SPECIALE CONTRATTO METALMECCANICI 2016 2019

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

ANCORA UNA VOLTA I METALMECCANICI FANNO LA STORIA

UN CONTRATTO FORTE E INNOVATIVO PARTECIPAZIONE, FORMAZIONE, WELFARE, TUTELA DEL REDDITO

Roma, 26 novembre 2016

*Nella giornata del **26 novembre 2016** è stata raggiunta, tra la delegazione di Federmeccanica e Assistal e le Organizzazioni sindacali Fim-Fiom-Uilm, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl dei lavoratori metalmeccanici, che avrà vigenza fino al 31 dicembre 2019, con oltre **1,6 milioni di lavoratori interessati**.*

La vertenza è durata oltre un anno, con numerose assemblee, manifestazioni e presidi e 20 ore di sciopero.

*È stato il rinnovo contrattuale **più difficile della storia**, tra crisi economica e deflazione, in un contesto produttivo con 300mila posti di lavoro persi, ma i metalmeccanici hanno saputo scrivere una nuova storia, grazie alla grande generosità e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.*

Abbiamo convinto Federmeccanica a modificare la propria impostazione contrattuale, che per recuperare 73 euro erogati in più nel precedente contratto, dapprima si era rifiutata di dare l'aumento salariale e poi, con la proposta del salario di garanzia, che prevedeva di erogare gli aumenti salariali soltanto al 5% dei metalmeccanici, di fatto demoliva il sistema contrattuale distruggendo il CCNL senza peraltro estende la contrattazione. Una prospettiva evidentemente inaccettabile.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

*Con questo contratto, invece, siamo riusciti ad ottenere **aumenti salariali per tutti i metalmeccanici**, anche con modalità nuove, tutelando il reddito e respingendo qualsiasi ipotesi di restituzione e di ridimensionamento del contratto nazionale e aziendale.*

*È un contratto fortemente **impegnativo e innovativo**, centrato sulla formazione e sul diritto allo studio, sul welfare integrativo, sulla riforma l'inquadramento professionale, sulla partecipazione e su un ruolo più forte delle RSU e degli RLS.*

Il percorso di consultazione e approvazione dell'ipotesi di accordo.

Nei prossimi giorni si terranno gli Organismi dirigenti di Fim, Fiom, Uilm per la valutazione e approvazione formale; il giorno 1 dicembre 2016 si terrà a Roma l'Assemblea nazionale dei delegati Fim-Fiom-Uilm, saranno quindi avviate le Assemblee dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro, e nei giorni 19-20-21 dicembre 2016 è prevista la consultazione certificata dei lavoratori.

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Viene istituita una commissione per definire criteri e modalità di recepimento e di armonizzazione del contratto con quanto previsto dal testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Cgil-Cisl-Uil e Confindustria. **In tale armonizzazione si opererà inoltre per favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, per valorizzare gli iscritti al sindacato e il ruolo della RSU**.

OSSERVATORIO TERRITORIALE E DIFFUSIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Osservatori e Commissioni vengono ridefiniti e rafforzati, nei compiti e nella sostanza: si occuperanno inoltre del monitoraggio e dell'analisi dei premi di risultato per promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello, con vantaggi su produttività, redditività, qualità, efficienza, anche per poter fruire delle agevolazioni fiscali previste per legge.
A livello territoriale si costituiranno gruppi di lavoro, per la prima volta, finalizzati ad iniziative di **promozione della contrattazione di secondo livello anche in quelle aziende in cui non c'è**.

COMITATO CONSULTIVO DI PARTECIPAZIONE

Viene istituito nelle aziende con oltre 1500 dipendenti e con almeno due unità produttive con più di 300 dipendenti, o almeno una unità produttiva con almeno 500 dipendenti, su richiesta di una delle parti.

Il Comitato consultivo di partecipazione si riunisce annualmente sui temi industriali e dell'occupazione o verrà convocato dall'azienda in caso di scelte strategiche rilevanti su cui verrà chiesto il parere del sindacato.
Verranno definite iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato, anche utilizzando le risorse di Fondimpresa.

Si istituirà anche una apposita Commissione per fornire indirizzi per sperimentare iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

È stata migliorata la normativa riguardante i CAE per coordinare l'informazione e la consultazione dei CAE e degli organismi nazionali, e svolgere un maggior approfondimento sui siti italiani.

FORMAZIONE CONTINUA

Si afferma **il valore strategico dell'investimeno nella formazione per lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze professionali**.
Viene previsto l'avvio di una **campagna per il recupero del gap e il rafforzamento delle competenze digitali, dell'innovazione tecnologica e organizzativa**. Decisiva in questa fase di vigilia di Industry 4.0 che altrimenti rischia di lasciare a terra molti esclusi.
Le Commissioni per la formazione avranno un ruolo fondamentale nella co-progettazione dei programmi di formazione.
È stato introdotto per la prima volta nel contratto dei **metalmeccanici il diritto soggettivo del lavoratore alla formazione continua.** In particolare:
Dal 1 gennaio 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori a tempo indeterminato ad effettuare, nel triennio, almeno un percorso di **formazione interna di 24 ore pro-capite** a loro carico.
In assenza di percorsi aziendali, il lavoratore ha il diritto di ricercare e partecipare a corsi di **formazione all'esterno**, con un contributo di spese direttamente a carico delle aziende fino a 300 Euro. In questo caso l'azienda riconoscerà 2/3 delle **24 ore retribuite (16 ore) e 1/3 di ore saranno a carico del lavoratore**.
Le iniziative formative effettuate verranno documentate e certificate al fine di valorizzare professionalmente il lavoratore. Aziende e organizzazioni sindacali sono impegnate a dare ampia informazione su questa storica innovazione contrattuale.
Le Commissioni paritetiche nazionali, territoriali, aziendali, le Rsu e i referenti della formazione saranno coinvolte **per la condivisione e co-progettazione programmi formativi e per le iniziative volte all'acquisizione delle competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo.**

FORMAZIONE CONTINUA

Formazione diritto soggettivo del lavoratore
Obbligo per l'azienda di predisporre percorsi formativi e 24 ore pro-capite nel triennio a carico azienda.
In assenza, diritto del lavoratore di ricercare e partecipare a formazione all'esterno

- 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda
- formazione su competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.
- contributo spese fino a 300 Euro a carico dell'azienda.

Percentuale di assenza contemporanea: di norma 3% complessivo tra Formazione e Diritto allo studio.

Ruolo delle Commissioni nazionali, territoriali, aziendali e Rsu e referenti della formazione per condivisione programmi formativi.

- **Ogni lavoratore deve usufruire di 1 giorno l'anno di formazione [al minimo 1 giorno]**
- **Rete dal livello nazionale a livello aziendale di commissioni per il monitoraggio, l'indirizzo e la supervisione di azioni formative condivise [Commissione Nazionale; Commissione Territoriale; Commissione Aziendale; Referente Aziendale Formazione e Apprendistato]**
- **Registro della Formazione per ciascuna azienda**

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

DIRITTO ALLO STUDIO	Ridefinizione del capitolo relativo al diritto allo studio (150 ore/250 ore) conferma del monte ore aziendale triennale (n. dipendenti x 7 x 3) corsi di alfabetizzazione, scuola dell'obbligo, professionale, superiore secondaria e universitaria, utilizzando il "quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente". L'inclusione delle scuole professionali e dell'università rappresenta nel nostro contratto un'estensione del diritto allo studio. Per i lavoratori studenti universitari • oltre i giorni retribuiti per ciascun giorno d'esame (Statuto dei lavoratori) • e le 120 ore annue non retribuite, • possibilità di utilizzo di 150 ore retribuite triennali (50 ore annue) per la preparazione degli esami (queste ore assorbono i due giorni precedenti previsti dalla norma attuale sui primi 9 esami nel triennio) • Oltre i 9 esami nel triennio il lavoratore avrà diritto a 16 ore retribuite aggiuntive per ogni esame. Percentuale di assenza contemporanea: di norma 3% complessivo tra Formazione e Diritto allo studio.	• **Diritto Allo Studio Monte ore aziendale (n° dipendenti x 7 x 3)** • **Rapporto Scuole Università – sindacato** • **Benefit per lavoratori studenti universitari**
APPRENDISTATO	Definizione disciplina Apprendistato di I e III livello, in coerenza con l'accordo interconfederale Impegno alla definizione	

DIRITTO ALLO STUDIO

È stato ridefinito il capitolo relativo al diritto allo studio (150 ore/250 ore), prevedendo la conferma del monte ore aziendale triennale (n. dipendenti x 7 x 3) per il suo utilizzo corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, e il **suo allargamento, al fine di migliorare la propria cultura**, per i corsi di alfabetizzazione, scuola dell'obbligo, per la scuola professionale, superiore secondaria e universitaria, utilizzando il **"quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente**".

L'inclusione delle scuole professionali e dell'università rappresenta nel nostro contratto un'estensione del diritto allo studio.

In particolare per i lavoratori studenti universitari, oltre i giorni retribuiti per ciascun giorno d'esame, le 120 ore annue non retribuite, **le 150 ore retribuite triennali (50 ore annue) potranno essere utilizzate con maggior flessibilità per la preparazione degli esami. Oltre i 9 esami triennali il lavoratore avrà diritto a 16 ore retribuite aggiuntive per ogni esame**.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

	Tipologia corsi	Istituti erogatori	Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1	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.	

APPRENDISTATO

Si prevede la definizione della specifica disciplina per il contratto di apprendistato di I livello (diploma e qualifica professionale) e di III livello (alta qualificazione).

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

ORARI PER CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Saranno definite **indicazioni** a sostegno della contrattazione di una serie di importanti normative, tra cui la **banca del tempo**, per la riduzione dell'orario in prossimità del pensionamento, la definizione di **forme di orario per la conciliazione, il lavoro agile, le ferie solidali**.

CONGEDI PARENTALI

Il **padre lavoratore** e la **madre lavoratrice**, per ogni **bambino fino ai 12 anni**, hanno diritto al **congedo parentale** che potrà essere utilizzato anche su base oraria (**a gruppi di due o quattro ore**) oltrechè giornaliera o continuativa, per il periodo complessivamente previsto dalla legge.
Ne hanno diritto:

- la madre al termine del congedo obbligatorio per maternità, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre dal giorno di nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi (7 nel caso di utilizzo per un periodo non inferiore ai 3 mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore ai 10 mesi, anche in modo non continuativo.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

Il periodo di 6 mesi pari ad un monte ore di 1.044 ore, 7 mesi pari ad un monte ore di 1.218 ore, 10 mesi pari ad un monte ore di 1.740 ore.

Il genitore deve presentare **richiesta scritta all'azienda** almeno 15 prima dell'utilizzo del congedo, indicando data e periodo di riferimento.
Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al **datore di lavoro un piano di programmazione mensile salvo casi d'impossibilità oggettiva.**

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

Il lavoratore ha diritto ad usufruire di 3 giorni di permesso retribuiti in caso di decesso o di grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente di secondo grado anche non convivente, attraverso la presentazione di idonea documentazione. La fruizione di tali permessi deve avvenire entro 7 giorni dalla data del decesso o dell'insorgenza della grave infermità.
Il lavoratore può concordare, nei casi di grave infermità, in alternativa all'utilizzo dei 3 giorni, una diversa modalità di presenza in azienda che preveda una riduzione di orario di lavoro, che non può essere inferiore complessivamente ai giorni di permesso non utilizzati.
I permessi legge 104, che sono cumulabili con i giorni di cui sopra, e il lavoratore deve presentare un **piano di programmazione mensile** almeno 10 giorni del mese di utilizzo per consentire una programmazione dell'attività aziendale. Da questa programmazione sono naturalmente **esclusi i casi di necessità ed urgenza.**

FERIE LAVORATORI MIGRANTI

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori e con cittadinanza non italiana, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% **valuteranno positivamente l'accoglimento delle richieste di usufruire di periodi continuativi** di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti disponibili.

ORARIO DI LAVORO E PAR

Si conferma la disciplina dell'orario plurisettimanale, con il rafforzamento del **ruolo della Rsu** nel concordare le **modalità di recupero**, e slitta da maggio a **settembre** il termine dell'**esame congiunto** tra Azienda e Rsu per la gestione dei 5 PAR a fruizione collettiva.

SALUTE E SICUREZZA

LA SALUTE È UN VALORE FONDAMENTALE DELLA PERSONA

Si ribadisce l'impegno a promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione, e a realizzare il miglioramento continuo dell'intervento in materia.

1. Viene istituita una **Commissione su salute e sicurezza** con il compito di realizzare una **Giornata nazionale della sicurezza dei metalmeccanici**, per approfondire una tematica specifica **sui rischi presenti nel settore metalmeccanico** e valorizzare le migliori esperienze di prevenzione realizzate.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

La **Commissione** definisce gli indirizzi e promuove: progetti di **formazione congiunta** per i rappresentanti della sicurezza dei lavoratori RLS e delle aziende RSPP, progetti di **formazione** finalizzati a migliorare la **qualificazione degli RLS**, sperimentazioni di modalità di verifica delle competenze degli RLS, **analisi dell'andamento degli infortuni**, con riferimento alle diverse tipologie e ai principali fattori di rischio.

2. Viene **rafforzata la normativa contrattuale**, prevedendo il **coinvolgimento preventivo degli RLS e l'informazione trimestrale ai lavoratori** e l'analisi dei **fattori di rischio** e delle tipologie dei **"quasi infortunio"**.
3. Vengono maggiormente coinvolti i lavoratori nelle aziende con almeno 200 dipendenti con **due incontri annuali nelle diverse aree di lavoro** sui fattori di rischio, e **break formativi** di aggiornamento sulle procedure di sicurezza.
4. Viene **rafforzato il ruolo degli RLS,** viene ribadito il **diritto all'accesso ai dati degli infortuni** sulle **malattie professionali** e sulla **sorveglianza sanitaria**, è previsto quello all'**accesso ai dati sugli agenti cancerogeni e mutageni,** alla **consultazione del DUVRI** in presenza di appalti, oltre naturalmente alla **consegna del DVR** (Documento di valutazione del rischio). Si prevede che gli RLS saranno dotati di **elementi di identificazione** (cartellino, badge, spilla, ecc.) per valorizzare il loro ruolo in azienda e l'aumento delle ore a disposizione nelle realtà più grandi.

I permessi retribuiti **che competono** ad ogni R.l.s., previsti dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e dal contratto dei metalmeccanici:

Numero dipendenti →	Fino 5 dip.	Da 6 a 15	16 - 50	50 - 100	101 - 300	301 - 1000	Oltre 1000
Ore per RLS	**12**	**30**	**40**	**50**	**70**	**72**	**76**

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Centrato l'obiettivo della riforma dell'inquadramento professionale, risalente al 1973, con un percorso che consentirà di giungere all'aggiornamento e alla ridefinizione delle categorie adeguandolo ad un modello a fasce/aree professionali.
A partire dal mese di gennaio 2017 verranno coinvolte le RSU e le direzioni di quelle realtà che si renderanno disponibili a sperimentare e a definire una nuova classificazione professionale, con il riconoscimento di competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, conoscenze.
Durante la vigenza del contratto la Commissione paritetica nazionale avrà il compito di supportare, e analizzare le sperimentazioni in corso, altre agli accordi già in essere in alcune aziende, al fine di presentare una **proposta che consenta di definire una riforma complessiva**. **Le parti definiranno** tempi, gradualità e modalità di **passaggio dal sistema attuale a quello che sarà concordemente definito**.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

In materia di lavoro si ribadisce il **ruolo strategico delle politiche attive per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo**.

