15 INFO CONTRATTO UNIONMECCANICA 2016 2020

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

RAGGIUNTO IL CONTRATTO UNIONMECCANICA-CONFAPI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI METALMECCANICI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE

UN CONTRATTO FORTE E INNOVATIVO

PARTECIPAZIONE, FORMAZIONE, WELFARE, TUTELA DEL REDDITO

Nella giornata del 3 luglio 2017, tra UNIONMECCANICA-CONFAPI e FIM-FIOM-UILM, è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl, a 8 mesi dalla scadenza, per oltre 350.000 lavoratori metalmeccanici delle piccole e medie aziende. I metalmeccanici hanno saputo scrivere anche questa nuova pagina di storia, grazie alla grande generosità e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e al forte impegno della FIM-CISL, e hanno conquistato un contratto innovativo, centrato sulla formazione e sul diritto allo studio, sul welfare, sulla riforma dell'inquadramento, sulla partecipazione e su un ruolo più forte delle RSU e degli RLS.

Il percorso di consultazione e approvazione dell'ipotesi di accordo
Nei prossimi giorni si terranno gli **Organismi dirigenti** di Fim, Fiom, Uilm per la valutazione e approvazione formale, ci saranno poi le **Assemblee dei lavoratori** in tutti i luoghi di lavoro e nei giorni **24 e 25 luglio 2017** è prevista la **consultazione certificata dei lavoratori**.

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE - Verrà armonizzato il Ccnl con l'accordo interconfederale tra Confapi e Cgil-Cisl-Uil del 26 luglio 2016 sulla rappresentanza, anche per **favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, per valorizzare gli iscritti e il ruolo della RSU.** La **contrattazione aziendale** viene rafforzata e si spingerà per l'estensione della **contrattazione territoriale** per le piccole aziende che oggi ne sono prive.

FORMAZIONE - DIRITTO ALLO STUDIO – APPRENDISTATO - E' stato introdotto per la prima volta nel contratto dei metalmeccanici il **diritto soggettivo del lavoratore alla formazione** continua, con 24 ore procapite nel triennio (a decorrere dal 1 novembre 2018), per il rafforzamento delle **competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali.**
Le Commissioni per la formazione avranno un ruolo fondamentale nella co-progettazione dei programmi di formazione, a partire da una **campagna per il recupero del gap di competenze digitali,** dell'innovazione tecnologica e organizzativa.
Il **diritto allo studio** (le 150 ore) viene **rivitalizzato** sull'alfabetizzazione e l'istruzione linguistica, e viene ulteriormente esteso, con il riferimento al **quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente**, per agevolare l'accesso dei lavoratori all'istruzione professionale, superiore e universitaria.
Le parti procederanno alla riformulazione della normativa **sull'apprendistato** in occasione della stesura del testo contrattuale.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - Nel contratto acquista piena cittadinanza il tema fondamentale della conciliazione tra il tempo della vita personale e familiare e quello lavorativo e professionale.
E' previsto un confronto sulle **forme di orario utili**, la **banca del tempo** per l'accesso flessibile al pensionamento, il **lavoro agile** svolto in parte all'esterno per una migliore auto-organizzazione dell'orario, la

possibilità di periodi continuativi di ferie e permessi per il **ricongiungimento familiare** dei migranti, accanto alla attuale norma sulla fruizione a **ore dei congedi parentali** per la mamma e il papà e alla normativa sul telelavoro. Così pure si opera un passo in avanti sulle necessità di cura e assistenza per i figli minori con il tema nuovo delle **ferie solidali**.

SALUTE E SICUREZZA E AMBIENTE- La salute è un valore fondamentale della persona. Con il contratto si ribadisce l'impegno a promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione. Si prevede il **rafforzamento del ruolo degli RLS**, della formazione e delle competenze, del coinvolgimento sull'analisi dei fattori di rischio e sui programmi di prevenzione, sull'analisi degli infortuni e dei "quasi infortuni", nell'accesso ai dati degli infortuni, al registro degli agenti cancerogeni e mutageni, al Dvr (documento di valutazione del rischio), al Duvri nei casi di appalto.
Si prevedono **riunioni dei lavoratori** nelle aree di lavoro e incontri formativi ripetuti sulle procedure di sicurezza.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE - Viene definito un percorso che consentirà di riformare l'attuale sistema d'inquadramento risalente al 1973, anche in considerazione delle evoluzioni connesse a Industria 4.0. Verranno presi in esame le **esperienze già realizzate** in diverse realtà e verranno coinvolte le RSU e le aziende per **sperimentare** nuove classificazioni professionali, con il **riconoscimento di competenze funzionali, tecnico scientifiche, trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo e innovazione, sicurezza e organizzazione del lavoro.**
Durante la vigenza del contratto la Commissione paritetica nazionale avrà il compito di supportare, analizzare le sperimentazioni in corso, e di presentare una **proposta** che consenta di definire una **riforma complessiva**.

APPALTI E LAVORI PUBBLICI - Sul **cambio appalto e sulle assegnazioni nell'ambito dei pubblici servizi**, vengono introdotti i principi della responsabilità sociale ed etica di impresa, della salvaguardia dell'occupazione, con una procedura di confronto preventivo con la RSU e il sindacato per la tutela del lavoro.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FINALMENTE - La sanità integrativa viene finalmente introdotta anche nel comparto, a decorrere dal 1 gennaio 2018. E' prevista per tutti i lavoratori e estesa ai **familiari fiscalmente a carico o conviventi di fatto con gli stessi limiti di reddito, con contributo di 60 Euro a totale carico dell'azienda.** Le prestazioni sanitarie saranno estese anche ai lavoratori in **aspettativa per malattia**, ai lavoratori in **CIG** e per 12 mesi ai lavoratori in **mobilità** o in **NASPI**. Sono salvaguardati gli accordi e i regolamenti aziendali sulla sanità integrativa, con l'obbligo per le aziende di garantire un contributo minimo di 60 euro per ogni lavoratore.
Le parti si incontreranno entro giugno 2019 per valutare la congruità degli importi in relazione alle prestazioni e definire eventuali soluzioni. In sede di Ente bilaterale Ebm saranno verificate le possibili ulteriori prestazioni.

TUTELA DELLE MALATTIE LUNGHE – Unionmeccanica ha accolto l'istanza da noi avanzata di sostegno dei lavoratori interessati da malattie lunghe, che ricevono il trattamento economico del 50% e solo parzialmente coperti dall'integrazione economica, dichiarando la propria disponibilità ad individuare nell'ambito dell'ente bilaterale le misure specifici da introdurre.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDAPI - Si rafforza la previdenza integrativa, consentendo con più facilità e con meno oneri, soprattutto per le giovani generazioni, la costruzione di un proprio futuro previdenziale.
Dal 1/6/2018, il contributo aziendale aumenta da 1,6% al 1,8% per ogni lavoratore iscritto al fondo di previdenza complementare, e passerà al 2% dal 1 gennaio 2020.

PARTE ECONOMICA E CONTRATTAZIONE AZIENDALE – In via sperimentale per questo contratto, il meccanismo di **adeguamento dei minimi** tabellari avverrà **a consuntivo** sull'inflazione annua, vengono introdotti piani di **flexible benefit** e prevista l'**una tantum contrattuale**. Viene inoltre sancita la **variabilità del premio** di risultato e l'**assorbibilità** dei superminimi individuali concessi dal 1/1/2017, se non sono previste clausole di salvaguardia, e delle quote fisse della contrattazione aziendale stipulata dal 1/1/2017. Sono fatte salve le quote salariali legate alle prestazioni (indennità/maggiorazioni per straordinari e turni).

QUOTA CONTRATTO PER I NON ISCRITTI – Ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà richiesto un contributo una tantum pari a 35 Euro, a sostegno dell'attività contrattuale delle organizzazioni sindacali, con informazione in bacheca a ottobre e apposito modulo che verrà consegnato ai lavoratori nel mese di novembre. Il modulo andrà riconsegnato entro il 15 dicembre e la trattenuta avverrà a febbraio 2018.

AUMENTI DEI MINIMI SALARIALI - INFLAZIONE IPCA A CONSUNTIVO

- **Verifica a maggio di ciascun anno dei dati Istat relativi all'inflazione Ipca dell'anno precedente**
- **Decorrenza aumenti a novembre 2017, giugno 2018, giugno 2019, giugno 2020**
- **Durata del contratto 4 anni e validità fino al 31-10-2020**

Minimi retributivi in vigore dal 1 novembre 2017		
Livello	**Minimi CCNL fino al 31 ottobre 2017**	**NUOVI 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**

TRASFERTE-REPERIBILITÀ

Lo stesso meccanismo di adeguamento è previsto anche per tutti i valori della **trasferta** e dell'indennità di **reperibilità**.

FLEXIBLE BENEFIT Si prevedono piani di flexible benefit **per tutti i lavoratori**, valori netti da spendere, a titolo di esempio, come "carrello della spesa", buoni carburante, spese scolastiche e istruzione, servizi alla persona e altri beni e servizi, con quote economiche pari a **450 Euro totali** (**150 da marzo 2018** utilizzabili fino a dicembre 2018**, 150 da gennaio 2019 e 150 da gennaio 2020,** utilizzabili entro ciascun anno).
I flexible benefit valgono per **tutti i lavoratori** a tempo indeterminato, o a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità in ciascun anno, saranno riconosciuti in quota piena anche ai part-time, e dovranno essere previsti anche per i lavoratori in somministrazione (dall'agenzia datore di lavoro).
E' previsto un **confronto tra Rsu e azienda**, oltre a una verifica a livello nazionale nel corso del 2018.

UNA TANTUM - E' prevista l'Una tantum per i lavoratori in forza al 1 luglio 2017, con la corresponsione con la busta paga del mese di **ottobre 2017** di una quota salariale **pari a 80 Euro** lordi, suddivisibili in quote mensili in funzione della durata del rapporto tra il 1 agosto e il 31 ottobre 2017, a valere anche per i lavoratori interessati da malattia, infortunio, maternità, congedo parentale, congedo matrimoniale e cassa integrazione.

L'IMPEGNO E LE PROPOSTE DELLA FIM-CISL, OLTRE ALLE MANIIFESTAZIONI REALIZZATE A LIVELLO TERRITORIALE E AL PIENO SOSTEGNO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, HANNO PERMESSO DI RAGGIUNGERE L'IMPORTANTE RISULTATO DEL RINNOVO DEL CONTRATTO UNIONMECCANICA-CONFAPI.

UN CONTRATTO INNOVATIVO, CHE GARANTISCE LA TUTELA DEL POTERE D'ACQUISTO DEI SALARI E REALIZZA PASSI IN AVANTI MOLTO SIGNIFICATIVI SULLA FORMAZIONE, LO STUDIO, IL WELFARE, LA SALUTE E LA SICUREZZA, LE TUTELE NORMATIVE, LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.

Roma, 3 luglio 2017 **FIM-CISL NAZIONALE**

FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL
CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM