



# **CCNL UNIONMECCANICA**

## ***Accordo di rinnovo del 3 luglio 2017***

***Validità (1 novembre 2016 – 31 ottobre 2020)***

# RINNOVO UNIONMECCANICA

Minimi Contrattuali	p. 3	Ferie e Par solidali	p. 29
Trasferte e reperibilità	p. 7	Permessi Legge 104	p. 30
Welfare nazionale	p. 11	Appalti	p. 31
Previdenza	p. 20	Norme rinviate alla stesura dei testi	p. 32
Complementare		Formazione Continua	p. 33
Assistenza Sanitaria	p. 21	Diritto allo Studio	p. 36
Inquadramento professionale	p. 26	Clausola di salvaguardia	p. 37
Trasferimenti	p. 27		
Ferie migranti	p. 28		
			2

# PARTE ECONOMICA

DECORRENZA  
1° NOVEMBRE 2017

## AUMENTI RETRIBUTIVI

I minimi contrattuali in vigore sono confermati fino alla data del 31 ottobre 2017.

A decorrere dal 1 novembre 2017 gli importi dei nuovi minimi saranno quelli presenti nella tabella che segue.

Livello	Minimi CCNL fino al 31 ottobre 2017	Minimi CCNL dal 1° novembre 2017	Minimi CCNL dal 1° Giugno 2018
1	1.308,43	1.309,74	1.321,53
2	1.445,00	1.446,45	1.459,46
3	1.603,29	1.604,89	1.619,34
4	1.672,79	1.674,46	1.689,53
5	1.791,89	1.793,68	1.809,83
6	1.921,23	1.923,15	1.940,46
7	2.061,16	2.063,22	2.081,79
8	2.241,48	2.243,72	2.263,91
9	2.492,75	2.495,24	2.517,70

# PARTE ECONOMICA

DECORRENZA  
GIUGNO 2018

## AUMENTI MINIMI CONTRATTUALI 2018 - 2019 – 2020

A decorrere dal 2018 sono previsti ogni anno, nel mese di giugno, adeguamenti dei minimi contrattuali sulla base del valore IPCA (misura sperimentale efficace per la vigenza del CCNL).

**IPCA: misura dinamica inflattiva (al netto degli energetici importanti)**

# PARTE ECONOMICA

DECORRENZA  
NOVEMBRE 2017

Dal 1 novembre 2017 gli aumenti dei minimi assorbono (salvo espressa clausola di non assorbibilità) gli incrementi individuali/collettivi eventualmente **riconosciuti o concordati successivamente a tale data** (con esclusione degli elementi legati alle modalità di effettuazione della prestazione, come indennità/maggiorazioni per il lavoro straordinario, turni, notturno, festivo, ecc....).

# PARTE ECONOMICA

**DECORRENZA  
NOVEMBRE 2017**

- Rispetto alla formulazione precedentemente adottata, si esplicita il principio di diritto comune secondo il quale i superminimi individuali sono sempre assorbibili ;
- se ne ratifica l'applicazione per CCNL rendendola così automatica ;
- si è precisato che il riconoscimento del superminimo individuale deve essere accompagnato da una clausola espressa di non assorbibilità vigendo, al contrario, il meccanismo dell'assorbimento;
- queste nuove previsioni non hanno incidenza sulle pratiche di assorbimento già stabilmente adottate in azienda così come non escludono l'assorbibilità dei superminimi riconosciuti prima del 1° gennaio 2017 sulla base di quanto precedentemente previsto dal CCNL.

# PARTE ECONOMICA

DECORRENZA  
1° NOVEMBRE 2017

## TRASFERTE E REPERIBILITÀ

L'ipotesi di accordo recepisce quanto previsto dalla normativa sul rispetto del tempo di riposo giornaliero ex art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003.

*“Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.”*

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).

# PARTE ECONOMICA

DECORRENZA  
1° NOVEMBRE 2017

## TRASFERTE E REPERIBILITÀ

Misura dell'indennità in Euro	Dal 1° gennaio 2014	Dal 1° novembre e 2017	Dal 1° giugno 2018
Trasferta intera	42,80	42,85	43,24
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72	11,73	11,79
Quota per il pernottamento	19,36	19,39	19,66

# PARTE ECONOMICA

## REPERIBILITÀ

DECORRENZA  
1° NOVEMBRE 2017-  
Valori rivalutati al 1  
giugno 2018

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

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

# PARTE ECONOMICA

## TRASFERTE E REPERIBILITÀ

Le parti si incontreranno nel **mese di maggio di ciascun anno** di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.