Viene istituita una Commissione nazionale sulle **Politiche attive del lavoro** che

- opererà in collaborazione con gli osservatori territoriali e in **interazione con l'ANPAL e gli enti e servizi per le politiche del lavoro;**
- predispone linee guida per le **iniziative formative per la riqualificazione** e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali, promuove l'adozione **bilancio delle competenze;**
- raccoglie e analizza i dati riguardanti le **competenze richieste sul territorio** e favorire in tal modo la coerenza dei percorsi di riqualificazione professionale

NORMATIVE DIVERSE

TRASFERIMENTI

Viene aggiornata la normativa del contratto sui trasferimenti.

1. **Trasferimenti individuali** di sede di lavoro

- viene portata a 52 anni (oggi 50) per gli uomini e a 48 per le donne (oggi 45) l'età oltre la quale i trasferimenti possono avvenire solo in casi eccezionali;
- si conferma che in ogni caso nei trasferimenti si dovrà tenere conto delle ragioni personali che il lavoratore può addurre.

2. **Trasferimenti collettivi**. i trasferimenti collettivi sono oggetto di confronto preventivo tra le parti se disposti oltre i 25 Km dalla sede (viene introdotto il criterio della distanza e superata l'indicazione, che risultava effettivamente incerta, del "comprensorio").
3. Si conferma che il trasferimento in ogni caso deve essere preceduto da un preavviso di almeno 20 giorni.

TRASFERTE

Il testo è stato riscritto per renderlo più chiaro e maggiormente aderente alla realtà:

- viene valorizzata la logica del rimborso spese rispetto all'indennità forfettaria di trasferta, anche in relazione alle normative fiscali vigenti.
- resta in vigore la possibilità di sostituire, anche in modo parziale, il rimborso spese con un'indennità di trasferta forfettaria per pasti e pernottamenti secondo questi importi: Trasferta Intera: € 42,80. Quota per pasto meridiano o serale: € 11,72. Quota per il pernottamento: € 19,36

La rivalutazione dei valori delle indennità di trasferta e di reperibilità avverrà a giugno 2017 in relazione all'andamento dell'inflazione.

È confermato l'incremento del 10% dei valori delle indennità di trasferta per i lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo.

È chiarito che il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore viene inviato in trasferta ad una distanza di 20 km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, o nel caso in cui non sia in grado, a prescindere dalla distanza chilometrica, di rientrare a consumare il pasto nella sede o stabilimento di origine.

È chiarito che il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per tutto l'arco temporale della trasferta.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

È superata la norma che prevedeva la maggiorazione del 30% dei minimi tabellari al netto della contingenza, in alternativa all'indennità di trasferta, per i trasfertisti continui e per i cantieri mobili e sono fatti salvi gli accordi e i trattamenti aziendali in essere.

APPALTI

Viene introdotto il **principio della salvaguardia dell'occupazione** in caso di **cambio appalto** nell'ambito dei **pubblici servizi**.
Viene pertanto prevista l'attivazione di una **procedura di confronto** che coinvolge la RSU e le organizzazioni sindacali a partire da almeno 20gg antecedenti la data di fine appalto.
Su richiesta di una delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto che coinvolgerà le OO.SS., l'impresa uscente e quella subentrante, allo scopo di definire l'ambito del "cambio appalto", il numero dei lavoratori coinvolti che hanno almeno 12 mesi di anzianità nell'appalto, l'organizzazione del lavoro e le eventuali presenze, nel bando di gara, di specifiche clausole sociali a garanzia della stabilità occupazionale.
Le imprese uscenti non saranno tenute al pagamento del preavviso nonché la sua indennità sostitutiva per quei lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

