

# STUDIO DE CHECCHI

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 27 febbraio 2017**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 04/2017**

***OGGETTO: Aggiornamenti in materia di Amministrazione del Personale***

**CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA : ACCORDO DI RINNOVO DEL 26 NOVEMBRE 2016**

In data 26 novembre 2016, tra FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica ed all'installazione di impianti.

In data 19 gennaio 2017, a seguito dell'esito positivo della consultazione certificata dei lavoratori, le Parti hanno sottoscritto formalmente l'accordo di rinnovo 26 novembre 2016 che è diventato efficace ed esigibile. Di seguito le principali novità:

## **DECORRENZA E DURATA**

L'accordo ha validità triennale e scade il 31 dicembre 2019.

## **AUMENTI CONTRATTUALI E NUOVI MINIMI**

- Per il 2016 confermati i minimi in vigore dal 1° gennaio 2015;
- Dal 2017, a titolo sperimentale, viene introdotto a giugno di ciascun anno un meccanismo di rivalutazione della retribuzione basato sulla dinamica inflattiva consuntivata che verrà applicata ai minimi in vigore. Nel mese di maggio di ogni anno le parti si incontreranno per definire i diversi incrementi contrattuali.

A partire dal 1° gennaio 2017 gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale.

## **UNA TANTUM**

A tutti i lavoratori in forza al 1° marzo 2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum, con la mensilità di marzo 2017, una somma pari ad euro 80,00 lordi.

## **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.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

A decorrere dal 1° giugno 2017 i datori di lavoro sono tenuti ad erogare il contributo del 2% dei minimi contrattuali al Fondo Cometa, mentre la contribuzione del lavoratore è almeno del 1,2% del minimo contrattuale.

Le imprese hanno inoltre l'obbligo di consegnare annualmente ai propri dipendenti non iscritti al fondo una scheda informativa contenente le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione al fondo Cometa al fine di favorirne l'adesione.

# STUDIO DE CHECCHI

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

A decorrere dal 1° ottobre 2017 tutti i lavoratori in forza sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute, con la facoltà però di esercitare rinuncia in forma scritta.

È prevista una contribuzione di euro 156,00 annui - pari dunque a 13,00 euro mensili per 12 mesi - totalmente a carico azienda. Anche i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare e i conviventi di fatto possono iscriversi, con copertura a loro totale carico, al fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute.

## **TRASFERITA**

Nei casi in cui il dipendente in trasferta non riesca a rientrare alla propria abitazione entro le 22, l'azienda è tenuta a rimborsare, se idoneamente documentate, le spese di pernottamento.

Il rimborso del pasto meridiano invece è dovuto, a prescindere dalla distanza chilometrica della trasferta, durante la pausa non retribuita se il dipendente non riesce a rientrare in sede o se non riesce ad usufruire dei servizi messi a disposizione dell'azienda.

## **TRASFERIMENTI**

I trasferimenti in altra sede dei lavoratori uomini di età superiore ai 52 anni e delle lavoratrici donne di età superiore ai 48 anni sono possibili solo in casi eccezionali, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

## **ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'**

È possibile attivare la banca del tempo a favore di lavoratori prossimi al pensionamento per permettere l'accantonamento e quindi il godimento a recupero di straordinario, Par ed eventuali ferie aggiuntive.

Per permettere il ricongiungimento familiare nei paesi di origine, le aziende con più di 150 dipendenti possono valutare positivamente le richieste avanzate dai lavoratori dipendenti in merito al godimento continuativo di ferie e permessi retribuiti, sempre però nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative di ciascuna realtà aziendale, nel limite del 3% dei lavoratori in forza (2% nelle aziende fino a 150 unità).

## **SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO**

Viene rivisitata la norma in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, prevedendo tra le altre modifiche anche un ammontare di permessi retribuiti per ogni Rsl elevati a 50 ore nelle aziende da 51 a 100 dipendenti, a 70 ore nelle aziende da 101 a 300, 72 ore da 301 a 1000 e 76 ore oltre i 1000 dipendenti

## **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.

## **CONGEDO PARENTALE**

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

L'utilizzo su base oraria è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere e non potrà essere programmata per un periodo inferiore a 1 giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

L'esercizio del diritto 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.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria sono i seguenti:

- > giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue;
- > 52,18 settimane medie annue X 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue;
- > 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.

Quindi il periodo di:

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

Le ore di congedo utilizzate dai lavoratori madre e padre vengono tolte dal monte ore come precedentemente indicato.

# STUDIO DE CHECCHI

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio De Checchi Lavoro S.r.l.**