



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262341-2 fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it e-mail: segreteria.generale@fiom-cgil.it



**Ipotesi di accordo Ccnl Federmeccanica/Assistal
26 novembre 2016**

**Percorso di validazione sottoscritto
da Federmeccanica/Assistal, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil.**

Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'accordo Fim Fiom e Uilm svolgeranno il 19 – 20 - 21 dicembre 2016 una consultazione certificata attraverso assemblee e con 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 e del voto.

Le OOSS 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.

Decorrenza e durata: il contratto avrà scadenza il 31 dicembre 2019.

Testo Unico/Regole: è istituita una commissione con il compito di recepire nel contratto quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. (validazione del contratto nazionale, intese modificative, procedure di raffreddamento, regole di costituzione della rappresentanza).

Salario

In via sperimentale e per la vigenza del contratto, a decorrere dal 2017 nel mese di giugno di ciascun anno, verranno adeguati all'inflazione (IPCA) i minimi contrattuali, l'indennità di trasferta forfettaria e l'indennità oraria di reperibilità.

Tutte le voci retributive contrattate in azienda prima del 1 gennaio 2017 non sono assorbibili anche se la contrattazione ha fissato la loro erogazione al 1 gennaio 2017.

Gli aumenti dei minimi tabellari assorbono: gli aumenti individuali e collettivi erogati senza la dicitura/clausola di non assorbibilità e riconosciuti successivamente al 1° gennaio 2017. Sono comunque escluse, a prescindere dalla data della loro contrattazione, tutte le voci legate alla prestazione (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Una tantum

Con la retribuzione di marzo 2017 sarà corrisposta a tutti i lavoratori un una tantum pari a 80 euro

lordi.

Welfare contrattuale

Per tutti i lavoratori a decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno un piano di welfare contrattuale per un importo pari a 100 euro elevato a 150 euro al primo giugno 2018 e a 200 euro al primo giugno 2019.

Intese modificative

Non è più prevista la possibilità di derogare alle decorrenze previste per gli incrementi dei minimi contrattuali, come era invece previsto con il contratto separato.

Premio di risultato: Il premio di risultato sarà totalmente variabile

Previdenza integrativa:

- dal 1° giugno 2017 le aziende verseranno un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali superando il principio della pariteticità dei versamenti, i lavoratori iscritti avranno diritto alla contribuzione del 2% versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale;
- le aziende consegneranno, una volta l'anno, una scheda informativa ai lavoratori non iscritti per favorire l'adesione al fondo Cometa e, con il medesimo obiettivo, le parti promuoveranno iniziative congiunte;
- come richiesto con la nostra piattaforma, Federmeccanica, Fim Fiom e Uilm interverranno sul governo per ridurre la tassazione e per favorire, con garanzie per il risparmio e la sua rivalutazione, gli investimenti nell'economia reale

Assistenza sanitaria integrativa:

- dal 1° ottobre 2017 le aziende verseranno per tutti i lavoratori – con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, di apprendistato, in aspettativa per malattia, sospesi per intervento della Cig e durante il periodo di mobilità per un periodo di 12 mesi e per i familiari fiscalmente a carico a prescindere dal loro numero una contribuzione pari a 156 euro annui a totale carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria integrativa;
- i lavoratori potranno iscriversi, 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 31 dicembre 2017, si procederà a una armonizzazione per garantire la contribuzione minima a carica dell'azienda non inferiore a 156 Euro;
- L'assistenza sanitaria integrativa erogata unilateralmente dall'impresa dovrà prevedere una contribuzione a carico dell'azienda non inferiore a quanto previsto dal Ccnl.

Sistema di relazioni sindacali:

E' stato definito che in sede di stesura del testo contrattuale, si realizzerà la semplificazione e l'aggiornamento dell'attuale sistema informativo; è stata costituita una commissione per le politiche attive e un comitato consultivo di partecipazione nelle aziende che occupano più di millecinquecento dipendenti con il compito di discutere le scelte rilevanti che riguardano l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione

Inoltre è stata costituita una commissione salute e sicurezza per:

- realizzare un evento nazionale annuale su tematiche di rischio specifico tipico del settore metalmeccanico;
- fornire orientamenti e indirizzi per formazione congiunta di RLS e RSPP
- promuovere una formazione che privilegi in via prioritaria la formazione in azienda, per settori e nel comparto metalmeccanico; la sperimentazione di modalità di verifica delle competenze degli RLS

- analizzare l'andamento e le tipologie di infortuni e dei principali fattori di rischio.

Formazione continua:

- dal 1° gennaio 2017 è previsto il diritto per tutti i lavoratori a 24 ore di formazione aziendale nel triennio;
- 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 ;

Diritto allo studio:

Confermando il monte ore complessivo – 7 ore annue per tre per numero dei dipendenti – delle 150 ore del triennio a partire dal 1 gennaio 2017 l'intesa prevede che:

- le ore si possono utilizzare per i 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 250 ore triennali per i corsi per l'alfabetizzazione e l'apprendimento 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.

Apprendistato:

Federmeccanica, Fim Fiom e Uilm definiranno una specifica disciplina per il contratto di apprendistato di I e di III livello.

Trasferte:

E' stata riscritta l'attuale normativa contrattuale prevedendo il rimborso spese, anche all'interno del comune o, in alternativa, l'indennità di trasferta e mantenendo tutti i trattamenti retributivi e di miglior favore previsti dal CCNL.

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

Appalti

Confermato l'attuale capitolo sugli appalti e 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.

Inquadramento:

Si avvierà un lavoro di ridefinizione delle declaratorie e dei profili professionali dell'attuale inquadramento e una sperimentazione nelle aziende per realizzare, entro il 31 dicembre 2018, una proposta di un nuovo sistema di inquadramento.

Orario: Federmeccanica ha rinunciato

- a superare l'orario normale giornaliero e riconoscere come lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario normale settimanale
- alla maturazione di una quota di permessi annui retribuiti - pari a 32 ore - in base alle ore di prestazione effettuata (con una prestazione di 1.600 ore piena maturazione/con una prestazione fino a 1280 ore nessuna maturazione);
- allo spostamento per esigenze tecnico produttive fino a 5 PAR nell'anno successivo a quello di maturazione;

Sull'orario, l'ipotesi di accordo ha definito:

Orario plurisettimanale: l'obbligo per le imprese, in caso di ricorso ad un orario plurisettimanale, a concordare con le Rsu le modalità di recupero delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in essere non è più prevista la possibilità di trasformare queste ore in orario straordinario.

PAR : la programmazione fino a un massimo di cinque par collettivi entro il mese di settembre di ciascun anno superando la possibilità per le imprese di spostare o pagare tre par come era previsto dall'accordo separato.

Banca del tempo/conciliazione tempi di vita e di lavoro:

- Una commissione definirà la possibilità per il lavoratore di ridurre il proprio orario di lavoro, in prossimità della pensione o per affrontare la riduzione della copertura degli ammortizzatori sociali, accantonando volontariamente ore di PAR in conto ore, di straordinario e giornate di ferie aggiuntive
- in sede aziendale con la Rsu potranno essere definite intese che definiscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Lavoro agile: successivamente all'approvazione della normativa che si sta discutendo in parlamento verrà valutato come definire la materia nell'ambito del Ccnl.

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

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 (con arrotondamento all'unità superiore) 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.

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 esploreranno sistemi e modalità di segnalazione dei "quasi infortuni"; la commissione nazionale raccoglierà le esperienze per individuare le pratiche migliori e diffonderle.

Congedi parentali a ore:

- Diritto della lavoratrice madre o del lavoratore padre, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ad un utilizzo frazionato su base oraria del congedo parentale fino a due ore giornaliere: la lavoratrice in questo caso deve presentare un piano di programmazione mensile all'azienda 7 giorni prima della fine del mese precedente la fruizione;
- viene definito il calcolo in giornate equivalenti e il conguaglio mensile; i criteri per la determinazione della base oraria e del monte ore utilizzabile con un orario di lavoro a 40 ore; la base di calcolo della retribuzione oraria.

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.

Quota contratto

I lavoratori non iscritti al sindacato, con la modalità del silenzio-assenso, verseranno una quota contratto di 35 euro con la busta paga del mese di giugno 2017.

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

UFFICIO SINDACALE FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 26 novembre 2016