WELFARE CONTRATTUALE

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA METÀSALUTE PER TUTTI

La sanità integrativa introdotta con i precedenti contratti con la costituzione del fondo MetàSalute, viene estesa dal 1 ottobre 2017 a tutti i lavoratori con costi totalmente a carico delle aziende, che dovranno versare annualmente 156 euro. Potranno godere delle prestazioni sanitarie anche i **familiari fiscalmente a carico o i conviventi di fatto con gli stessi limiti di reddito**, senza aggravio di costi per il lavoratore aderente. Le prestazioni sanitarie saranno estese anche ai lavoratori **part-time**, con contratto di **apprendistato**, con contratto a **tempo determinato** della durata di almeno 5 mesi dall'iscrizione, ai lavoratori **in aspettativa per malattia**, ai lavoratori sospesi **in cassa integrazione**, e ai lavoratori **in mobilità** o collocati **in NASPI** per un periodo massimo di **12 mesi**.
Inoltre, nel caso in cui siano presenti in azienda **altre forme di sanità integrativa**, frutto di accordi o di regolamento interno, le aziende dovranno garantire un **contributo minimo di 156 euro** per ogni lavoratore. Le parti procederanno ad **armonizzare** i contenuti degli accordi aziendali.
Le nuove regole rafforzano l'accesso alla sanità integrativa e consentono di tutelare meglio il reddito delle famiglie con vantaggi mediamente stimati intorno alle 700 euro annue. E' importante l'estensione della sanità integrativa alle nuove tipologie di unioni familiari.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE COMETA

Dal 1.6.2017, il **contributo aziendale aumenta da 1,6% al 2%** per ogni lavoratore iscritto al fondo di previdenza complementare - Cometa. Viene **superato il principio della pariteticità del contributo** al fondo tra azienda e lavoratore, infatti quest'ultimo potrà versare il contributo minimo del 1,2% avendo diritto al nuovo contributo aziendale del 2%.
Vengono **rafforzati gli obblighi d'informazioni** in capo alle aziende, che dovranno una volta l'anno consegnare ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi dell'adesione al fondo Cometa. Inoltre le Parti si sono impegnate a **realizzare iniziative congiunte** ai vari livelli per la promozione della previdenza complementare.

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

In tal modo si rafforzerà l'impianto della previdenza integrativa, consentendo con più facilità e con meno oneri - soprattutto per le giovani generazioni - la costruzione di un proprio futuro previdenziale.

PARTE ECONOMICA E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La parte economica del contratto è stato modificata in modo significativo, anche in ragione del fatto che **i contratti precedenti sottoscritti da Fim e Uilm hanno prodotto una tutela piena del potere d'acquisto salariale** a fronte dell'andamento dei prezzi medi, che è invece risultato in discesa.
Il meccanismo di **adeguamento dei minimi tabellari avverrà a consuntivo** sull'inflazione annua, vengono introdotti piani di **flexible benefit** e prevista l'**una tantum** contrattuale. Viene inoltre sancita la **variabilità del premio di risultato e l'assorbibilità** dei superminimi individuali delle quote fisse della nuova contrattazione aziendale, se non sono previste clausole di salvaguardia.

MINIMI CONTRATTUALI

In via sperimentale per questo contratto si adotta il nuovo sistema, **confermano nel 2016 i minimi contrattuali ai valori attuali**, mentre **per gli anni seguenti l'aumento dei minimi** contrattuali avverrà a decorrere dal mese di giugno rispettivamente del 2017, del 2018 e del 2019, sulla base dell'inflazione. **Il calcolo dell'inflazione avverrà annualmente a consuntivo** a maggio dell'anno successivo (relativamente agli anni 2016, 2017 e 2018), secondo i dati forniti ufficialmente dall'Istat, con l'indice Ipca.

AUMENTI STIMATI DEI MINIMI SALARIALI - INFLAZIONE IPCA A CONSUNTIVO

Aumenti stimati sulla base della attuali previsioni Istat - Decorrenza aumenti da giugno
Validità fino al 31-12-2019

