

Ipotesi di rinnovo del C.C.N.L. UNIONMECCANICA-CONFAPI del 3 luglio 2017

Circolare di commento

Lo scorso 3 luglio UNIONMECCANICA – CONFAPI ha sottoscritto con FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL l’ipotesi di accordo per il rinnovo del **CCNL del 29 luglio 2013 (scaduto il 31 ottobre 2016) per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti.**

Si forniscono le prime informazioni sui contenuti dell’accordo e sulle modifiche intervenute sugli istituti oggetto di rinnovo.

Si precisa che la suddetta ipotesi di accordo diventerà operativa a seguito degli esiti del percorso di validazione convenuto tra le parti firmatarie che si svolgerà tramite le assemblee sindacali unitarie, ove convocate, previste nelle giornate del 24 e 25 luglio 2017.

Le principali novità dell’ipotesi di rinnovo vengono di seguito descritte.

Durata

Il rinnovo del CCNL decorre dal 1° novembre 2016 e scadrà il 31 ottobre 2020, per una durata complessiva di quattro anni.

Definizione dei minimi contrattuali

Livello	Minimi CCNL fino al 31 ottobre 2017	Minimi CCNL dal 1° novembre 2017
1	1.308,43	1.309,74
2	1.445,00	1.446,45
3	1.603,29	1.604,89
4	1.672,79	1.674,46
5	1.791,89	1.793,68
6	1.921,23	1.923,15
7	2.061,16	2.063,22
8	2.241,48	2.243,72
9	2.492,75	2.495,24

A decorrere dal 1° novembre 2017 gli importi dei nuovi minimi mensili saranno i seguenti:

A decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con “l’IPCA al netto degli energetici importati”, così come fornita dall’ISTAT applicata ai minimi stessi. Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall’ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al paragrafo precedente. Tale meccanismo ha valenza sperimentale e per la vigenza del presente rinnovo.

A decorrere dal 1° novembre 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Una tantum

Con la retribuzione afferente il mese di Ottobre 2017 a tutti i lavoratori in forza alla data del 1 luglio 2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi suddivisibili in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1 agosto 2017-31 ottobre 2017.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Sono utili ai fini della maturazione dell’una tantum 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.

Non sono utili ai fini della maturazione dell’una tantum tutti i casi di aspettativa non retribuita.

Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L’una tantum in commento è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ex art. 2120 codice civile.

Welfare contrattuale

A decorrere dal 1 marzo 2018 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un valore di 150 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2018.

Tale importo di 150 euro sarà successivamente riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2019 e dal 1° gennaio 2020. Il lavoratore dovrà usufruire di tali importi entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori:

- Superato il periodo di prova.
- In forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.
- Parti di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- Parti di un contratto di lavoro a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio – 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell’anno di riferimento.

I valori di cui sopra non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Stante la novità della materia e gli aspetti operativi alla stessa connessi, nonché il ruolo dell'EBM (Ente Bilaterale Metalmeccanici) si fa riserva di ulteriori indicazioni prima della sua effettiva applicazione.

Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere

A decorrere dal 1 gennaio 2018 saranno istituite prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere, a favore dei lavoratori in forza alla medesima data. Viene fatta salva la volontà, da parte del lavoratore, di esercitare rinuncia scritta. Le modalità di erogazione saranno definite dalle Parti firmatarie.

Avranno diritto a tali prestazioni i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione (in tale caso le prestazioni sanitarie integrative sono automaticamente prolungate in caso di proroga del contratto).

Per i suddetti lavoratori è prevista, a decorrere dal 1 gennaio 2018 una contribuzione pari a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) a carico dell'Impresa comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n.76/2016.

Tale contribuzione è altresì dovuta:

- Per i lavoratori in aspettativa per malattia.
- Per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della Cig in tutte le sue tipologie e per un periodo massimo di 12 mesi.
- Per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art.7 legge n.604/1966, che beneficiano della Naspi.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore, a decorrere dal 1 gennaio 2018, a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, per i lavoratori non coperti si applica quanto sopra indicato; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le Parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 60 euro annui entro il 31 marzo 2018.

Le parti hanno convenuto che sarà l'EBM (Ente Bilaterale Metalmeccanico) il soggetto che dovrà definire l'operatività delle prestazioni secondo le modalità che saranno definite da Unionmeccanica e Fim-Fiom-Uilm.

Le prestazioni in materia di sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere si aggiungono a quelle già erogate da EBM.

Anche su tale materia si fa riserva di ulteriori comunicazioni e indicazioni.

Previdenza Complementare - FONDAPI

Vengono ridefinite le quote di contribuzione al FONDAPI, a favore di tutti i lavoratori iscritti, compresi gli apprendisti, nelle seguenti modalità:

- 1,80% a decorrere dal 1° giugno 2018.
- 2,00% a decorrere dal 1° gennaio 2020.

