CONFIMI IMPRESA MECCANICA

INFORMACONTRATTO METALMECCANICI 2021 2023

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

RINNOVATO IL CONTRATTO DI CONFIMI IMPRESA MECCANICA IN 3 ANNI 80 EURO MENSILI

INTRODOTTI I FLEXIBLE BENEFIT DI 200 EURO

PREVIDENZA DA 1,6% A 2%

IL CONTRIBUTO A CARICO AZIENDA

Roma, 7 giugno 2021

Nella giornata di Lunedì 7 giugno è stato firmato da FIM-CISL, UILM-UIL e con CONFIMI Impresa Meccanica il rinnovo del contratto dei metalmeccanici del settore delle Piccole e Medie Industrie (PMI), dopo quasi 16 mesi di trattativa.
Anche con questo rinnovo di contratto nazionale come FIM-CISL abbiamo dimostrato che siamo capaci di dare risposte concrete ai lavoratori che rappresentiamo anche nei momenti più difficili. Per noi la contrattazione è fondamentale per aumentare le tutele di chi lavora in termini salariali, di welfare e normativi e per far ripartire l'industria. Stiamo dando un grande contributo di fiducia e stabilità nel settore metalmeccanico, nel periodo più difficile dal dopoguerra ad oggi, il nostro obiettivo è impedire che la pandemia e la crisi economica e sociale venga pagata dai lavoratori metalmeccanici.

Alle 20 euro mensili già erogate con l'accordo di 17 novembre 2020, abbiamo ottenuto un aumento medio mensile in busta paga di 80 euro, erogato in tre trance rispettivamente: 26 euro a giugno 2021, 26 euro a giugno 2022, 28 euro a giugno 2023. **Questo contratto rispetto ad altri avrà una durata più breve di tre anni, da giugno 2021 fino a giugno 2023**. L'aumento sui minimi è ben superiore agli indici di inflazione IPCA prevista nel triennio, quindi non solo viene difeso il potere di acquisto dei salari, ma viene incrementato in termini reali. È utile sottolineare che si tratta di un contratto che incrementa il salario sui minimi più di altri contratti: Federmeccanica e Cooperative hanno rinnovato a 77 euro nei tre anni, mentre Unionmeccanica a 71 euro.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA

INFORMACONTRATTO 2021 2023

METALMECCANICI

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

Il contratto ha portato una serie di miglioramenti, vediamo i punti principali:

LA PARTE ECONOMICA – IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Viene riconosciuto un aumento nei minimi ben superiore ai dati inflattivl, il salario dei metalmeccanici delle PMI vedrà pertanto una crescita in termini reali più di altri contratti.
L'erogazione salariale vengono previste con le stesse modalità degli altri contratti: il 1 giugno di ogni anno.
Durante il rinnovo di questo contratto l'incremento salariale per un lavoratore metalmeccanico sarà di 100 euro mensili, costituiti dalle 20 euro mensili già ricevute in corso del 2020, durante l'ultrattività del contratto scaduto, e dalle 80,00 euro mensili che verranno erogati nel corso dei prossimi 3 anni.

I minimi retributivi:

Categorie	Minimo al 1° giugno 2020	1° giugno 2021		1° giugno 2022		1° giugno 2023		Totale incrementi
		incrementi	minimi	incrementi	minimi	incrementi	minimi	
9	2.555,05 €	**36,18 €**	2.591,23 €	**36,18 €**	2.627,41 €	**38,97 €**	2.666,38 €	**111,33 €**
8	2.298,21 €	**32,55 €**	2.330,76 €	**32,55 €**	2.363,31 €	**35,05 €**	2.398,36 €	**100,15 €**
7	2.113,00 €	**29,92 €**	2.142,92 €	**29,92 €**	2.172,84 €	**32,23 €**	2.205,07 €	**92,07 €**
6	1.969,07 €	**27,89 €**	1.996,96 €	**27,89 €**	2.024,85 €	**30,03 €**	2.054,88 €	**85,81 €**
5	**1.835,89 €**	**26,00 €**	**1.861,89 €**	**26,00 €**	**1.887,89 €**	**28,00 €**	**1.915,89 €**	**80,00 €**
4	1.714,05 €	**24,27 €**	1.738,32 €	**24,27 €**	1.762,59 €	**26,14 €**	1.788,73 €	**74,68 €**
3	1.642,32 €	**23,26 €**	1.665,58 €	**23,26 €**	1.688,84 €	**25,05 €**	1.713,89 €	**71,57 €**
2	1.481,00 €	**20,97 €**	1.501,97 €	**20,97 €**	1.522,94 €	**22,59 €**	1.545,53 €	**64,53 €**
1	1.341,00 €	**18,99 €**	1.359,99 €	**Categoria eliminata**				

Nb:
- ✔ per la 1ª categoria spetta un sovraminimo collettivo pari a 5,16 € lordi mensili;
- ✔ per 8ª e 9ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

Non solo il contratto di Confimi eroga nel triennio un aumento maggiore degli altri contratti, ma è il CCNL con i minimi più alti. Se prendiamo a riferimento un 5° livello il 1° Giugno 2023, il minimo mensile del CCNL di Confimi è superiore di 16,25 € rispetto a Federmeccanica e Cooperative e di 7,82 € in più di quello di Unionmeccanica.

Trasferta e Reperibilità

Abbiamo provveduto ad incrementare i trattamenti di trasferta e di reperibilità con i seguenti importi:

Trasferta trattamenti

Misura dell'indennità in Euro	Dal 1° giugno 2021
Trasferta intera	45,16
Quota per il pasto meridiano o serale	12,37
Quota per il pernottamento	20,43

Reperibilità compensi

Livello	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ore giorno lavorato	24 ore giorno libero	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1° - 2° - 3°	**5,09 €**	**7,62 €**	**8,24 €**	**33,04 €**	**33,67 €**	**36,20 €**
4° - 5°	**6,03 €**	**9,49 €**	**10,16 €**	**39,66 €**	**40,34 €**	**43,79 €**
Superiore al 5°	**6,94 €**	**11,41 €**	**12,03 €**	**46,12 €**	**46,74 €**	**51,20 €**

FLEXIBLE BENEFIT

Vengono introdotti anche per questo contratto i flexible benefit, che permettono ai lavoratori di accedere a beni e servizi e prestazioni di valenza sociale. **A partire dal 1° settembre 2021 verrà messo a disposizione per tutti i lavoratori (sia full-time che part-time) un importo annuo di 150 €. Dal 1° settembre 2022 verrà innalzato a 200€.** Ne hanno diritto chi ha maturato almeno sei mesi di anzianità lavorativa presso la stessa azienda. Verranno messi a disposizione con decorrenza 1° settembre di ciascuno anno e devono essere utilizzati entro il 31 agosto dell'anno successivo. Potranno anche essere versati nella previdenza complementare.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per tutti i lavoratori iscritti ai fondi previdenziali definiti dai CCNL beneficeranno del contributo a carico dell'azienda che aumenterà, **a partire dal 1° gennaio 2022, da 1,6% al 2% della retribuzione tabellare**. Il lavoratore a differenza del passato è sufficiente che versi l'1,2 %. Per i lavoratori di **nuova adesione dal 1° gennaio 2022 con età inferiore ai 35 anni, l'azienda verserà a loro vantaggio preso al Fondo un importo pari a 120 € una-tantum.**

ASSISTENZA SANITARIA – PMI SALUTE

Estesi i casi di copertura del contributo a carico azienda (part-time, assenze per malattia e infortunio, congedi parentali, integrazioni salariali ecc.), questo consentirà maggiori entrate al fondo PMI Salute con la possibilità di migliorare ulteriormente i vantaggi per i lavoratori**. Migliorata la copertura assicurativa fino a 12 mesi per i casi di lavoratori che hanno interrotto il rapporto di lavoro a causa di licenziamento.**

È prevista che il Fondo valuti **la possibilità di estendere l'assistenza sanitaria integrativa ai pensionati**, con contribuzione a loro carico, che hanno maturato i requisiti pensionistici e che sono stati iscritti al fondo in via continuativa per almeno 2 anni.

ELEMENTO PEREQUATIVO

L'elemento perequativo, che vale per i lavoratori delle imprese senza contratto aziendale**, viene confermato a 485€ annuo.** Vengono mantenute le stesse modalità di pagamento già previste nel CCNL.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

A partire dal mese di settembre 2021 le riunioni del Comitato tecnico-scientifico avranno il compito di svolgere un apposito confronto sulla riforma dell'inquadramento professionale per pervenire ad una proposta per la ridefinizione

delle attuali declaratorie e delle figure professionali considerando i nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità, comprendendovi l'autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale, le competenze tecnico-specifiche, le competenze di tipo trasversale, la polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni, il miglioramento continuo e l'innovazione, correlate all'organizzazione del lavoro.

Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2022. Nell'ambito della riforma dell'inquadramento professionale, le parti affronteranno il tema della semplificazione del sistema della Mobilità professionale.

Eliminazione 1ª categoria

Nel presente contratto si interviene sull'inquadramento professionale con l'eliminazione della 1ª categoria e il passaggio di tutti i lavoratori alla 2ª categoria a partire dal 1.1.2022.

Apprendistato

Per quanto riguarda l'apprendistato con destinazione nella 3ª categoria, si è definito che il periodo previsto in passato d'inquadramento per la 1ª categoria, verrà sostituito con il riconoscimento del minimo tabellare pari al 90% della 2ª Categoria.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Viene migliorato il capitolo sulla formazione professionale per estendere e rendere esigibile il diritto soggettivo dei lavoratori.

- ✔ Si confermano le 24 ore triennali di diritto soggettivo della formazione, totalmente a carico delle aziende, utilizzabili mediante l'elaborazione di progetti aziendali **con il coinvolgimento della RSU** ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali;
- ✔ Il diritto soggettivo sarà esigibile mediante iniziative formative concordate con la RSU. Inoltre verrà data informazione sulla formazione effettuata alla Rsu;
- ✔ Le ore non effettuate nel periodo 2017-2020 vanno a sommarsi alle 24 ore previste per il triennio successivo;
- ✔ Sarà garantito l'utilizzo delle ore di diritti soggettivo alla formazione per lavoratori al rientro da assenze dal lavoro di durata superiore a 5 mesi;

La Commissione Formazione Territoriale è chiamata a svolgere un ruolo sempre più importante.

Le Commissioni territoriali potranno operare sul territorio coinvolgendo Academy aziendali eventualmente presenti sul territorio, Università, Competence Center, Centri di formazione, ecc.

SALUTE E SICUREZZA

Prosegue il cammino per la tutela della salute dei lavoratori e l'azione di miglioramento dell'impatto sull'ambiente

- ✔ A livello nazionale vengono rafforzate vengono individuate azioni volte a promuovere la prevenzione nelle aziende, sviluppando anche linee guida sui temi della sicurezza, mancati infortuni, malattie professionali e Break formativi;
- ✔ realizzazione di iniziative a livello territoriale con il coinvolgimento dei soggetti interessati alla gestione della salute e sicurezza;
- ✔ coinvolgimento anche delle RSU (oltre agli attori già previsti dal DL 81) nelle azioni nei luoghi di lavoro per un maggior coinvolgimento dei lavoratori sulla sicurezza;

- analisi mancati Infortuni e Malattie professionali a livello aziendale;
- sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.
- attivazione in azienda dei Break formativi (15-20 minuti retribuiti) in accordo con la RSU;
- competenze a RLS e RSPP sui temi dell'ambiente esterno, rifiuti, green economy, economia circolare ecc.;
- coinvolgimento della RSU in azienda per analisi delle malattie professionali e possibili interventi per ridurre incidenza;
- permessi retribuiti per RLS sono con riferimento all'unità produttiva;
- analisi in azienda dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali;

LAVORO AGILE

È il primo contratto dei metalmeccanici che definisce in modo dettagliato parti normative sul lavoro agile.

Nello specifico si è intervenuti **individuando alcune normative contrattuali, da intendersi come riferimento regolamentale in azienda, con la facoltà di definire ulteriori specificazioni nella contrattazione di secondo livello, n**elle aziende dove sono presenti le R.S.U. **In subordine, il Regolamento aziendale eventualmente previsto verrà adottato previo confronto con le Rsu.**

Le normative contrattuali che sono state definite dovranno trovare collocazione in un accordo individuale**, al fine di adeguare lo strumento contrattuale alle singole realtà produttive e ai diversi contesti professionali**. Le intese individuali potranno stabilire una regolamentazione diversa e più aderente alle esigenze delle singole parti, fermo restando il mantenimento generale delle tutele previste dalle normative contrattuali che seguono nei confronti del lavoratore.

Si è pertanto operato prevedendo:

1. Adesione, domanda e recesso del contratto Agile

Nell'accordo aziendale possono essere definite le condizioni tecniche e organizzative che consentono lo svolgimento del lavoro agile e i criteri di politica gestionale relativi alla presentazione delle richieste. Sono state regolamentate le modalità relative al recesso sia del lavoratore che di parte aziendale, prevedendo anche l'assistenza della RSU.

2. Pianificazione e programmazione dell'attività lavorativa

Sono riconosciute le tutele di riferimento di legge e CCNL relative ai tempi di lavoro di riposo e i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale. Per facilitare la conciliazione dei tempi potranno essere definite modalità di programmazione o pianificazione annuali, mensili o settimanali. La quantificazione della prestazione lavorativa svolta in remoto non potrà eccedere le 24 ore settimanale, computabili anche su base mensile. Una quantificazione giornaliera e/o settimanale diversa potrà essere prevista dalle parti. Definite le modalità per la fruizione di permessi/ferie e per lo svolgimento di straordinario o supplementare e di verifica della prestazione. Equiparazione di una giornata di lavoro agile a una giornata di lavoro in presenza. Definizione del diritto alla disconnessione e sue modalità di funzionamento. Definizione di fasce orarie entro cui si svolgerà la prestazione e la pausa per il pranzo le modalità di esercizio dell'istituto della reperibilità da remoto. Le fasce di compresenza non potranno essere eccedenti le quattro ore.

3. Il luogo di lavoro

I luoghi scelti per lo svolgimento dell'attività in remoto devono garantire le condizioni di sicurezza.

4. **Strumentazione tecnologica e privacy**

L'azienda, salvo diversi accordi individuali e comunque nel rispetto delle norme in materia di tutela e sicurezza, provvederà a fornire al lavoratore i dispositivi tecnologici e l'insieme degli strumenti facenti parte delle attrezzature di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione, compresa la connessione Internet (laddove inesistente o insufficiente) ed è responsabile del loro funzionamento e della loro sicurezza. Uso diligente e osservanza sicurezza informatica.

5. **Salute e sicurezza**

Al lavoratore verranno fornite in comodato d'uso le strumentazioni ergonomiche e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.). Prevista un'adeguata attività di informazione e formazione.

6. **Formazione**

Assicurato il diritto soggettivo alla formazione prevista dal CCNL. Potranno essere previste specifiche attività di informazione/formazione su abilità digitali indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le soft skills e le tematiche della salute e sicurezza.

7. **Diritti sindacali**

Definite le modalità per consentire e garantire l'esercizio integrale dei diritti sindacali, anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto. Partecipazione in remoto dell'assemblea sindacale. Agli stessi gli verrà consentito la ricezione delle necessarie informazioni sindacale con Rsu e Rls, garantito l'accesso alle bacheche sindacali digitali. Strumenti a disposizione della Rsu e Rls per lo svolgimento e l'esercizio dell'attività sindacale.

8. **Trattamento economico e normativo**

Diritto del lavoratore Agile ad un trattamento economico, normativo (comprensivo quindi di eventuali premi, welfare, servizi aziendali o suoi sostituti), dei percorsi formativi e professionali, non inferiore agli altri lavoratori in presenza. Nella contrattazione aziendale o tramite l'accordo individuale, si potranno prevedere le modalità di rimborso delle spese eventualmente sostenute dal lavoratore per l'esercizio della propria attività ed il riconoscimento dei benefit concessi ai dipendenti in azienda, tra cui il buono pasto.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Alla lavoratrice, in caso di gravidanza e puerperio**, assente nei 5 mesi di congedo di maternità obbligatoria sarà corrisposta ad integrazione di quanto previsto dalla legge l'intera retribuzione globale**. In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, **verrà riconosciuto un ulteriore mese e per il restante periodo si applicherà il trattamento più favorevole** tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Nei casi di malattia di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni (art. 47, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), alla lavoratrice ed al lavoratore **sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di malattia del figlio e per non più di un evento nell'anno.**

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Viene rafforzata la tutela e l'azione nei luoghi di lavoro per le donne vittime di molestie e violenza

- ✔ Congedo retribuito per le donne vittime di violenza passa da 3 a 6 mesi;
- ✔ rafforzamento dei diritti contrattuali per agevolare flessibilità dell'orario di lavoro, lavoro agile, part-time, trasferimento volontario di sede di lavoro, ferie solidali, formazione e diritto soggettivo;
- ✔ a livello nazionale potranno essere promosse campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere da adottare a livello aziendale;
- ✔ adozione formale da parte delle aziende della dichiarazione contro le molestie e la violenza di genere nei luoghi di lavoro, iniziative formative e informative mirate a sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici;

STAFFETTA GENERAZIONALE CON CONTRATTO SOCRATE

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile viene promossa la "staffetta generazionale", consistente nell'assunzione di lavoratori con il Contratto Socrate (OSC), con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione. Il contratto potrà avere una durata massima da 6 a 12 mesi continuativi non prorogabili. Per il lavoratore prossimo alla pensione che abbia aderito volontariamente ad affiancare un giovane lavoratore, potrà essere concordata l'eventuale volontaria uscita anticipata dal lavoro o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la durata del contratto OSC per staffetta generazionale. In tal caso su esclusiva volontarietà delle parti, potrà essere accompagnata da un accordo con assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Tale accordo dovrà prevedere una copertura economica e contributiva che dia tutte le garanzie per evitare perdite di reddito e contributive del lavoratore rispetto al contratto a tempo pieno.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

➡ **Aumenti periodici di anzianità e mobilità professionale**
Ai fini dell'applicazione degli aumenti periodici d'anzianità e della mobilità professionale, nei casi di trasformazione o di successiva trasformazione a tempo indeterminato, da questo contratto verranno considerati utili i periodi maturati sia a tempo determinato che in somministrazione presso la medesima azienda, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi;

➡ **Periodo di Prova per CTD**
Non può essere superiore alla metà di quello previsto per i contratti a tempo indeterminato e non potrà superare la durata del contratto stesso;

➡ **Durata del CTD**
La durata è stata rapportata agli attuali limiti di legge

➡ **Sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o paternità**
L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso.

➡ **Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro**

Per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° luglio 2021, che per effetto di una successione di contratti abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini della stabilizzazione a tempo indeterminato, varranno le norme di legge. Qualora intervenissero modifiche alla legislazione in materia di "lavoro a tempo determinato" e di "somministrazione di lavoro" le Parti si incontreranno per verificare la eventuale necessità di adattare alle stesse il testo del presente articolo.

LAVORI PUBBLICI DI SERVIZI

Viene rafforzato il coinvolgimento delle RSU e delle Organizzazioni sindacali nei cambi di appalto e nei contratti pubblici di servizi finalizzati alla tutela occupazionale e delle condizioni economiche e normative, prevedendo la continuità occupazionale nel caso di subentro di nuovi appaltatori, e assicurando l'attivazione di strumenti di tutela occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato, da almeno 6 mesi, nei casi di modifica delle condizioni dei contratti dei pubblici servizi. In particolare nei casi di cambio appalto pubblici:

- ✔ **comunicazione preventiva alle RSU o in assenza alle Organizzazioni sindacali** provinciali con un preavviso non inferiore ai 30 giorni;
- ✔ **Nei casi di cambio appalto a parità di termini**, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale;
- ✔ **Nei casi di cambio appalto con modifiche di termini**, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

RELAZIONI INDUSTRIALE

In occasione della informativa a livello nazionale, verranno svolte congiuntamente analisi di approfondimento e un confronto delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0 e potranno definire iniziative e proposte congiunte di politica industriale, orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico delle PMI rivolte alle istituzioni nazionali e sovranazionali. A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata sulla situazione delle PMI nel settore metalmeccanico che ne consentirà di monitorare l'andamento.

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE DECENTRATA

L'obiettivo è di rendere attuabile la contrattazione territoriale per quelle realtà aziendali che non hanno la copertura del 2° livello di contrattazione. A tal fine le parti si riuniranno durante la vigenza di questo CCNL al fine di favorire un confronto costruttivo che consenta l'effettivo esercizio del secondo livello di contrattazione.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA

INFORMACONTRATTO METALMECCANICI 2021 2023

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

COINVOLGIMENTO E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Saranno avviate le sperimentazioni sulla partecipazione nelle aziende in particolare sui temi dell'organizzazione del lavoro e dell'innovazione. Nelle sperimentazioni di modelli partecipativi con gruppi di lavoro e commissioni saranno coinvolti RSU e lavoratori.

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI EX ART 33, LEGGE 104/1992

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale ed evitare e/o ridurre al minimo i disagi al personale in servizio, il lavoratore 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.

TRASFERIMENTI

Viene aggiornata la normativa del contratto sui trasferimenti portando l'età di riferimento a 52 anni (oggi 50) per gli uomini e a 48 per le donne (oggi 45) oltre la quale i trasferimenti possono avvenire solo in casi eccezionali.

Per i trasferimenti collettivi sono oggetto di confronto preventivo tra le parti se disposti oltre i 25 Km dalla sede (viene introdotto il criterio della distanza e superata l'indicazione, che risultava effettivamente incerta, del "comprensorio").

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Viene portato a 8 giorni lavorativi il termine temporale sia per il lavoratore per presentare le giustificazioni, che per l'azienda per comminare l'eventuale provvedimento.
Viene inoltre chiarito a tutela del lavoratore che l'uso di dispotivi di comunicazione esterna (smartphone, tablet) può dar luogo a multa solo se si è svolto durante l'orario di lavoro e si tratta di un dispositivo personale non preventivamente autorizzato.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

A tutti i lavoratori in forza verrà distribuito una copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. I lavoratori non iscritti al sindacato verrà richiesto un contributo volontario straordinario di 35 euro.

PERCORSO DEMOCRATICO

Sono previste le assemblee d'illustrazione del Contratto Nazionale nei luoghi di lavoro e successivamente Il referendum delle lavoratrici e dei lavoratori.

Iscriviti al sindacato, Iscriviti alla Fim Cisl