# WELFARE NAZIONALE

**MARZO 2018**

A decorrere dal **30 marzo 2018** le imprese metteranno nella disponibilità di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits, **da utilizzare entro l'anno riferimento**, per un valore di:

- **150 euro** da utilizzare entro il 31 dicembre 2018.
- **150 euro** a decorrere dal 15 gennaio 2019 (entro 31/12/2019).
- **150 euro** a decorrere dal 15 gennaio 2020 (entro 31/12/2020).

# WELFARE NAZIONALE

## LAVORATORI AVENTI DIRITTO: REQUISITI

- Superamento 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 a tempo **indeterminato**.
- Parti di contratto 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).

# WELFARE NAZIONALE

Sono esclusi i lavoratori in **aspettativa non retribuita** nè indennizzata nell'anno di riferimento.

I suddetti valori **non sono riproporzionabili** per i lavoratori part-time.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, **le Imprese si confronteranno con la RSU** per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi.

# WELFARE NAZIONALE

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm definiranno in seno all'Ente Bilaterale Metalmeccanici (EBM) per le piccole e medie imprese metalmeccaniche, il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBM medesimo.



Piattaforma Welfare

# CCNL UNIONMECCANICA WELFARE

---

Welfare nazionale



€ 150,00



Bene e servizi rientranti nelle tipologie di cui all'art. 51 del tuir con particolare attenzione ai beni e servizi aventi finalità sociale.



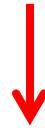
Attenzione alla **cumulabilità e superamento limiti** di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

# CCNL UNIONMECCANICA WELFARE

---

## Attenzione

La scelta più semplice (ma non necessariamente la più opportuna) per erogare il valore di € 150,00 a titolo di welfare nazionale è fare ricorso al comma 3, art. 51 TUIR



€ 258,23

Verificare se in azienda vengono erogati beni e servizi rientranti nella fattispecie del comma 3 (a titolo esemplificativo):

- a. Omaggio in occasione del Natale e della Pasqua
- b. Automobile concesso ad uso promiscuo (valore fringe benefit)
- c. Altri beni e servizi

## Comma 3, art. 51 TUIR

---

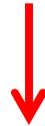
### Esempi:

- a) Buoni spese per generi alimentari;
- b) Buoni spese per acquisti on-line (es. commercio elettronico);
- c) Buoni spese per acquisti vari;
- d) Buoni carburante;
- e) Ricariche telefoniche.

# CCNL UNIONMECCANICA WELFARE

---

**Il valore di € 150,00**



**Non può subire diminuzioni per eventuali costi amministrativi e/o gestionali e/o fiscali e/o contributivi (ad esempio utilizzo piattaforma)**

**Non può essere suddiviso in più erogazioni**

# WELFARE NAZIONALE

## Quesiti e risposte della commissione Tecnica Nazionale

### Domande

- Nel caso di corresponsione di ticket questi vanno messi nella disponibilità del lavoratore entro il 30 Marzo indicando il valore sul cedolino di Marzo?
- Il contratto di somministrazione a tempo determinato quando matura il welfare?
- In caso di utilizzo degli amm. Sociali ( Cig.o/Cig.s) il welfare va corrisposto?
- In caso di mancanza della RSU (per individuare una gamma di beni e servizi) devono essere coinvolte le OO.SS. Territoriali.

### Risposte

- Sì, così dispone l'accordo del 20 febbraio 2018. La voce da indicare è Welfare ex art. 52 CCNL 3/07/2017
- In via analogica con il tempo determinato, quando matura almeno tre mesi
- la causale di cig.o/ cig.s non è ricompresa nell'ipotesi di esclusione previste dall'art.52.
- Nessun confronto con OO.SS. Territoriali. Decide il datore di lavoro (magari per opportunità interpella i lavoratori)

# PREVIDENZA COMPLEMENTARE: FONDAPI

DECORRENZA  
GIUGNO 2018

Vengono ridefinite le quote di contribuzione (a carico azienda) 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.

# **SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE**

**DECORRENZA  
GENNAIO 2018**

**Decorrenza : 1 gennaio 2018 (versamento differito al mese di aprile 2018. Accordo 18/12/2017.)**

**Diritto: tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio 2018**

**Facoltà del lavoratore : rinunciare in forma scritta**

**Costo: € 60,00 (12 quote mensili da € 5,00) per ogni lavoratore**

**Modalità di erogazione: da definire in seno all'EBM**

# **SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE**

Hanno diritto alle prestazioni i lavoratori:

- a) Non in prova.
- b) Con contratto full-time o part-time.
- c) Con contratto a tempo indeterminato.
- d) 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).

# **SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE**

Tale contribuzione è altresì dovuta:

- a) Per i lavoratori in aspettativa per malattia.
- b) Per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della Cig in tutte le sue tipologie .
- c) per un periodo massimo di 12 mesi per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è risolto 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.

# SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE

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.

# SANITA' INTEGRATIVA E BILATERALITA'

	<b>UNIONMECCANICA</b>	<b>CONFIMI IMPRESA MECCANICA</b>	<b>FEDERMECCANICA</b>
<b>Sanità Integrativa</b>	€ 60 annui	€ 132 annui	€ 156 annui
<b>Bilateralità</b>	€ 60 annui	Non prevista	Non prevista

# **INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

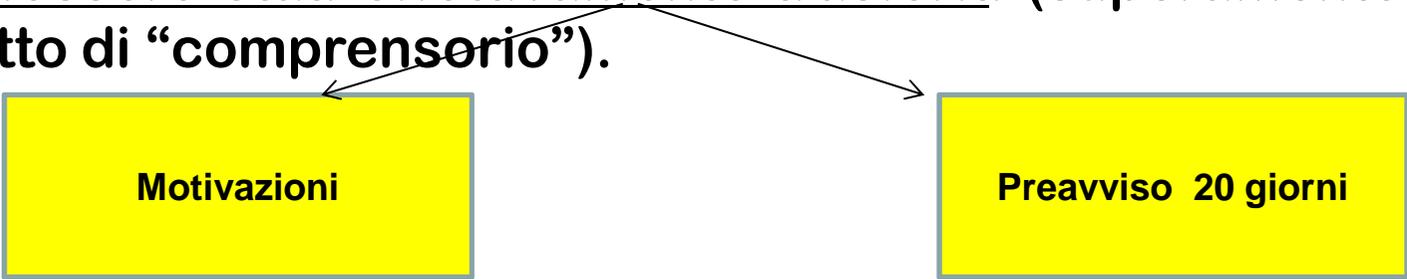
**È stato convenuto che l'attuale sistema di inquadramento professionale, anche alla luce delle evoluzioni connesse alle future competenze coerenti con le Imprese 4.0, debba essere rivisitato ed aggiornato. Al tal fine viene istituita una Commissione paritetica che dovrà concludere le valutazioni entro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

# TRASFERIMENTI

La modifica dell'art 8 del CCNL prevede:

a) 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).

b) 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").



Motivazioni

Preavviso 20 giorni

# FERIE MIGRANTI

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% nelle 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 <sup>28</sup> 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 gli 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

## PERMESSI LEGGE 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.

# **NORME RINVIATE ALLA STESURA TESTI**

**Le Parti in sede di stesura procederanno alla riformulazione delle normative contrattuali inerenti i seguenti istituti:**

**a) Apprendistato.**

**b) Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, banca del tempo.**

**c) Lavoro agile/smart working.**

# FORMAZIONE CONTINUA

DECORRENZA  
1° NOVEMBRE 2017

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.

# **FORMAZIONE CONTINUA**

**Per le iniziative formative, le aziende aderenti all'EBM beneficeranno di un contributo fino ad 1/3 del monte ore previsto.**

# FORMAZIONE CONTINUA

**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.**

# DIRITTO ALLO STUDIO

GENNAIO 2018  
INIZIO TRIENNIO  
CALCOLO MONTE ORE

Il rinnovo prevede l'accorpamento degli articoli 55 e 57 del CCNL.

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<sup>36</sup> ore” per la frequenza di “corsi di cultura generale”

## **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.”