

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 8 agosto 2017

Gentile **Clienti**
CCNL Metalmeccanica Confapi

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data 28 luglio 2017 si è conclusa positivamente la consultazione tra i lavoratori ed è quindi applicabile l'ipotesi d'accordo relativa al **CCNL Unionmeccanica-Confapi**, siglata il 3 luglio 2017, tra UNIONMECCANICA - CONFAPI, CONFAPI, FIM – CISL, FIOM – CGIL, UILM - UIL, relativa al rinnovo del CCNL 29 luglio 2013 delle piccole e medie industrie metalmeccaniche scaduto il 31 ottobre 2016.

DECORRENZA E DURATA

L'accordo scade il **31 ottobre 2020** sia per la parte economica che per quella normativa.

MINIMI RETRIBUTIVI

L'intesa prevede che a decorrere dal **1° novembre 2017** gli importi dei nuovi minimi mensili siano pari a:

Livello	Minimi dal 1° novembre 2017
1	1.309,74
2	1.446,45
3	1.604,89
4	1.674,46
5	1.793,68
6	1.923,15
7	2.063,22
8	2.243,72
9	2.495,24

A decorrere dal **2018**, nel mese di **giugno di ciascun anno di vigenza contrattuale**, si provvederà all'**adeguamento dei minimi contrattuali** per livello sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi.

UNA TANTUM

A favore dei lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2017 è stabilita la corresponsione, con la retribuzione del mese di **ottobre 2017**, di un importo forfetario a titolo di una tantum, uguale per tutti, pari ad **euro 80,00 lordi**. A proposito di tale somma si precisa che:

- è suddivisibile 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 è considerata, a tali effetti, come mese intero);
- ai fini della sua maturazione sono utili 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, mentre non sono utili tutti i casi di aspettativa non retribuita;
- è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi;
- è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

WELFARE AZIENDALE

Viene stabilita l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di "flexible benefits" nelle seguenti misure massime da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento:

- **150,00 euro** a partire dal **1° marzo 2018**, da utilizzare entro il 31 dicembre 2018;
- **150,00 euro** a partire dal **1° gennaio 2019**;
- **150,00 euro** a partire dal **1° gennaio 2020**.

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

Usufruiranno del beneficio **tutti i lavoratori**, non in prova, **in forza al 1° gennaio** di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo **indeterminato**;
- con contratto a tempo **determinato** che abbiano maturato **almeno 3 mesi** di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre).

FERIE

Per agevolare il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei **lavoratori migranti**, fermo restando quanto stabilito in sede aziendale, le aziende valuteranno positivamente, considerate le esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste (in base all'ordine cronologico di presentazione) dei lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza mediante l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti, nelle seguenti misure:

- **2%** delle richieste, nelle aziende con **più di 50 dipendenti**;
- **3%** delle richieste, nelle aziende con **più di 150 dipendenti**.

La **cessione** volontaria, a titolo gratuito, da parte di ogni lavoratore degli istituti dei **PAR** e delle **ferie**, ai **colleghi** dipendenti della stessa impresa per **l'assistenza ai figli minori** che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti può avvenire, previo consenso degli 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 convenute con la direzione aziendale.

FORMAZIONE CONTINUA

A partire dal **1° novembre 2017** i lavoratori in forza a tempo indeterminato saranno coinvolti, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di **24 ore pro capite**, realizzabili secondo le modalità di erogazione che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in tema di sicurezza (art. 37 del D.Lgs n. 81/2008) non rientra in tale computo.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del 2° anno del triennio, che **non siano stati coinvolti nei suddetti percorsi formativi** entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il 3° anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il suddetto **diritto soggettivo** alla formazione continua, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per la partecipazione ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto aziendale.

Per le iniziative formative l'**azienda**, anche con integrazione delle risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i **costi** fino ad un massimo di **300,00 euro**. Per la fruizione del diritto soggettivo, durante il 3° anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea. Infatti, come anticipato, i lavoratori che

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

contemporaneamente potranno assentarsi per la partecipazione alle iniziative formative (salvo diverso accordo aziendale) saranno il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative (nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari vanno arrotondati all'unità superiore).

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

Fermo restando il diritto del lavoratore all'utilizzo di tali permessi, per consentire una migliore programmazione aziendale, il lavoratore dovrà presentare **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.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Dal **1° gennaio 2018** per tutti i lavoratori in forza alla stessa data saranno istituite prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere, ferma restando la **facoltà di rinuncia scritta**. Saranno erogate con modalità da definire.

Hanno diritto a tali prestazioni **tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo parziale, a tempo indeterminato, a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi dalla data di assunzione** (le prestazioni verranno prolungate in caso di proroga del contratto).

Il contributo da parte dell'azienda, dal **1° gennaio 2018**, è pari ad euro **60,00 annui** (suddivisi in 12 quote mensili da 5,00 euro), comprensivo delle coperture per i familiari fiscalmente a carico (conviventi di fatto compresi).

La contribuzione è dovuta anche per i lavoratori in aspettativa per malattia, in CIG e, per 12 mesi, i licenziati percettori di NASpl. Se in azienda sussistono forme di sanità integrativa riconosciute unilateralmente dall'azienda, la contribuzione, dal 1° gennaio 2018, non potrà essere inferiore ad euro 60,00. Se invece esistono altre forme di sanità integrativa, in azienda, derivanti da accordi collettivi, dovranno essere armonizzati entro il 31 marzo 2018, adeguando la contribuzione a carico azienda in misura non inferiore a euro 60,00 annui.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La contribuzione a **carico azienda** a FONDAPI, a favore dei lavoratori iscritti, apprendisti compresi, con un'aliquota ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per l'8° e 9° livello, è pari:

- all'**1,80%** a decorrere dal **1° giugno 2018**;
- al **2,00%** a decorrere dal **1° gennaio 2020**.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin