti e comunque almeno una volta all'anno, si effettueranno incontri a livello di bacino e/o regionale per valutare congiuntamente:

- l'andamento produttivo dei vari comparti del settore;
- la consistenza e la dinamica delle imprese artigiane suddivise per comparto;
- la dinamica occupazionale anche riferita alle professionalità, all'inquadramento e al genere;
- la dinamica congiunturale delle imprese;

- l'attività formativa e i fabbisogni;
- i processi di innovazione tecnologica;
- l'ambiente di lavoro e l'impatto sul territorio;
- le reti di mercato, i processi di internazionalizzazione e di delocalizzazione produttiva;
- le eventuali situazioni di crisi, di area o di comparto;
- la gestione degli orari e l'utilizzo degli impianti;
- le iniziative volte a contrastare il fenomeno dell'abusivismo e del lavoro sommerso nel settore.

## **Art.2) Osservatorio.**

Per contribuire a dare compiuta attuazione al sistema di relazioni sindacali ed informativo previsto all'articolo precedente, l'Osservatorio dell'Ebam fornirà alle Parti firmatarie il presente contratto, di norma a cadenza annuale, i seguenti dati relativi al settore metalmeccanico:

- Andamento degli indicatori economici quali fatturato, ordinativi, produttività, valore aggiunto, esportazioni, prezzi, costo materie prime, investimenti, classi di fatturato;
- Andamento degli indicatori del lavoro quali occupati, qualifiche, livelli retributivi, regimi d'orario, lavoro straordinario, cfl, apprendistato, contratti a termine, lavoro a domicilio;
- Andamento degli indicatori strutturali quali numero imprese con dipendenti, distribuzione per addetti e dimensione media.

L'Osservatorio fornirà inoltre tutta la documentazione da esso prodotta (bollettini quadrimestrali, rapporti congiunturali, approfondimenti tematici e settoriali) ed organizzerà periodicamente incontri con le categorie per discutere sui risultati e sull'attività di ricerca.

## **Art.3) Formazione professionale.**

In considerazione dell'evoluzione tecnologica delle imprese, dell'accresciuta complessità del sistema e delle conseguenti esigenze dell'artigianato di avvalersi sempre più di professionalità adeguate al processo produttivo, e considerando il valore del patrimonio professionale e formativo costituito dall'impresa artigiana, le Parti, anche in rapporto all'iniziativa confederale e della bilateralità in materia, contribuiranno ad individuare obiettivi e programmi specifici inerenti principalmente:

- l'individuazione dei fabbisogni formativi di settore;
- la promozione di azioni formative specifiche, rivolte ai lavoratori ed agli imprenditori, in relazione all'analisi dei fabbisogni, anche con il sostegno di strutture e risorse pubbliche;
- la valutazione e la proposta di programmi formativi per l'apprendistato in relazione alle nuove disposizioni in materia ed in rapporto con l'Ebam;
- la valutazione e la proposta di programmi formativi in materia di sicurezza, in rapporto con la CPRA e gli OPTA;

Le Parti richiederanno periodicamente all'Ebam, attraverso il Comitato di Gestione del Fondo Formazione, un incontro per una valutazione dell'attività svolta e per analizzare i problemi e le iniziative da attivare relativi alla formazione nell'artigianato del settore metalmeccanico.

## **Art.4) Ambiente di lavoro.**

Le Parti, considerando di comune interesse l'applicazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, si incontreranno di norma una volta all'anno e comunque su richiesta di una delle due Parti, anche a livello di bacino, per delle verifiche specifiche sul problema dell'ambiente interno ed esterno ai luoghi di lavoro. Tali incontri tenderanno a favorire una omogenea e coerente applicazione delle norme, privilegiando il metodo partecipativo, favorendo l'informazione e l'assistenza alle imprese del settore. La Commissione Paritetica Regionale per l'Artigianato, in collaborazione con i soggetti pubblici competenti, su richiesta delle Parti, fornirà annualmente alle strutture regionali di categoria i seguenti dati relativi alle problematiche ambientali dei singoli settori:

- analisi bacino d'utenza, con riferimento alle tipologie aziendali, alla consistenza numerica, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali;
- fabbisogni formativi e informativi ed attività formativa ed informativa gestita nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- attività di prevenzione gestita direttamente dalla bilateralità, dalle associazioni di categoria o dai soggetti istituzionali;

- elenchi dei RTLS e dei RLS. In tale ambito, le Parti, anche valutando le informazioni riferite al settore, potranno decidere proposte o iniziative specifiche.