Livelli	Minimi attuali 2016	% Inflazione 2016	Aumenti da giugno 2017	Minimi da giugno 2017	% Inflazione 2017	Aumenti da giugno 2018	Minimi da giugno 2018	% Inflazione 2018	Aumenti da giugno 2019	Minimi da giugno 2019	Totale Aumenti previsti
1	1297,81	0,5%	**6,49**	1304,30	1,0%	**13,04**	1317,34	1,2%	**15,81**	1333,15	**35,34**
2	1432,58	0,5%	**7,16**	1439,74	1,0%	**14,40**	1454,14	1,2%	**17,45**	1471,59	**39,01**
3	1588,63	0,5%	**7,94**	1596,57	1,0%	**15,97**	1612,54	1,2%	**19,35**	1631,89	**43,26**
3s	1622,96	0,5%	**8,11**	1631,07	1,0%	**16,31**	1647,38	1,2%	**19,77**	1667,15	**44,19**
4	1657,28	0,5%	**8,29**	1665,57	1,0%	**16,66**	1682,22	1,2%	**20,19**	1702,41	**45,13**
5	1774,89	0,5%	**8,87**	1783,76	1,0%	**17,84**	1801,60	1,2%	**21,62**	1823,22	**48,33**
5s	1902,42	0,5%	**9,51**	1911,93	1,0%	**19,12**	1931,05	1,2%	**23,17**	1954,22	**51,80**
6	2040,98	0,5%	**10,20**	2051,18	1,0%	**20,51**	2071,70	1,2%	**24,86**	2096,56	**55,58**
7	2278,56	0,5%	**11,39**	2289,95	1,0%	**22,90**	2312,85	1,2%	**27,75**	2340,61	**62,05**
8	2333,17	0,5%	**11,67**	2344,84	1,0%	**23,45**	2368,28	1,2%	**28,42**	2396,70	**63,53**

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS

FLEXIBLE BENEFIT

Si prevede l'attivazione di piani di flexible benefit per tutti i lavoratori in forza. Soldi netti da spendere, a titolo di esempio, come "carrello della spesa", buoni carburante, spese scolastiche, e altri beni e servizi, con quote economiche pari a 450 Euro (100 da giugno 2017, 150 da giugno 2018 e 200 da giugno 2019).

UNA TANTUM

È prevista la corresponsione con la busta paga del mese di marzo 2017 di una quota salariale una tantum pari a 80 Euro lordi per tutti i lavoratori.

Il beneficio economico medio complessivo (aumento salariale, previdenza complementare, sanità integrativa, contributo formazione, flexible benefit, una tantum) nell'arco della vigenza contrattuale è pari a 92 euro mensili circa.

PREMI DI RISULTATO E QUOTE FISSE, SUPERMINIMI INDIVIDUALI E AUMENTI CONTRATTUALI

I premi di risultato avranno caratteristica di totale variabilità, anche per poter beneficiare della detassazione, e si prevede l'assorbimento degli aumenti previsti dal Ccnl delle **quote fisse** dei **contratti aziendali stipulati dopo il 1 gennaio 2017**, oltre che dei **superminimi individuali** concessi **dopo tale data**, **salvo** che per questi non sia concordata una **clausola di non assorbibilità**.
Sono fatti salvi dagli assorbimenti, **gli elementi retributivi connessi alla prestazione** lavorativa (es. indennità e maggiorazioni turni, straordinari, notturno, festivi), gli scatti di anzianità, il premio di risultato.

QUOTA CONTRATTO

È prevista la **quota contratto per i lavoratori non iscritti pari a 35 Euro** che verrà trattenuta con la retribuzione del mese di giugno 2017. I lavoratori interessati saranno debitamente informati e compileranno un modulo per accettare o rifiutare la richiesta del sindacato

Il contratto è innovativo su diversi aspetti normativi e sviluppa coerentemente i temi contrattuali che da tempo ci vedono impegnati, dal welfare integrativo alla formazione, dalla partecipazione alla contrattazione, fino alla parte economica.

La tutela del reddito va quindi considerata negli aspetti complessivi, dell'aumento dei minimi contrattuali e in quello più ampio del welfare integrativo e del nuovo welfare contrattuale dei flexible benefits.

In questo quadro il contratto dei metalmeccanici determina benefici normativi ed economici rilevanti e molto importanti per i lavoratori.

FIM-CISL NAZIONALE

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS