

L'attesa è finita. Dopo poco più di un anno dall'inizio della trattativa, **sabato 26 novembre 2016 presso la sede di Confindustria a Roma, le organizzazioni datoriali Federmeccanica e Assisital, e le organizzazioni sindacali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, hanno firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.** Di seguito, sono riportati i punti salienti dell'intesa.

Durata

Diversamente da quanto stabilito dall'Accordo-quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dai successivi Accordi interconfederali relativamente alla durata triennale dei contratti collettivi nazionali, **le federazioni datoriali e sindacali del settore metalmeccanico fissano a quattro anni (fino al 31 dicembre 2019) il periodo di vigenza del CCNL.**

Sistema di relazioni sindacali

Viene istituita una Commissione che avrà la funzione di recepire nel testo contrattuale quanto demandato dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 alla contrattazione nazionale. **Viene altresì costituita una Commissione nazionale su Salute e sicurezza** con il compito di realizzare un evento annuale per l'approfondimento di una specifica tematica di rischio nel settore, fornire orientamenti e indirizzi per progetti formativi diretti agli RLS e RSPP, proporre modalità di verifica delle competenze degli RLS, e valutare l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio. **Viene, infine, costituita una Commissione nazionale sulle Politiche attive**, che ha il ruolo di predisporre linee guida per la definizione di iniziative formative volte alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali. A tale scopo, la Commissione nazionale dovrà occuparsi di raccogliere dati aggiornati riguardanti le competenze richieste sul territorio.

In secondo luogo, viene confermato **l'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica, le cui funzioni in materia di sviluppo industriale vengono, però, aggiornate alla luce delle attuali sfide per il settore metalmeccanico.** *Industry 4.0* e condizione del Mezzogiorno saranno alcuni dei temi oggetto di approfondimento da parte delle

federazioni datoriali e sindacali in questa sede.

Infine, in tema di partecipazione, l'intesa raggiunta stabilisce la possibilità di costituire, nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.500 dipendenti (e non più oltre 3.000 dipendenti, come da precedente contratto) un **Comitato consultivo di partecipazione**, composto in egual misura da rappresentanti datoriali e dei lavoratori. Il Comitato consultivo si occuperà di esaminare, con cadenza annuale, gli aspetti più rilevanti concernenti le tendenze dei mercati, l'andamento occupazionale e le strategie industriali, e verrà convocato dall'azienda ogni qualvolta saranno in discussione scelte strategiche suscettibili di modificare l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione. Inoltre, viene esplicitata la volontà di istituire **una Commissione che fornisca indirizzi per la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa**. Infine, si concorda la costituzione, nelle imprese di dimensione comunitaria, dei cosiddetti "comitati aziendali", che potranno approfondire le informazioni fornite da Comitati Aziendali Europei con riferimento ai siti italiani.

Retribuzione

Nessun aumento nei minimi contrattuali è previsto per l'anno 2016. Ai lavoratori saranno corrisposti 80 euro lordi a titolo di una tantum con la retribuzione di marzo 2017. **A partire dal 2017, invece, nel mese di giugno di ogni anno le parti provvederanno ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale, e non più prevista, calcolata ex post mediante l'indice IPCA.**

Gli aumenti dei minimi tabellari, così calcolati, assorbiranno gli incrementi individuali (fatte salve specifiche clausole di non assorbibilità) e gli emolumenti fissi della retribuzione (come ad esempio superminimi collettivi e premi fissi), che venissero eventualmente concordati in sede di contrattazione aziendale dopo il 1° gennaio 2017. Sono esclusi da questo trattamento gli importi salariali strettamente connessi alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, come le indennità o maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Relativamente al premio di risultato, il documento ne mette in evidenza la totale variabilità in funzione degli obiettivi di performance conseguiti nelle aziende. I criteri per la misurazione del premio di risultato e le modalità per la sua corresponsione saranno stabiliti dalle parti in sede aziendale.

Flexible benefits

Le parti stabiliscono che a partire dal 1° giugno 2017, le aziende attiveranno per tutti i lavoratori piani di “flexible benefits” (cioè di beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.

Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

L'ipotesi di accordo rende esplicita l'attenzione riposta dalle parti alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Nello specifico, **viene elevata dall'1,2% al 2% l'aliquota contributiva a carico delle aziende a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione nazionale di categoria “COMETA”**. Per incentivare l'adesione a questo Fondo, le parti si impegnano a promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione congiunta nei luoghi di lavoro, oltre che interventi diretti alle pubbliche istituzioni per sollecitare l'adozione di provvedimenti legislativi che favoriscano lo sviluppo dei Fondi negoziali.

Con riferimento al Fondo di assistenza sanitaria integrativa “metaSalute”, a partire dal 1° ottobre 2017, la contribuzione sarà a totale carico del datore di lavoro per un importo annuo pari a 156 euro. Hanno diritto a iscriversi al Fondo anche i lavoratori con contratto part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi. Nei casi in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, si stabilisce che le parti procederanno ad una armonizzazione dei relativi contenuti, anche al fine di omologare l'onere contributivo a carico dei datori di lavoro, che non potrà comunque essere inferiore a 156 euro all'anno.

Formazione continua e diritto allo studio

Le parti riconoscono il diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato. Tale diritto soggettivo si concretizza nel coinvolgimento dei lavoratori in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite nell'arco di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2017. Sarà possibile erogare gli interventi di formazione secondo le modalità individuate da Fondimpresa e quindi attraverso l'elaborazione di progetti aziendali oppure mediante l'adesione a progetti territoriali o settoriali. Ai lavoratori che non saranno coinvolti nei suddetti percorsi di formazione, saranno comunque riconosciute 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda (fino ad un massimo di 300 euro), per partecipare ad iniziative di formazione continua. Viene altresì stabilito un monte ore a disposizione di tutti i lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio. Tra i corsi ammissibili quelli finalizzati a conseguire un titolo legale riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) e quelli di lingua italiana per lavoratori stranieri.

Inquadramento professionale

Ribadita l'esigenza di innovare un sistema risalente agli anni Settanta e non più compatibile con gli attuali cambiamenti nei modelli di organizzazione del lavoro, anche alla luce della crescente digitalizzazione dei processi produttivi e delle opportunità offerte da *Industry 4.0*, a partire da gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2017, **la già costituita Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale provvederà a ridefinire le attuali declaratorie, aggiornando i profili professionali e le relative figure, tenendo conto, tra l'altro, delle responsabilità gerarchico-funzionali, delle competenze trasversali e dei fattori di polivalenza**. Contestualmente e fino al 31 dicembre 2018, la Commissione si occuperà anche di avviare, nelle aziende che ne daranno la disponibilità, una fase di sperimentazione degli adattamenti classificatori. I risultati raccolti forniranno ai soggetti firmatari la base utile per definire, entro i termini di vigenza del CCNL, un nuovo sistema di inquadramento professionale.

Orario di lavoro

Dopo aver apportato alcune lievi modifiche alla disciplina dell'orario plurisettimanale e dei permessi annui retribuiti, l'intesa approfondisce alcune novità di rilievo.

In primo luogo, **si conviene sull'opportunità di permettere ai lavoratori di accantonare ore di PAR, ore di straordinario e giornate di ferie aggiuntive in una cosiddetta "Banca del tempo"**, che potrà essere utilizzata per ridurre l'orario di lavoro in prossimità del pensionamento o per contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali. Una apposita Commissione sarà costituita per proporre, entro tre mesi dalla stipula del CCNL e in sinergia con la Commissione paritetica sulle Politiche attive, una proposta operativa al riguardo.

In secondo luogo, **viene riconosciuta l'importanza del lavoro agile**, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa e strumento utile ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di una maggiore sostenibilità ambientale e di un efficientamento dei modelli organizzativi. A tal proposito, le parti si impegnano a definire la materia nell'ambito del CCNL, una volta concluso l'iter legislativo di approvazione della normativa.

Infine, **viene promosso lo strumento delle ferie e dei PAR solidali**, eventualmente concessi dai lavoratori ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori in delicate condizioni di salute. **Per favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative delle imprese, viene introdotta la possibilità per i lavoratori migranti di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro**, mediante l'impiego delle ferie e dei permessi retribuiti.

Salute e sicurezza

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il documento approvato aggiorna la normativa contrattuale introducendo, tra l'altro, il coinvolgimento preventivo degli RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione, un'informazione trimestrale ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza, sui fattori di rischio e sulle tipologie di infortunio e "quasi infortunio", il diritto dei lavoratori a ricevere una copia della cartella sanitaria con gli esiti degli accertamenti, e la sperimentazione di sistemi e modalità di segnalazione dei "quasi infortuni", previa valutazione congiunta di RLS e RSPP. Inoltre, viene prevista la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro. In particolare, **nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, potranno**

essere programmati due incontri annuali sui fattori di rischio e le possibili soluzioni. Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti “break formativi” di 15/20 minuti per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza.

Una interessante novità riguarda gli RLS, che verranno dotati di elementi di identificazione, come cartellino, badge o spilla, per valorizzare il loro ruolo in azienda. Vengono altresì aumentate le ore a disposizione dei singoli RLS nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti (72 ore annue) e oltre i 1000 dipendenti (76 ore annue).

Congedi parentali e permessi per eventi, cause particolari ed ex art. 33, L. 104/1992

Viene riconosciuta la possibilità che il diritto al congedo parentale per il padre lavoratore e la madre lavoratrice, possa essere fruito su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi (elevabile a undici mesi) nei primi dodici anni di vita del figlio. Per quanto riguarda i permessi per eventi e cause particolari, si prevede che il lavoratore interessato dovrà presentare, con un anticipo di dieci giorni, un piano di programmazione mensile, per consentire un migliore coordinamento con l'attività aziendale.

Trasferte e trasferimenti

L'intesa entra nel merito delle trasferte, precisando alcune regole riferite al rimborso delle spese di viaggio, pasto e pernottamento, e all'indennità di trasferta. Relativamente ai trasferimenti individuali, **passa da 50 a 52 anni per gli uomini e da 45 a 48 anni per le donne l'età oltre la quale i trasferimenti possono avvenire solo in casi eccezionali.** I trasferimenti collettivi saranno oggetto di preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali, se disposti oltre i 25 km dalla sede.

Appalto

L'ipotesi di accordo prevede una procedura specifica da applicarsi in caso di cessazione di appalto. Dopo il preavviso dato dall'impresa uscente alla Rsu, **viene attivato un tavolo di confronto della durata di dieci giorni che coinvolgerà l'impresa subentrante e, a richiesta, le organizzazioni sindacali e datoriali. Lo scopo sarà quello di giungere a soluzioni che possano permettere la salvaguardia occupazionale**, tenuto conto delle esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

Ilaria Armaroli

ADAPT Junior Research Fellow

 [@ilaria_armaroli](https://twitter.com/ilaria_armaroli)

Scarica il **PDF** 