#### **Art.5) Previdenza complementare.**

In applicazione del CCNL e degli accordi interconfederali in materia di previdenza integrativa, le Parti si attiveranno, in rapporto alle iniziative di carattere bilaterale, per favorire la massima informazione in materia, rivolta sia ai lavoratori che alle imprese, e l'adesione ad Artifond.

#### **Art.6) Orario e flessibilità.**

- In attuazione di quanto previsto all'art.17 del CCNL, le Parti, considerando auspicabile il contenimento del ricorso allo straordinario e alle sospensioni di lavoro, definiscono il ricorso alla flessibilità dell'orario in esso contenuta, prevedendo la divulgazione capillare di tale opportunità tra imprese e lavoratori. La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o di Commissione Bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati (secondo l'allegato schema) . Le Parti convengono che gli accordi di flessibilità, per comprovati casi legati alle esigenze produttive aziendali e alle esigenze dei lavoratori, potranno riguardare un periodo massimo di 8 mesi per il recupero delle ore supplementari lavorate. I medesimi accordi potranno contenere la possibilità che il recupero di una percentuale delle ore supplementari lavorate, possa essere fruito con il meccanismo e le modalità della "banca delle ore" di cui ai successivi punti "b" e "c".
- In attuazione dell'art. 17 bis del CCNL, le Parti concordano che, in caso di congiuntura negativa, di crisi aziendale ovvero per fare fronte a necessita riorganizzative aziendali, potranno essere stipulati accordi, in sede aziendale o di Bacino, per la costituzione della "banca ore collettiva" con l'utilizzo degli istituti contrattuali (festività soppresse ex 1.54/77, permessi retribuiti) e delle ore di flessibilità previste dall'art. 17 del CCNL, anche con inizio da una situazione di riduzione dell'orario, consentendo in tal modo la continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione nonché limitando il ricorso agli strumenti bilaterali di sostegno. Gli accordi conterranno l'eventualità di utilizzo della "banca delle ore individuale" di cui al successivo punto c), e del Fondo per il Sostegno al Reddito, e la loro entità di copertura, il periodo per il recupero dell'eventuale flessibilità negativa, che dovrà comunque avvenire entro massimo 8 mesi dall'inizio dell'evento, e le modalità dello stesso.
- In attuazione degli art. 17 ter e 18 del CCNL, con l'obiettivo di limitare il ricorso all'uso dello straordinario, le Parti convengono che impresa e lavoratore possano concordare il recupero delle ore straordinarie prestate con accumulo in una "banca ore individuale", comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti (l'accordo è stipulato secondo il modello allegato). Il recupero delle ore straordinarie lavorate e delle corrispondenti maggiorazioni avverrà entro massimo 12 mesi dall'inizio dell'accumulo attraverso la scelta prioritaria del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva. Qualora per giustificate e oggettive motivazioni relative ad esigenze produttive aziendali o del lavoratore, non si sia realizzato il recupero nel tempo suindicato, impresa e lavoratore possono concordare un ulteriore periodo massimo di 6 mesi per la fruizione del recupero. Trascorsi i periodi suindicati, dovranno essere liquidati al lavoratore gli importi corrispondenti, sulla base della paga oraria in atto a quella data. Qualora nei mesi che intercorrono dall'inizio dell'accumulo fino al limite previsto per la sua erogazione monetaria, si verifichi una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, parte delle ore accumulate nelle banche ore individuali, sino ad un massimo del 70%, saranno utilizzate per compensare l'evento in atto. Le parti si impegnano affinché, nel caso in cui un'azienda abbia nell'anno solare precedente proceduto alla copertura delle sospensioni o riduzioni d'orario con il Fondo Sostegno al Reddito, in particolare a fronte di fenomeni ciclici o stagionali, le prime 40 ore di straordinario di ogni lavoratore saranno prioritariamente accantonate nella banca ore e recuperate nel caso di eventuale flessione produttiva. Salvo diverso accordo tra azienda e lavoratore, le ore non utilizzate saranno liquidate entro la fine dell'anno solare di riferimento. L'accordo fra impresa e lavoratore potrà prevedere anche l'accantonamento solo parziale delle ore di straordinario, o della relativa maggiorazione, o prevedere la monetizzazione della sola maggiorazione. Vista la particolare novità e rilevanza degli istituti introdotti dal presente articolo, le Parti concordano di procedere comunemente entro 12 mesi dalla firma del presente Contratto al monitoraggio e valutazione dell'andamento dell'applicazione dello stesso.

#### **Art.7) Salario - Elemento retributivo variabile regionale di settore**

Oltre a quanto già previsto dal precedente CCRIL con riferimento all'I.R.R.,verranno corrisposte ai lavoratori quote annue di salario variabile in base a criteri, parametri, indicatori e relative quantità collegate, quale risultato dell'andamento economico del settore. Tali quote annuali, con le caratteristiche di cui all'art. 2 del D.L. n°67 del 25.3.97 convertito in Legge n°135/97, saranno ripartite e liquidate per gli anni 2001 e 2002 in n° 13 quote che verranno erogate con la retribuzione mensile ed evidenziate come ERV ( Elemento retributivo

variabile di settore ). L'ERV verrà erogato dal mese di Gennaio di ciascun anno sotto forma di anticipo nelle quantità più sotto indicate:

LIVELLO	QUOTA MENSILE ANTICIPO
1°	62.000
2°	55.500
2°B	50.000
3°	45.000
4°	41.500
5°	38.000
6°	34.000

Entro il 15 Aprile di ciascun anno successivo a quello di riferimento, le Parti si incontreranno per valutare lo scostamento degli indicatori di risultato più sotto indicati rispetto all'anno base 1999 e stabilire l'erogazione delle relative quantità predefinite. L'eventuale conguaglio rispetto agli anticipi già erogati sarà effettuato con il pagamento del salario dello stesso mese di Aprile. Le Parti individuano i seguenti indicatori:

- variazione dell'indice di produttività di settore( stima su campione dell' Osservatorio EBAM )
- variazione del numero di imprese rispetto all'anno precedente ( dati CPA e Cerved );
- variazione del numero dei lavoratori dipendenti rispetto all'anno precedente ( dato INPS );
- andamento congiunturale di settore ( rilevazioni Osservatorio EBAM )

. E' inoltre facoltà delle Parti individuare in sede di incontro annuale altri indicatori ed elementi di valutazione cui attenersi per la scelta degli scaglioni di aumento predefiniti.

- In caso di scostamenti medi negativi degli indicatori superiori al 3 %, nessuna erogazione di salario regionale è dovuta, salvo quanto già previsto al precedente CCRIL;
- In caso di scostamenti medi degli indicatori compresi tra - 3% e +3 %, la quota annua sarà pari a:

Livello	Quota annuale
1°	806.000
2°	721.500
2°b	650.000
3°	585.000
4°	539.500
5°	494.000
6°	448.500

- In caso di scostamenti medi positivi dal 3 % all' 6% degli indicatori la quota annua sarà pari a:

Livello	Quota annuale
1°	936.000
2°	832.000
2°b	754.000
3°	676.000
4°	624.000
5°	572.000
6°	520.000

- In caso di scostamenti medi positivi degli indicatori superiori al 6 % la quota annua sarà pari a:

Livello	Quota annuale
1°	1.144.000
2°	1.001.000
2°b	910.000
3°	812.500
4°	754.000
5°	689.000
6°	624.000

L'erogazione riguarderà tutti i lavoratori in forza e sarà proporzionata all'orario contrattuale per i lavoratori part-time, alla durata della prestazione lavorativa per i tempi determinati e secondo le percentuali previste dal CCNL per gli apprendisti. E' inoltre facoltà delle Parti, verificandone la congruità attraverso gli indicatori e relativamente ai soli scaglioni 3 e 4, diversificare le quote annue per subsettori, come individuati alla Parte "Sfera di applicazione" del CCNL. Per l'anno 2000 le Parti, avendo effettuato la verifica in base ai dati in loro possesso, concordano sull'erogazione di una quota di ERV, di quantità pari alla Quota Mensile di Anticipo sopra indicata, che verrà liquidata con la mensilità di Dicembre 2000. Le Parti, considerando la novità e la sperimentabilità di quanto introdotto in materia di Salario, concordano sull'effettuazione di una verifica congiunta su quanto stabilito in tema di variabilità, al termine del primo anno di applicazione del presente Contratto. Alla scadenza del presente CCRIL, le erogazioni salariali corrisposte nel periodo di vigenza nonché i relativi parametri e indicatori rimarranno invariati per gli anni successivi, salvo quanto diversamente pattuito successivamente con le Parti.

#### **Art.8) Decorrenza, durata e validità**

Il presente Contratto integrativo regionale di lavoro decorre dal 1 Dicembre 2000 al 31 Dicembre 2002. Esso ha valore su tutto il territorio della regione Marche per i dipendenti delle imprese artigiane, associate alle Associazioni stipulanti e non, del settore metalmeccanico e di installazione di impianti, facenti parti delle lavorazioni indicate alla pi emessa al CCNL citata più sopra.

Letto, approvato e sottoscritto.

**CONFARTIGIANATO**

**C.N.A.**

**C.A.S.A.**

**C.L.A.A.I.**

**FIM-CISL**

**FIOM-CGIL**

**UILM-UIL**

**Il presente contratto è stato depositato alle Direzioni Provinciali del Lavoro in data 15 gennaio 2001.**