

Informativa n. 41/2017

19 ottobre 2017

RINNOVO CCNL METALMECCANICA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA API

Accordo 3 luglio 2017

In data 3 luglio 2017 le parti stipulanti hanno raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dipendenti da piccole e medie aziende industriali del settore metalmeccanico. Il 25 e 26 luglio i lavoratori addetti hanno approvato l'ipotesi di accordo varandone quindi l'efficacia.

L'accordo scade il 31 ottobre 2020 sia per la parte economica che per quella normativa.

MINIMI RETRIBUTIVI

Livello	Minimi dal 1° novembre 2017
1	1.309,74
2	1.446,45
3	1.604,89
4	1.674,46
5	1.793,68
6	1.923,15
7	2.063,22
8	2.243,72
9	2.495,24

L'accordo prevede una nuova modalità, in via sperimentale e per la sola durata di vigenza di questo ccnl, di determinazione degli aumenti: a decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza contrattuale, si provvederà all'adeguamento dei minimi contrattuali per livello sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi.

UNA TANTUM

Con la retribuzione del mese di ottobre 2017, a favore dei lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2017, è stabilita la corresponsione di un una tantum, uguale per tutti, pari ad euro 80,00 lordi. Si precisa che :

- ❑ è suddivisibile in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° agosto 2017 – 31 ottobre 2017;
- ❑ ai fini della sua maturazione sono utili tutti i periodi di sospensione o riduzione della prestazione per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo parentale, congedo matrimoniale, comprese tutte le tipologie della CIG, mentre non sono utili tutti i casi di aspettativa non retribuita;
- ❑ la somma è comprensiva di tutti le incidenze per istituti diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale;

- ❑ è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

INDENNITÀ DI TRASFERITA

L'adeguamento dell'indennità di trasferta e dell'indennità oraria di reperibilità avverrà con le stesse modalità concordate per il calcolo dei minimi contrattuali.

Trasferta

A decorrere dal 1° novembre 2017 i valori dell'indennità di trasferta sono i seguenti:

Quota per il pasto meridiano o serale	11,73 €
Quota per il pernottamento	19,39 €
Trasferta intera	42,85 €

WELFARE AZIENDALE

Viene stabilita l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di "flexible benefits" nelle seguenti misure massime:

- ❑ 150,00 euro a partire dal 1° marzo 2018,
- ❑ 150,00 euro a partire dal 1° gennaio 2019,
- ❑ 150,00 euro a partire dal 1° gennaio 2020,

da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Gli importi sopra esposti non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time.

Usufruiranno del beneficio tutti i lavoratori, non in prova, in forza al 1° gennaio di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- ❑ con contratto a tempo indeterminato;
- ❑ con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre).

Vengono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

Si tratta di una misura aggiuntiva rispetto alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi (in quest'ultimo caso le parti firmatarie degli stessi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti).

I lavoratori potranno destinare le suddette somme, di anno in anno, a FONDAPI o al Fondo sanitario.

FERIE

Per agevolare il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, fermo restando quanto stabilito 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% delle richieste, nelle aziende con più di 50 dipendenti;
- ❑ 3% delle richieste, nelle aziende con più di 150 dipendenti.

FORMAZIONE CONTINUA

A partire dal 1° novembre 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 che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, 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.

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.

Il suddetto diritto soggettivo alla formazione continua, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per la partecipazione 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 fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite 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, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative (nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari vanno arrotondati all'unità superiore).

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

Fermo restando il diritto del lavoratore all'utilizzo di tali permessi, per consentire una migliore programmazione aziendale, il lavoratore dovrà 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 e urgenza.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Dal 1° gennaio 2018 per tutti i lavoratori in forza alla stessa data saranno istituite prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere, ferma restando la facoltà di rinuncia scritta. Saranno erogate con modalità da definire. Hanno diritto a tali prestazioni tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo parziale, a tempo indeterminato, a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi dalla data di assunzione (le prestazioni verranno prolungate in caso di proroga del contratto).

Il contributo da parte dell'azienda, dal 1° gennaio 2018, è pari ad euro 60,00 annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5,00 euro), comprensivo delle coperture per i familiari fiscalmente a carico (conviventi di fatto compresi).

La contribuzione è dovuta anche per i lavoratori in aspettativa per malattia, in CIG e, per 12 mesi, i licenziati percettori di NASpI.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La contribuzione a carico azienda a FONDAPI, a favore dei lavoratori iscritti, compresi gli apprendisti, con un'aliquota ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per l'8° e 9° livello, è pari:

- ☐ all'1,80% a decorrere dal 1° giugno 2018;
- ☐ al 2,00% a decorrere dal 1° gennaio 2020.

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

Studio Pozzi
CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI