

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

Padova, 2 dicembre 2016

Gentile **Clienti**
CCNL Metalmeccanica Industria

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **26 novembre 2016**, tra FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM – CGIL, FIM – CISL, UILM – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 5 dicembre 2012 per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2015. Allo scopo di dare piena efficacia ed esigibilità a tale accordo sarà realizzata da parte delle OO.SS. una consultazione certificata dei lavoratori interessati nelle giornate del 19, 20 e 21 dicembre 2016. L'intesa è da intendersi validata qualora la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore. Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, le parti procederanno alla sottoscrizione formale dell'accordo.

DECORRENZA E DURATA

L'accordo ha validità per il periodo 2016 – 2019 e scade il **31 dicembre 2019**, sia per la parte economica che per quella normativa.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto, in via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL, che gli aumenti contrattuali saranno erogati ex post anno su anno e, pertanto, a decorrere **dal 2017**, nel mese di **giugno di ciascun anno** di vigenza contrattuale, si provvederà all'**adeguamento** dei **minimi contrattuali** per livello sulla base della dinamica inflattiva 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° marzo 2017** è stabilita la corresponsione, con la retribuzione del mese di **marzo 2017**, di un importo forfetario a titolo di una tantum pari ad **euro 80,00** lordi. A proposito di tale somma si precisa che:

- È stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuali, ed è quindi comprensiva degli stessi;
- È esclusa dalla base di calcolo del TFR.

INDENNITÀ DI TRASFERTA E DI REPERIBILITÀ

L'**adeguamento** dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità avverrà con le **stesse modalità** concordate per gli **incrementi retributivi**.

WELFARE AZIENDALE

A sostegno di iniziative di welfare aziendale viene stabilita l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di flexible **benefits** (da utilizzare per la spesa, buoni benzina, spese scolastiche) nelle seguenti misure massime:

- **100,00 euro** a partire dal **1° giugno 2017**;
- **150,00 euro** a partire dal **1° giugno 2018**;
- **200,00 euro** a partire dal **1° giugno 2019**.

TRASFERIMENTI

I lavoratori di età superiore a **52 anni**, se **uomini**, e **48 se donne**, possono essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale. In ogni caso il trasferimento

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni. La disciplina **non** trova applicazione rispetto ai **trasferimenti** 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.

BANCA DEL TEMPO

In caso di **disponibilità** dei lavoratori alla **riduzione** del proprio **orario di lavoro** in prossimità del **pensionamento** ed anche relativamente alle modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, è prevista l'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "banca del tempo" che permetta ai lavoratori l'**accantonamento** delle **ore di PAR** in conto ore, delle ore di **straordinario**, nonché le **giornate di ferie aggiuntive**. A riguardo, per l'individuazione di opportune soluzioni, entro 3 mesi dalla data di stipula del CCNL, sarà costituita un'apposita **Commissione paritetica** con il compito di presentare una proposta operativa, da sottoporre alle Parti nei tempi necessari.

DIRITTO ALLO STUDIO E LAVORATORI STUDENTI

A partire dal **1° gennaio 2017** sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il **monte ore** messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, **moltiplicando 7 ore annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti** occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i **corsi di studio o** per frequentare i corsi di **formazione continua** saranno di norma 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 risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale vanno arrotondati all'unità superiore. Sono esclusi dal computo della percentuale di assenza, i permessi per i giorni di esame.

I lavoratori che intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un **titolo legale di studio** riferibile al **Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente** (QEQ) hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale suddetto.

Tali permessi potranno essere fruiti anche in un solo anno. La tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del suddetto monte ore, risultano i seguenti:

Tipologia corsi		Istituti erogatori	Permessi retribuiti a carico del monte ore	Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi
A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ	Centri Provinciali di Istruzione per gli adulti, di cui all'art. 1, c. 632 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007	250 ore triennali	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore*
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di IeFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale	150 ore triennali	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore**
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ)	Università, ITS	150 ore triennali	-

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Si precisa che gli **studenti** di cui alla **lettera D)** potranno fruire:

- Di 16 ore, non a carico del monte ore, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità;
- Ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Il lavoratore deve fare richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare a 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere. È prevista l'erogazione da parte delle aziende, durante la frequenza dei corsi, di acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fatto salvo che il presupposto per il pagamento di dette ore è rappresentato dalla regolare frequenza dell'intero corso. I suddetti permessi retribuiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

Ai **lavoratori studenti** sono concessi, previa richiesta, **permessi retribuiti** per tutti i **giorni di esame** (non a carico del suddetto monte ore). I permessi non vengono retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti più di 2 volte nello stesso anno accademico. Si conferma che i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito, il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

FORMAZIONE CONTINUA

A partire dal **1° gennaio 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 individuate da Fondimpresa, 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.

Con la presente intesa è stato introdotto il **diritto soggettivo** alla formazione continua, esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare 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 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, CAUSE PARTICOLARI ED EX ART. 33, LEGGE N. 104/1992

Fermo restando il diritto all'utilizzo di tali permessi, al fine di consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore deve 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 ed urgenza.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

CONGEDI PARENTALI

Ad entrambi i genitori è riconosciuto, per ogni bambino nei primi suoi **12 anni** di vita, il diritto al congedo parentale, la cui fruizione può avvenire su base oraria, giornaliera o continuativa.

L'utilizzo **su base oraria** dei periodi di congedo parentale è frazionabile per **gruppi di 2 o 4 ore giornaliere** riproporzionati, rispettivamente, ad **1 ora e a 2 ore**, per i **part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali**. La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore ad **1 giornata lavorativa nel mese** di utilizzo. L'esercizio del diritto ai congedi parentali è subordinato alla presentazione (almeno 15 giorni prima) della **richiesta scritta** al datore di lavoro, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo, del certificato di nascita ovvero della dichiarazione sostitutiva.

Nell'ipotesi di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, va presentato al datore un **piano di programmazione mensile** entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello della fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

In caso di oggettiva **impossibilità** del **rispetto** di tali **termini**, il datore va tempestivamente preavvertito dell'assenza e, comunque, entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e la richiesta scritta con la relativa certificazione va presentata entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza; nell'ipotesi di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

Le Parti hanno definito i seguenti **criteri di calcolo** per la determinazione della base oraria e dell'equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore: *giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.*

Di conseguenza, il periodo di:

- **6 mesi** è pari ad un monte ore complessivo di **1.044 ore**;
- **7 mesi** è pari ad un monte ore complessivo di **1.218 ore**;
- **10 mesi** è pari ad un monte ore complessivo di **1.740 ore**.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi. La base di calcolo della **singola ora** di congedo equivale ad **1/173** delle retribuzione media globale mensile. Qualora per ragioni imprevedibili ed indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, la **fruizione** delle **ore programmate** (e comunicate all'INPS), subisca **modifiche** tali da **non** consentire, nel mese di utilizzo, l'**intero conguaglio** delle ore in giornate equivalenti:

- Le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;
- In caso di risoluzione del rapporto le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o PAR.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nell'ottica del miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è prevista la possibilità della sperimentazione dei c.d. break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza tramite **brevi momenti formativi** (15-20 minuti al massimo) durante l'orario di lavoro, in funzione delle esigenze tecnico organizzative.

I **permessi retribuiti** che spettano ad ogni **RLS** sono stabiliti in:

- 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti;
- 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti;
- 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti;
- 76 ore annue nelle unità produttive oltre i 1.000 dipendenti.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Dal **1° ottobre 2017** tutti i lavoratori in forza alla stessa data sono **iscritti** al Fondo **Metasalute**, ferma restando la facoltà di **rinuncia scritta**. I lavoratori assunti successivamente saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile, così come definite dal Regolamento di Metasalute. Hanno diritto all'**iscrizione** al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a **tempo indeterminato** compresi i lavoratori **part-time**, con contratto di **apprendistato** e con contratto a **tempo determinato** di durata **non inferiore a 5 mesi** a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto. Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal **1° ottobre 2017** una **contribuzione** pari a **156,00 euro annui** (suddivisi in **12 quote mensili** da **13,00 euro l'una**) a **totale carico dell'azienda** (viene azzerato il contributo al Fondo a carico del lavoratore), comprensiva delle coperture per i **familiari fiscalmente a carico** ivi compresi i **conviventi di fatto** ai sensi della Legge n. 76/2016 con analoghe condizioni reddituali. Inoltre, l'iscrizione (secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo) è consentita, con copertura a loro totale carico, ai familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto. La suddetta **contribuzione** è dovuta **anche** per i **lavoratori in aspettativa per malattia**, per i lavoratori sospesi interessati dalla **CIG** e, per massimo 12 mesi, per i lavoratori **cessati** a seguito di procedura di licenziamento collettivo ex Legge n. 223/1991, ovvero ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1966, che beneficiano della **Naspi**. 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° ottobre 2017** a **156,00 euro annui** (suddivisi in 12 quote mensili da 13,00 euro l'una). Nell'ipotesi di azienda in cui sussistano forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a Metasalute si applica quanto previsto dalla presente intesa. Per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa in sede aziendale si procederà ad una **armonizzazione** dei contenuti dell'accordo per adeguare, entro il **31 dicembre 2017**, la contribuzione a carico del datore in misura non inferiore a 156,00 euro annui. **Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina** restano invariate le modalità di **contribuzione in essere**.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Non è più prevista la **pariteticità** della **contribuzione** al Fondo COMETA (con diminuzione di quella a carico del lavoratore) che, a decorrere **dal 1° giugno 2017**, è fissata nelle seguenti misure:

- **2%** dei **minimi contrattuali** a carico **azienda**;
- **1,2%** dei **minimi contrattuali** a carico del **lavoratore**, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Per favorire l'adesione al Fondo le aziende, una volta all'anno, effettuano la consegna ai lavoratori non iscritti di una **scheda informativa** con le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a COMETA e, a tutti i lavoratori, eventuale materiali informativo.

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

Cordiali Saluti

Il Cdl Alessio Bertagnin