Inquadramento professionale

È stato convenuto che l'attuale sistema di inquadramento professionale, anche alla luce delle evoluzioni connesse ad Industria 4.0, debba essere rivisitato ed aggiornato. Al tal fine, viene istituita una Commissione paritetica che dovrà concludere le valutazioni entro il 31 dicembre 2018.

Telelavoro

Vengono disciplinate le modalità normative e organizzative per l'applicazione della presente tipologia contrattuale. Per un approfondimento si rimanda al testo sottoscritto.

Permessi ai sensi della Legge n° 104/1992

Per consentire una migliore programmazione aziendale è stata introdotta la previsione secondo la quale il lavoratore avente diritto ai permessi di cui alla suddetta legge presenterà 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.

Appalti

L'attuale articolo 6 del CCNL – Appalti - viene integrato con l'introduzione dell'obbligo, nelle aziende con più di 50 dipendenti, di attivare in caso di cambio di appalto, una informazione preventiva rivolta alla Rsu, allo scopo di analizzare le ricadute occupazionali e contrattuali dei lavoratori coinvolti; tale obbligo non rappresenta una clausola di continuità occupazionale. A tal fine si rimanda alla disciplina di cui al Capitolo Primo, Lettera D, Punto 3 del CCNL.

Viene introdotto il **nuovo articolo 6 bis rubricato “Lavori Pubblici di servizi: attività di gestione impianti”** e riguardante gli appalti nel comparto della installazione di impianti tecnologici. Tale articolo prevede l'attivazione di una procedura di consultazione sindacale in caso di cambio appalto: l'azienda uscente informa la Rsu con un preavviso di 20 giorni e, su richiesta, viene attivato un tavolo di confronto sulle attività e sui lavoratori interessati al cambio appalto finalizzato alla salvaguardia dell'occupazione.

Trasferimenti

La modifica dell'art 8 del CCNL prevede:

- Adeguamento dell'età anagrafica per i lavoratori che possono essere trasferiti solo in casi eccezionali da esaminare in sede sindacale (da 50 a 52 anni per gli uomini e da 45 a 48 anni per le donne).
- La non applicabilità della disciplina di cui all'art 8 in commento ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti (superamento del concetto di “comprensorio”).

Trasferte e Reperibilità

L'ipotesi di accordo ha previsto l'adeguamento annuale delle presenti indennità sulla base degli scostamenti inflattivi verificatesi rispetto all'anno precedente.

Pertanto per l'anno 2017 le variazioni delle suddette indennità a partire dal mese di novembre 2017 saranno quelle indicate nelle sotto riportate tabelle.

L'ipotesi di accordo recepisce quanto previsto dalla normativa sul rispetto del tempo di riposo giornaliero, di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003. Tale modifica è stata inserita nella sezione riferita al "Trattamento per il tempo di viaggio" di cui all'art. 7 del CCNL (personale che guida automezzi).

Dal 1° novembre 2017 i trattamenti contrattuali previsti in caso di trasferta saranno i seguenti:

Misura dell'indennità in Euro	Dal 1° gennaio 2009	Dal 1° gennaio 2014	Dal 1° novembre 2017
Trasferta intera	40,00	42,80	42,85
Quota per il pasto meridiano o serale	11,30	11,72	11,73
Quota per il pernottamento	17,40	19,36	19,39

Dal 1° novembre 2017 i compensi dovuti per l'Indennità di reperibilità sono i seguenti:

Compenso giornaliero

livello	16 ore Giorno lavorato	24 ore Giorno libero	24 ore Festive
1-2-3	4,82	7,23	7,82
4-5	5,73	9,00	9,64
> 5	6,59	10,82	11,41

Compenso settimanale

livello	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
LIV. 1 -2- 3	31,33	31,92	34,32
4-5	37,65	38,29	41,56
> al 5	43,75	44,34	48,57

Ferie migranti

L'intesa prevede:

- Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori migranti, le aziende considereranno in modo positivo, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e fatto salvo quanto definito in sede aziendale, l'accoglimento delle richieste in tal senso motivate dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi previsti dal CCNL eventualmente disponibili.

- Le richieste saranno considerate secondo l'ordine cronologico di presentazione e nella misura del 2% nelle aziende con più di 50 dipendenti e del 3% per le aziende con più di 150 dipendenti.
- In caso di valutazione negativa l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

Ferie e Par solidali

Viene prevista la possibilità di cedere a titolo gratuito, ex D.Lgs. 151/2015, da parte di ogni lavoratore degli istituti dei Par e delle Ferie, ai colleghi dipendenti per assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Tale cessione potrà avvenire, previo consenso dei lavoratori interessati, con i Par accantonati nel conto ore e le Ferie monetizzabili, dando priorità a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta, nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare ulteriori misure e modalità per la cessione collettiva di Ferie e Par da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le finalità sopra descritte.

Le parti si impegnano ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di Ferie e Par versate in banca solidale.

Diritto allo studio

È stata realizzata una semplificazione e razionalizzazione delle clausole contrattuali riguardanti il "Diritto allo studio", in coerenza con il cambiamento del quadro legislativo di riferimento, finalizzando il riconoscimento delle ore di permesso già previste, in particolare le "150 ore", esclusivamente al conseguimento di un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) così come recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013.

Pertanto, non è più prevista la possibilità di fruire delle "150 ore" per la frequenza di "corsi di cultura generale".

La disciplina contrattuale è stata riordinata distinguendo modalità e criteri di riconoscimento dei permessi retribuiti triennali pro-capite pari, rispettivamente, a 250 ore e a 150 ore, in relazione alle tipologie di qualificazione conseguibili.

In sintesi la nuova normativa prevede:

- La conferma del monte ore complessivo.
- Che le ore possono essere utilizzate per corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente.
- Che i permessi retribuiti a carico del monte ore sono confermati in 250 ore triennali per i corsi per l'alfabetizzazione, per il recupero della scuola dell'obbligo e per i corsi di lingua italiana per i lavoratori stranieri.
- Che i permessi retribuiti a carico del monte ore sono 150 ore triennali per corsi professionali, diploma, corsi di laurea triennale e quinquennale, master e dottorati.
- Che per i corsi di laurea e dopo 9 esami superati nel triennio, sono riconosciute ulteriori 16 ore – non a carico del monte ore – per la preparazione di ogni ulteriore esame;

- Che i permessi retribuiti sono cumulabili per livelli di studio successivi e sono fruibili per un periodo doppio rispetto alla durata del corso:
- Che sono confermati i permessi per i giorni di esame e le 120 ore annue non retribuite per i lavoratori studenti, anche con meno di 5 anni di anzianità aziendale.

Formazione continua

La formazione continua viene considerata un elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle aziende e dei lavoratori in una prospettiva che intende colmare il divario oggi esistente fra le competenze digitali e il rapporto stretto e coesivo con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo.

Si è quindi concordato di regolamentare il diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori definendo modalità, criteri e monte ore.

A far data dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini della formazione di cui tratta il presente comma.

Per le iniziative formative di cui al comma precedente, le aziende aderenti all'EBM beneficeranno di un contributo fino ad 1/3 del monte ore di cui sopra.

In assenza di formazione aziendale o di una sua programmazione entro la fine del secondo anno di ogni triennio, il lavoratore ha il diritto a svolgere 24 ore di formazione, di cui 16 a carico dell'impresa, per partecipare a corsi di formazione da lui scelti finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

L'impresa, qualora non proceda alla formazione aziendale, a copertura dei costi della formazione sostenuti dal lavoratore, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro nel triennio.

Ambiente di lavoro, Salute e sicurezza

Sono state apportate alla normativa contrattuale le seguenti modifiche e integrazioni.

Il datore di lavoro provvede affinché gli Rls siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva.

Il datore di lavoro informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli Rls, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli Rls.

I lavoratori hanno diritto di ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari.

Il lavoratore ha l'obbligo di segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di

sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Viene prevista la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno. Si potranno anche sperimentare i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali.

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dell'Accordo interconfederale 20 settembre 2011 o, in assenza di RLS, così come previsto dall'art 47 comma 3 e dall'art.48 comma 1 Dlgs 81/2008, dal RLST che esercita le stesse competenze degli RLS secondo i termini e le modalità previste negli articoli 47 e 48 di cui al citato D.Lgs e secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011.

Il RLS, anche in relazione all'organizzazione del contesto produttivo e delle dimensioni del plesso, dovranno essere dotati di elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge e spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18, 35 e 50 del TU sulla sicurezza e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni avvenuti in azienda con indicazioni delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria e a consegnare al RLS, previa richiesta scritta da parte dello stesso, copia del Documento di valutazione dei Rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI al fine di consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Quasi Infortuni

Viene definita la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro.

A tal fine, a livello aziendale, potranno essere sperimentati, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS/RLST, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Norme di rinvio che saranno definite in sede di stesura del testo contrattuale

Le parti hanno convenuto di procedere alla riformulazione delle normative contrattuali inerenti i seguenti istituti:

- Apprendistato.
- Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, banca del tempo.
- Lavoro agile/smart working.

Clausola di Salvaguardia

È stata pattuita una clausola di salvaguardia che qualora FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL dovessero unitariamente, con altre associazioni di datori di lavoro o artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da Unionmeccanica/Confapi.”

Quota contratto

Viene prevista anche con il presente rinnovo una “Quota contribuzione una tantum” richiesta ai lavoratori non iscritti ad alcuna delle OO.SS. firmatarie.

Operativamente le Imprese mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° ottobre 2017 e fino al 31 ottobre 2017, comunicheranno ai lavoratori non iscritti al sindacato, la richiesta di una quota “associativa” straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di febbraio 2018 e da versare alle OO.SS. Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di novembre 2017, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro 15 dicembre 2017. Le quote trattenute saranno versate su Conto Corrente Bancario intestato a FIM, FIOM e UILM - Iban IT82X 01005 03200 000000045111.