



## NOTA ILLUSTRATIVA DEL RINNOVO DEL CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA

In data 22 luglio, dopo poco meno di tre mesi di trattativa, Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 1° ottobre 2013 che è scaduto lo scorso 31 maggio che interessa i circa 80.000 lavoratori metalmeccanici della piccola e media industria.

E' bene sottolineare che – seppure firmato solo da Fim e Uilm – l'accordo non può considerarsi "separato" in quanto l'altra Organizzazione sindacale – nonostante gli inviti formali della Confimi e le sollecitazioni svolte per le vie brevi almeno dalla Uilm – non ritenuto opportuno presentarsi al tavolo della trattativa, considerando la Confimi Impresa Meccanica "non rappresentativa".

Nel merito dell'intesa, l'accordo è di durata triennale e scadrà a maggio 2019, mentre sono previsti incrementi dei minimi tabellari per il periodo settembre 2016 – maggio 2017 come da seguente tabella:

• Livello	• Aumento	• Minimo in vigore da settembre 2016
• 1	• 16,00	• 1.323,81
• 2	• 18,00	• 1.462,27
• 3	• 22,00	• 1.624,43
• 4	• 23,50	• 1.695,38
• 5	• 25,00	• 1.815,89
• 6	• 27,50	• 1.947,62
• 7	• 30,00	• 2.089,98
• 8	• 33,00	• 2.273,17
• 9	• 36,00	• 2.527,22

Le Parti hanno convenuto di rincontrarsi ad aprile 2017 per definire gli ulteriori incrementi salariali. A copertura dei mesi di giugno, luglio e agosto 2016 con la retribuzione del mese di settembre 2016 sarà inoltre erogato un importo equivalente all'incremento concordato. Tale importo non comporterà alcun ricalcolo sugli istituti già liquidati e sarà riproporzionato per i part time e in caso di sospensione della prestazione nel periodo giugno – agosto 2016 senza diritto alla retribuzione (cassa integrazione, aspettativa, servizio militare, ecc.). La frazione di mese superiore a 15 giorni vale come mese intero.

• Livello	• Importo
• 1	• 48,00
• 2	• 54,00
• 3	• 66,00
• 4	• 70,50
• 5	• 75,00
• 6	• 82,50
• 7	• 90,00
• 8	• 99,00
• 9	• 108,00



## WELFARE CONTRATTUALE

### PMISalute

L'accordo di rinnovo inoltre prevede il potenziamento dell' Assistenza sanitaria integrativa alle prestazioni del Servizio Sanitario pubblico, svolta mediante PMISalute ([www.pmisalute.it](http://www.pmisalute.it)), iniziativa definita con il CCNL del 1° ottobre 2013 .

Nel mese di settembre 2016 è previsto il versamento a carico delle imprese di 1,5 euro per dipendente, in modo da finanziare le spese di gestione e di implementazione di PMISalute.

A gennaio 2017, tutti i lavoratori e le lavoratrici cui si applica il CCNL saranno iscritti a PMISalute con un versamento che sarà di 11 euro a carico dell'azienda e 1 a carico del dipendente. Viene fatta ovviamente salva la facoltà del dipendente di rinunciare sia all'atto dell'iscrizione, sia successivamente secondo le modalità stabilite da PMISalute.

Si tratta di un notevole miglioramento contrattuale in quanto fin ad ora PMISalute, poteva essere attivato solo per iniziativa del singolo lavoratore e prevedeva un costo di 9 euro, di cui 3 a carico del dipendente.

### Previdenza complementare

Per quanto riguarda l'altra importante voce del cosiddetto "welfare contrattuale", cioè la previdenza complementare che per la maggior parte delle aziende e dei lavoratori Confimi è stata riferita a "Fondapi" (nascendo appunto Confimi da una scissione da Confapi), le Parti hanno stabilito di riprendere la discussione ad aprile 2017 per ridefinire in quella sede il "fondo pensioni di riferimento" e il livello di contribuzione.

### CONTRATTO "SOCRATE"

Per favorire il rilancio dell'occupazione è stato definito un nuovo strumento, denominato "Socrate", un contratto a termine finalizzato al reinserimento al lavoro di lavoratori e lavoratrici giovani (fino a 36 anni), ultracinquantenni o da oltre due anni disoccupati o ancora in caso di investimenti aziendali finalizzati all'espansione produttiva:

Questi lavoratori assunti con contratto a termine per un periodo da 6 a 18 mesi, percepiranno un salario tabellare specifico, ridotto di circa il 15%, come riportato nella seguente tabella:

• Livello	• Minimi specifici
• 1	• 1.325,00
• 2	• 1.325,00
• 3	• 1.365,00
• 4	• 1.425,00
• 5	• 1.530,00
• 6	• 1.640,00
• 7	• 1.760,00
• 8	• 1.910,00
• 9	• 2.125,00

Si tratta quindi di uno strumento propedeutico quindi a un potenziale inserimento stabile a tempo indeterminato al lavoro. Tuttavia nel caso di mancata conferma è prevista l'erogazione al dipendente dell'intera differenza retributiva rispetto ai minimi contrattuali vigenti.

L'assunzione mediante "Contratto Socrate" sarà validata mediante un'apposita piattaforma informatica e saranno svolte attività di monitoraggio e controllo al fine di garantire il corretto funzionamento dell'istituto. A copertura delle spese, è richiesto alle aziende un contributo pari a 80 Euro per ogni contratto attivato.



## APPRENDISTATO

In tema di occupazione, viene regolato l'istituto dell'apprendistato per favorire l'alternanza scuola lavoro e i percorsi di alta qualificazione (apprendistato di 1° e 3° tipo) in linea con quanto definito recentemente da CGIL, CISL e UIL con Confindustria.

Mentre non sono state apportate modifiche di rilievo alla normativa contrattuale dell'apprendistato professionalizzante (apprendistato di 2° tipo).

## DIRITTO ALLA FORMAZIONE E ALLO STUDIO

E' stata distinta normativa tra Diritto allo studio e quello alla Formazione professionale e viene incrementato il monte ore complessivo oggi previsto nel triennio (7 ore moltiplicato 3 moltiplicato il numero dei dipendenti), ripartendo una quota nel monte ore triennale per il diritto allo studio (16 ore moltiplicato il numero dei dipendenti) e un'altra quota nelle ore procapite per la formazione (24 ore nel triennio per ciascun lavoratore).

Mentre il diritto allo studio viene confermato nelle sue modalità e tipologie, viene quindi definito il diritto soggettivo alla formazione professionale dei lavoratori per la partecipazione a programmi formativi definiti dalle parti a livello aziendale o territoriale.

## FERIE SOLIDALI

Viene regolato inoltre l'istituto delle ferie solidali, con la possibilità su base volontaria del lavoratore di cedere una quota delle proprie ferie arretrate ai colleghi che ne abbiano necessità per gravi ragioni di cura e assistenza familiare.

## PART TIME

Il contratto part-time viene identificato come uno strumento di flessibilità che contempera le esigenze dell'azienda e le esigenze del lavoratore. Si è stabilito che :

L'instaurazione del contratto può avvenire con il consenso formale dell'azienda e del lavoratore, l'azienda ricevuta la richiesta da parte del lavoratore e dopo avere valutato la stessa dovrà entro 45 giorni dare risposta.

Viene ampliata al 4% nelle aziende fino a 100 dipendenti e al 5% nelle aziende più grandi, la percentuale di lavoratori per l'accesso al part-time per necessità di assistenza dei genitori e degli altri familiari in stato di grave malattia o portatori di handicap.

Il rapporto di lavoro Part-Time potrà riguardare sia lavoratori già in forza, sia nuovi assunti.

I lavoratori affetti da gravi patologie certificate dall'unità sanitaria locale, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a Part-Time (la modifica da part-time a full-time avviene previa richiesta da parte del lavoratore).

La durata del rapporto Part-Time sarà di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore ai 24 mesi, in tal caso è consentita per il completamento dell'orario ordinario di lavoro, l'assunzione di personale a termine.

L'azienda comunicherà annualmente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria i dati sull'andamento delle assunzioni e/o delle trasformazioni del rapporto di lavoro.

## INQUADRAMENTO

Si avvia il percorso della riforma dell'inquadramento che prevede l'entrata in vigore di un sistema a fasce professionali entro la vigenza del contratto.



## ORARIO MULTIPERIODALE PROGRAMMATO E FLESSIBILITÀ

E' stata regolata in modo più razionale la normativa sulle flessibilità, distinguendo tra l'orario multiperiodale programmato e la flessibilità di orario per rispondere ad esigenze produttive impreviste. L'orario multiperiodale programmato può oscillare tra le 32 e le 48 ore settimanali di norma nel semestre, Gli scostamenti rispetto alla programmazione sono oggetto di esame con la Rsu.

La flessibilità di orario, sempre nella fascia 32-48 ore settimanali, è possibile solo entro un limite di 48 ore annuali per prestazioni svolte di sabato, o di 80 ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario.

Le prestazioni lavorative (orario multiperiodale o flessibilità) richieste nella giornata di sabato, devono essere oggetto di accordo con la Rsu e le organizzazioni sindacali.

Sono state previste le maggiorazioni retributive per le ore prestate oltre le 40 settimanali (15% per le ore rese dal lunedì al venerdì e 20% per quelle svolte al sabato, con un'ulteriore 7% nel caso di prestazioni in straordinario).

## ASPETTI NORMATIVI

E' stata confermato il criterio della proporzionalità tra mancanza e provvedimento disciplinare.

L'adozione e la dotazione ai lavoratori di sistemi informatici finalizzati a rendere la prestazione lavorativa, saranno oggetto di esame congiunto con la Rsu e i sindacati e di adeguata informazione ai lavoratori. L'utilizzo dei sistemi informatici dovrà avvenire in conformità delle norme aziendali e di legge sulla tutela delle notizie riservate e della dignità del lavoratore (Codice sulla privacy, D.lgs. 196/2003).

Viene previsto l'impegno all'utilizzo degli ammortizzatori sociali di tipo conservativo nelle crisi aziendali e il rispetto dei criteri sociali di scelta nei casi di mobilità.

Sono previste innovazioni importanti in tema conciliazione vita/lavoro, riferite al lavoro agile (in attesa di un quadro legislativo definito), al frazionamento a ore di congedi parentali, che viene normato ed è quindi concretamente utilizzabile, ai permessi per favorire il ricongiungimento familiare degli immigrati.

## ASPETTI SINDACALI

Da ottobre 2016 ed entro dicembre 2016 le aziende sono tenute a distribuire a ciascun lavoratore una copia ufficiale del contratto, che potrà essere rilasciata anche in forma elettronica. Le aziende che non ottempereranno a tale obbligo non potranno comminare sanzioni disciplinari "conservative".

In occasione della discussione che si svolgerà ad aprile 2017 verranno definite le modalità della quota contributiva una tantum per l'attività contrattuale, a carico dei lavoratori non iscritti in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti Fim-Cisl e Uilm-Uil.

Nel confermare l'interesse delle Parti per la contrattazione integrativa su base territoriale, in alternativa alla contrattazione aziendale, sono stati individuati indicatori e strumentazioni per "accompagnare" la definizione degli accordi a livello territoriale.

Uilm Nazionale

Roma, 15 settembre 2016