

Informativa n. 14/2017

24 febbraio 2017

CCNL METALMECCANICI

AZIENDE INDUSTRIALI

rinnovo contrattuale del 26/11/2016

A fine 2016 è avvenuto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti da aziende industriali del settore metalmeccanico.

L'accordo ha validità per il periodo 2016 – 2019 e scade il 31 dicembre 2019, sia per la parte economica che per quella normativa.

Qui di seguito esponiamo una sintesi delle novità segnalando la necessità, per approfondimenti, di rifarsi al testo integrale dell'accordo.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

In via sperimentale e solo per la vigenza di questo rinnovo contrattuale, gli aumenti economici saranno erogati ex post. Significa che il rinnovo non ha determinato la somma economica da erogare a titolo di aumento ma a maggio di ogni anno, sulla base dell'andamento inflattivo, sarà determinato l'aumento dell'anno in corso.

E' stata dichiarata l'assorbibilità degli aumenti individuali già riconosciuti salvo l'ipotesi di espressa qualificazione degli stessi come non assorbibili.

UNA TANTUM

A favore dei lavoratori in forza alla data del 1° marzo 2017 è stabilita la corresponsione, con la retribuzione del mese di marzo 2017, di un importo forfetario a titolo di una tantum pari ad euro 80,00 lordi. L'una tantum è comprensiva delle incidenze dirette ed indirette degli istituti di legge e di contratto ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

INDENNITÀ DI TRASFERITA E DI REPERIBILITÀ

Annualmente saranno aggiornati i valori economici da riconoscere a titolo di indennità di trasferta forfetizzata e indennità oraria di reperibilità. L'adeguamento avverrà con le stesse modalità adottate per l'adeguamento dei minimi retributivi.

Per la normativa e gli importi in vigore per la trasferta e per l'indennità di reperibilità si rimanda al contratto collettivo.

WELFARE AZIENDALE

A sostegno di iniziative di welfare aziendale viene stabilita l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di flexible benefits (da utilizzare per la spesa, buoni benzina, spese scolastiche) nelle seguenti misure massime:

- ❑ 100,00 euro a partire dal 1° giugno 2017;
- ❑ 150,00 euro a partire dal 1° giugno 2018;

- ❑ 200,00 euro a partire dal 1° giugno 2019.

Per la gestione di queste erogazioni è vivamente consigliabile riflettere sull'opportunità di stipulare un accordo sindacale di prossimità (o di 2° livello che dir si voglia) con il preciso scopo di rendere l'erogazione il più coerente possibile con le esigenze dei lavoratori avendo ben chiaro che il soddisfacimento di un bisogno garantisce una salda fidelizzazione.

PREMIO DI RISULTATO

E' stata introdotta una norma programmatica in virtù della quale il premio di risultato deve essere disciplinato da un accordo di 2° livello.

TRASFERIMENTI

Il rinnovo ha introdotto un divieto di trasferimento per i lavoratori uomini di età superiore a 52 anni e per le lavoratrici donne superiore a 48 anni salvo casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

La disciplina non si applica ai trasferimenti disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede.

ORARIO DI LAVORO PLURISETTIMANALE

Nell'ipotesi di applicazione di **orario plurisettimanale**, fatti salvi gli accordi aziendali in essere, è precisato che le modalità del recupero per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi, vanno concordate con la RSU.

E' eliminata la facoltà concessa alla Direzione aziendale di concordare con la RSU la riprogrammazione del recupero (con adeguato preavviso) e/o in tutto o in parte concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla banca ore.

BANCA DEL TEMPO FINALIZZATA AL PENSIONAMENTO

In caso di disponibilità dei lavoratori alla riduzione del proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche relativamente alle modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, è prevista l'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "banca del tempo" che permetta ai lavoratori l'accantonamento delle ore di PAR in conto ore, delle ore di straordinario, nonché le giornate di ferie aggiuntive.

FERIE

Per agevolare il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei **lavoratori migranti**, fermo restando quanto stabilito dalle parti in sede aziendale, le aziende valuteranno positivamente, considerate le esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle **richieste** (in base all'ordine cronologico di presentazione) dei lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza mediante l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti, nelle seguenti misure:

- ❑ 2% dei lavoratori in forza per le aziende fino a 150 dipendenti;
- ❑ 3% dei lavoratori in forza per le aziende con più di 150 dipendenti.

PAR E FERIE DEVOLUTE IN BANCA SOLIDALE

Vista la possibilità riconosciuta ai lavoratori di cessione volontaria, a titolo gratuito, di una quota di PAR accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili, ai propri colleghi che assistono figli minori che necessitano di cure costanti dovute a particolari condizioni di salute (art. 24 del D. Lgs n.

151/2015), viene assunto l'impegno ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche riguardanti il trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/PAR versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie, nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/PAR cedute.

DIRITTO ALLO STUDIO E LAVORATORI STUDENTI

A partire dal 1° gennaio 2017 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando 7 ore annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio o per frequentare i corsi di formazione continua saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative.

I lavoratori che intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QE) hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale suddetto. Tali permessi potranno essere fruiti anche in un solo anno.

FORMAZIONE CONTINUA

A partire dal 1° gennaio 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato saranno coinvolti, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in tema di sicurezza (art. 37 del D. Lgs n. 81/2008) non rientra in tale computo.

Riteniamo, ma sul punto attendiamo conferme, che la formazione possa essere erogata anche attraverso altri Fondi di formazione.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del 2° anno del triennio, che non siano stati coinvolti nei suddetti percorsi formativi entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il 3° anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Con la presente intesa è stato introdotto il diritto soggettivo alla formazione continua, esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto aziendale.

Per le iniziative formative l'azienda, anche con integrazione delle risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino ad un massimo di 300,00 euro.

Per la fruizione del diritto soggettivo, durante il 3° anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto.

Le ore eventualmente non fruiti, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruiti per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea. Infatti, come anticipato, i

lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per la partecipazione alle iniziative formative (salvo diverso accordo aziendale) saranno il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva.

PERMESSI PER EVENTI, CAUSE PARTICOLARI ED EX ART. 33, LEGGE N. 104/1992

Fermo restando il diritto all'utilizzo di tali permessi, al fine di consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore deve presentare un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza.

CONGEDI PARENTALI

Ad entrambi i genitori è riconosciuto, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, il diritto al congedo parentale, la cui fruizione può avvenire su base oraria, giornaliera o continuativa.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad 1 ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali.

L'esercizio del diritto ai congedi parentali è subordinato alla presentazione (almeno 15 giorni prima) della richiesta scritta al datore di lavoro, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo, del certificato di nascita ovvero della dichiarazione sostitutiva.

Nell'ipotesi di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, va presentato al datore un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello della fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'ottica del miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è prevista la possibilità della sperimentazione dei c.d. break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza tramite brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) durante l'orario di lavoro, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative.

I permessi retribuiti che spettano ad ogni RLS sono stabiliti in:

- ☐ 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti;
- ☐ 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Dal 1° ottobre 2017 tutti i lavoratori in forza alla stessa data sono iscritti al Fondo mètaSalute, ferma restando la facoltà di rinuncia scritta.

A decorrere dal 1° ottobre 2017, è prevista una contribuzione pari a 156,00 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13,00 euro l'una) a totale carico dell'azienda (viene azzerato il contributo al Fondo a carico del lavoratore), comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico.

Il lavoratore può includere nella copertura assicurativa, sopportandone integralmente l'onere, anche i familiari non fiscalmente a carico.

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina restano invariate le modalità di contribuzione in essere.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Non è più prevista la pariteticità della contribuzione al Fondo COMETA (con diminuzione di quella a carico del lavoratore) che, a decorrere dal 1° giugno 2017, è fissata nelle seguenti misure:

- ❑ 2% dei minimi contrattuali a carico azienda;
- ❑ 1,2% dei minimi contrattuali a carico del lavoratore, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Per favorire l'adesione al Fondo le aziende, una volta all'anno, effettuano la consegna ai lavoratori non iscritti di una scheda informativa con le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a COMETA e, a tutti i lavoratori, eventuale materiali informativo.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.