Ipotesi di accordo Ccnl piccole e medie imprese metalmeccaniche

Unionmeccanica-Confapi

[Sintesi]

Durata
l'Ipotesi di accordo fissa la scadenza del Ccnl al 31 ottobre 2020, il contratto ha validità quadriennale.

Recepimento dell'Accordo interconfederale tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil sulla rappresentanza
È istituita una commissione con il compito di allineare e armonizzare nel contratto quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla rappresentanza del 26 luglio 2016.

Dichiarazione a verbale Fim, Fiom, Uilm
Tale commissione lavorerà nell'ambito dell'armonizzazione anche allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della Rsu.

Dichiarazione comune di Unionmeccanica Fim, Fiom, Uilm
In attesa che la materia relativa alla misurazione della rappresentatività e alla titolarità ed efficacia della contrattazione venga regolata a livello confederale secondo quanto previsto dagli accordi interconfederali del 20 aprile 2012 e 26 luglio 2016, la validità del presente Ccnl è data dalla sottoscrizione delle Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative e dal voto certificato, anche segreto, delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Salario
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.
In via sperimentale e per la vigenza del contratto, a decorrere dal 2018 nel mese di giugno di ciascun anno, verranno adeguati all'inflazione (Ipca dell'anno precedente) i minimi contrattuali.
(Il valore ad oggi stimato dell'Ipca negli anni di riferimento dell'Ipotesi di accordo è: per il 2017 l' 1%, per il 2018 l' 1,2%, per il 2019 l'1,4%. Entro il mese di maggio 2018 l'Istat comunicherà il valore Ipca definitivo per l'anno 2017 e le stime aggiornate per gli anni 2018/2019).

MINIMI CONTRATTUALI

Categorie	Minimi in vigore al 01/11/2017
1°	1309,74
2°	1446,45
3°	1604,89
4°	1674,46
5°	1793,68
6°	1923,15
7°	2063,22
8°	2243,72
9°	2.498,24

Tutte le voci retributive contrattate in azienda o erogate unilateralmente dalla stessa prima del 1° gennaio 2017 non sono assorbibili anche se la contrattazione ha fissato la loro erogazione dopo il 1° gennaio 2017.
A decorrere dal 1° gennaio 2017 gli aumenti dei minimi tabellari assorbono eventuali nuovi aumenti individuali erogati senza la dicitura/clausola di non assorbibilità ed eventuali aumenti fissi concordati in azienda ad esclusione di tutte le voci legate alla prestazione (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).
Per una valutazione completa dei benefici economici dell'Ipotesi di accordo oltre agli incrementi dei minimi i lavoratori percepiranno quale obbligo contrattuale:
• **80 euro lordi di una tantum** erogata ai lavoratori in forza con la retribuzione di ottobre 2017.
• **150 euro di welfare contrattuale (flexible benefit)** dal 1° marzo 2018; 150 euro dal 1° gennaio 2019 e 150 euro dal 1° gennaio 2020. (importi non sottoposti a tassazione per i lavoratori e a contribuzione per le imprese).

Previdenza complementare

• dal 1° giugno 2018 le aziende verseranno a favore di tutti i lavoratori iscritti alla previdenza complementare Fondapi, compresi gli apprendisti, un'aliquota pari al 1,8% dei minimi contrattuali superando il principio della pariteticità dei versamenti (cioè i lavoratori iscritti avranno diritto alla contribuzione del 1,8% versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale); a decorrere dal 1 gennaio 2020 la contribuzione versata dalle imprese a Cometa viene incrementata al 2%.

Assistenza sanitaria integrativa, salute, prevenzione e benessere

• dal 1° gennaio 2018 le aziende, anche in rapporto con l'**EBM** – **Ente Bilaterale Metalmeccanici** – verseranno per tutti i lavoratori – con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato (con durata di almeno 5 mesi), di apprendistato, in aspettativa per malattia, sospesi per intervento della Cig, e durante il periodo di mobilità e Naspi per un periodo massimo di 12 mesi – e per i familiari e conviventi a carico a prescindere dal loro numero, una contribuzione pari a 60 euro annui a totale carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria integrativa. Entro il mese di giugno 2019 Uniomeccanica Fim, Fiom e Uilm si incontreranno per verificare l'andamento dell'assistenza sanitaria così come definita e valutare sia la congruità degli importi versati in relazione alle prestazioni sanitarie che la possibilità, attraverso l'EBM, di ulteriori prestazioni.
• i lavoratori potranno iscrivere, versando gli importi previsti, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare, compresi i conviventi more uxorio;
• nel caso in cui in azienda siano già presenti accordi collettivi di assistenza sanitaria integrativa rimangono salvi gli accordi collettivi in essere e in sede aziendale, entro il 30 giugno 2018, si procederà a una armonizzazione per garantire la contribuzione minima a carico dell'azienda non inferiore a 60 euro;
• forme di sanità integrativa erogate unilateralmente dall'impresa dovranno prevedere una contribuzione a carico dell'azienda non inferiore a 60 euro annui.

Inquadramento

Al fine di aggiornare e rivedere l'inquadramento si avvierà un lavoro di ridefinizione delle declaratorie e dei profili professionali dell'attuale inquadramento e una sperimentazione nelle aziende per realizzare una proposta di un nuovo sistema di inquadramento per tutta la categoria anche sulla base di nuove aree/fasce professionali.

Telelavoro

Si definisce nell'ipotesi di accordo il recepimento dell'accordo Interconfederale sul Telelavoro; in particolare:
• mantenimento dei diritti e degli obblighi del rapporto di lavoro, anche se svolto con modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, delle tutele relative alla salute e sicurezza, dei diritti e delle agibilità sindacali;
• lo svolgimento in un luogo predeterminato e comunque fisso della prestazione (domicilio o luogo diverso) e comunque la previsione di rientri periodici nell'impresa;
• la volontarietà del lavoratore, l'esame congiunto, su richiesta di una delle parti, e la concessione anche a tempo determinato;
• obbligo dell'azienda a fornire e sostenere i costi relativi alle attrezzature, obbligo del lavoratore a consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, agli organi istituzionali e ai rappresentanti aziendali oltre che a dimostrare la conformità degli impianti elettrici;
• sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

Appalti

L'attuale articolo 9 del contratto sugli appalti viene integrato con l'introduzione dell'obbligo nelle aziende con più di 50 dipendenti ad attivare una informazione preventiva alla Rsu in caso di cambio appalto per favorire la stabilità occupazionale e contrattuale dei lavoratori coinvolti.
Viene introdotto un nuovo articolo, il 9bis, per i lavori pubblici di servizi che prevede l'attivazione di una procedura di consultazione sindacale al 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

• 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);
• superamento del concetto di comprensorio e definizione di un raggio di 25 Km dalla sede dello stabilimento per l'attivazione della procedura prevista dal contratto in caso di trasferimento.

Trasferte e reperibilità

L'Ipotesi di accordo recepisce quanto previsto dalla normativa sul rispetto del tempo di riposo minimo giornaliero e vengono adeguati dal 1 novembre 2017:

i trattamenti economici di trasferta pari a:
• trasferta intera euro 42,85
• quota per pasto pomeridiano o serale euro 11,73
• quota per pernottamento euro 19,39

i compensi giornalieri e settimanali di reperibilità pari a:

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

SETTIMANALE

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

Ferie migranti
L'intesa prevede:
• la possibilità, per i lavoratori migranti, di usufruire di periodi continuativi d'assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili;
• che le aziende con più di 150 dipendenti dovranno valutare positivamente l'accoglimento delle richieste, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza e del 2% nelle aziende fino a 150 dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative;
• in caso di valutazione negativa, l'azienda dovrà informare il lavoratore sui motivi del diniego; il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della Rsu; l'azienda si deve adoperare per individuare una idonea soluzione che tenga conto obiettive e comprovate necessità del lavoratore.

Ferie e Par solidali
L'intesa prevede un impegno ad aprire un confronto con le istituzioni competenti per risolvere le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo di ore di ferie e par cedute volontariamente dai lavoratori a titolo gratuito a colleghi che debbano assistere figli minori che necessitano di cure costanti a causa di particolari condizioni di salute; la contrattazione aziendale potrà disciplinare ulteriori modalità.

Diritto allo studio
• è confermato il monte ore complessivo – 7 ore annue per 3 anni, per il numero dei dipendenti – delle 150 ore del triennio a partire dal 1° gennaio 2018:
• 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;
• 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;
• 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;
• 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;
• i permessi retribuiti sono cumulabili per livelli di studio successivi e sono fruibili per un periodo doppio rispetto alla durata del corso;
• 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
• dal 1º novembre 2017 è previsto il diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori con 24 ore di formazione aziendale nel triennio; le aziende aderenti all'EBM beneficeranno di un contributo a sostegno della formazione svolta fino a 1/3 delle 24 ore.
• 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'azienda, a copertura dei costi della formazione sostenuti dal lavoratore, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro;
In vista dell'evoluzione dell'industria verso Industry 4.0 le parti ritengono la formazione come elemento essenziale e costitutivo per il recupero del gap delle competenze digitali dei lavoratori.

Permessi legge 104

• Fermo restando il diritto a fruire i permessi previsti dalla legge 104 il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile dei permessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione. Sono fatti salvi i casi di urgenza e necessità.

Ambiente di lavoro, Salute e sicurezza

• Obbligo dell'impresa a consultare preventivamente e tempestivamente gli Rls sulla valutazione dei rischi e alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda; a dare una informazione trimestrale e ai lavoratori sui temi della salute e della sicurezza, sugli infortuni e anche sui «quasi infortuni»;

• Diritto dei lavoratori a ricevere, su loro richiesta, copia della cartella sanitaria e gli esiti degli accertamenti sanitari;

• Sperimentazione, nelle aziende con più di 200 dipendenti in accordo con la Rsu, con due incontri annuali, al coinvolgimento attivo tra gruppi di lavoratori, Rspp e Rls per esaminare eventuali fattori di rischio e individuare eventuali soluzioni; la partecipazione sarà a carico per il 50% dell'azienda e per il 50% dei lavoratori; brevi incontri formativi di 15/20 minuti in orario di lavoro per permettere al lavoratore di ripercorrere le procedure operative di sicurezza;

• Diritto per gli Rls all'accesso al registro degli esposti agli agenti cancerogeni; alle informazioni relative agli infortuni intervenuti con indicazione delle cause e della prognosi; all'andamento delle malattie professionali; all'andamento della sorveglianza sanitaria; a copia del Duvri in presenza di appalto; alla dotazione di adeguati elementi di identificazione (cartellino, badge, spilla);

• Maggiore agibilità: sono incrementati i permessi retribuiti degli Rls a 72 ore annue nelle aziende con oltre 300 dipendenti e a 76 ore annue nelle aziende con più di 1000 dipendenti;

• Quasi infortuni: a livello aziendale si sperimenteranno sistemi e modalità di segnalazione dei «quasi infortuni»; la commissione nazionale raccoglierà le esperienze per individuare le pratiche migliori e diffonderle.

Norme di rinvio: su apprendistato – conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – banca del tempo - lavoro agile/smart working

Unionmeccanica, Fim, Fiom e Uilm procederanno alla riformulazione delle normative contrattuali in sede di stesura definitiva del testo del Ccnl a partire dal mese di settembre 2017.

Quota contratto

I lavoratori non iscritti al sindacato, saranno chiamati a versare, con la modalità del silenzio/assenso, una quota contratto di 35 euro con la busta paga del mese di febbraio 2018.

Le aziende ne daranno comunicazione dal 1º al 31 ottobre 2017 in bacheca e distribuiranno il modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta con la busta paga del mese novembre 2017. Il lavoratore che non intende versare tale quota deve darne comunicazione all'azienda entro il 15 dicembre 2017.

Percorso di validazione sottoscritto da Unionmeccanica, Fim Fiom e Uilm

Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'accordo Fim, Fiom e Uilm svolgeranno da subito assemblee informative in tutti i luoghi di lavoro e il 24 e 25 luglio 2017 una consultazione certificata attraverso il voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

L'intesa è valida se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori si esprimerà a favore.

In tutti i luoghi di lavoro sarà costituita una commissione elettorale; le direzioni aziendali metteranno a disposizione l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e tutto quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione.

Le organizzazioni sindacali territoriali trasmetteranno alle associazioni industriali territoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione.

Fim, Fiom e Uilm nazionali costituiranno una commissione elettorale nazionale con il compito di raccogliere tutti i voti e proclamare il risultato finale della consultazione.

Successivamente in caso di esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione formale dell'intesa.

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM

Fim, Fiom, Uilm, 3 luglio 2017