

PROPOSTE PER IL RINNOVAMENTO CONTRATTUALE per il triennio 2016-2018

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il CCNL deve svolgere una funzione di garanzia prevedendo trattamenti economici comuni a tutti i lavoratori del settore.

Il livello aziendale ha la funzione di distribuire la ricchezza prodotta attraverso forme di salario variabile per obiettivi in una logica di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori ai risultati raggiunti anche attraverso lo sviluppo di welfare aziendale.

A) CCNL - ANNO 2016

Per il 2016, al fine di recuperare almeno parte degli importi retributivi derivanti dal raffronto tra l'inflazione prevista nel precedente triennio e quella consuntivata, rimangono invariati i livelli dei minimi in vigore al 31 dicembre 2015.

B) MINIMI DI GARANZIA E RETRIBUZIONE INDIVIDUALE

A decorrere dal 1° gennaio 2017, i minimi contrattuali costituiscono il salario mensile di garanzia inderogabile relativo ad ogni singolo livello dell'inquadramento contrattuale assumendo la funzione di parametro con cui confrontare la retribuzione individuale (come di seguito definita) di ogni lavoratore.

A decorrere dal mese di gennaio 2017 cesserà di operare l'istituto relativo all'elemento perequativo e l'importo annuo pari a 485 euro sarà inserito, a partire dalla stessa data, nei minimi di garanzia per un importo mensile pari a 37,31 euro.

La retribuzione individuale da prendere in considerazione per il confronto sarà composta da tutte le voci retributive fisse e continuative presenti nella busta paga (minimi contrattuali in vigore al 31.12.2015, superminimi individuali e collettivi, aumenti periodici di anzianità, premi di produzione orari e mensili, ecc. e dagli importi retributivi fissi corrisposti con cadenza non mensile).

Restano escluse dalla retribuzione individuale le voci retributive strettamente connesse alla prestazione lavorativa (straordinario, cottimo, maggiorazioni per lavoro notturno, ecc.), i premi di risultato, i premi di presenza, i premi incentivanti comunque denominati, ecc..

Qualora il differenziale tra la retribuzione individuale e il salario di garanzia del livello di inquadramento del lavoratore sia negativo il relativo importo dovrà essere corrisposto a titolo di "Adeguamento salario di garanzia".

La rivalutazione del salario di garanzia avverrà annualmente ex post applicando ai minimi per livello di inquadramento in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente il tasso annuo di inflazione misurato con l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) al netto degli energetici importati.

A tal fine entro la fine del mese di giugno di ciascun anno, a partire dal 2017, le parti verificheranno l'incremento percentuale del suddetto indice relativamente alla dinamica attinente il precedente anno solare. La variazione del salario di garanzia troverà applicazione a decorrere dal successivo mese di luglio.

In fase di prima applicazione entro il mese di giugno del 2017 le parti verificheranno le dinamiche inflative medie dell'anno 2016 rispetto al 2015 e adegueranno i minimi di garanzia per livello a far data dal mese di luglio 2017.

C) LIVELLO AZIENDALE

All'introduzione del salario di garanzia dovrà corrispondere il rafforzamento del livello aziendale anche attraverso l'implementazione e la diffusione delle apposite Linee guida già contenute nel CCNL.

Nel corso del triennio 2016-2018 le imprese prive di premio di risultato dovranno predisporre, anche unilateralmente, un sistema di salario variabile per obiettivi destinando a tale fine un valore retributivo pari ad almeno 260 euro annui che dovrà essere corrisposto per intero al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Qualora le imprese non dovessero introdurre tale elemento retributivo variabile il suddetto importo verrà destinato a forme integrative di Welfare oppure ad interventi di formazione continua, in aggiunta a quelle azioni già previste dal contratto nazionale e/o precedentemente in essere presso l'azienda.

Le parti si adopereranno per promuovere il potenziamento e la strutturalità delle misure volte a ridurre il peso fiscale e contributivo di queste forme di retribuzione virtuose in quanto collegate alla generazione di ricchezza e quindi alla crescita delle Imprese e del Paese ed al miglioramento dei trattamenti economici dei dipendenti.

INQUADRAMENTO

Nell'ambito dell'introduzione dei minimi di garanzia, si procederà alla ridefinizione e semplificazione dell'attuale sistema di classificazione del personale risalente al CCNL del 1973 con l'obiettivo di renderlo più flessibile e aggiornato in relazione ai profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industry 4.0.

Considerati i tempi necessari per raggiungere tale obiettivo il confronto proseguirà in sede negoziale per pervenire, entro il 31 dicembre 2016 e in

coerenza con l'introduzione dei minimi di garanzia, ad un nuovo sistema di inquadramento assumendo come criteri:

- ridefinizione delle declaratorie delle categorie professionali ed eventuale eliminazione dei profili professionali;
- valutazione della polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni correlata all'organizzazione del lavoro;
- intreccio tra operai-impiegati oltre l'attuale 5S;
- ridefinizione dei criteri di inserimento e mobilità;
- introduzione di un elemento di professionalità in sostituzione degli scatti d'anzianità.

WELFARE

La funzione di garanzia svolta dal CCNL deve fondarsi anche sul potenziamento della sanità integrativa e della previdenza complementare anche considerando le crescenti difficoltà del SSN per mantenere un adeguato livello di servizio sia in termini di costo che di qualità e tempestività delle prestazioni ed in relazione al costante ridimensionamento dei tassi di copertura del sistema pensionistico pubblico.

La contribuzione aziendale in materia di previdenza e di assistenza integrativa costituisce per i lavoratori un duplice vantaggio sia per la non assoggettabilità a tassazione, sia per la possibilità di fruire di servizi che se acquisiti sul mercato avrebbero un costo molto più elevato. Nel caso dell'assistenza sanitaria inoltre le prestazioni sarebbero garantite a tutti i lavoratori senza selezione all'ingresso per età e per patologie pregresse e il valore di mercato delle coperture proposte sarebbe di gran lunga superiore (fino a 6 volte) al valore della contribuzione impegnata.

A) ASSISTENZA SANITARIA

Garantire a tutti i lavoratori metalmeccanici una copertura sanitaria integrativa. Tale obiettivo può essere raggiunto eliminando a partire dal 1° gennaio 2017 il contributo a carico del lavoratore (pari a 3 euro mensili) e trasferendo, corrispondentemente, a partire dal 2017, la totale contribuzione a carico delle aziende.

La contribuzione è elevata a 156 euro annui a favore di ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato anche al fine di garantire l'estensione delle prestazioni sanitarie, già previste da mètaSalute dal 1° gennaio 2016, a tutti i componenti del nucleo familiare fiscalmente a carico.

Le parti valuteranno le più efficaci forme di raccordo tra la copertura assicurativa nazionale e le forme di assistenza integrativa aziendale già esistenti al fine di massimizzarne l'efficacia.

B) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 1° gennaio 2017, il contributo a carico del datore di lavoro passerà dall'attuale 1,6% al 2% della retribuzione minima di garanzia prevista per il livello di appartenenza.

Al fine di incentivare l'adesione a Cometa si supererebbe il principio di pariteticità mantenendo per i lavoratori iscritti e per i nuovi aderenti una contribuzione minima pari all'1,2% dei minimi di garanzia per aver diritto alla contribuzione del 2% prevista a carico dell'azienda.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di promuovere e sviluppare la formazione quale strumento essenziale per favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori ed accrescerne l'occupabilità è necessario superare l'attuale disciplina delle "150" ore prevedendo in sostituzione:

A) FORMAZIONE CONTINUA

Riconoscimento di un diritto soggettivo alla formazione continua pari a 24 ore pro-capite nel triennio di durata del CCNL, utilizzabili anche in un solo anno, di cui 8 ore fruite a titolo di P.A.R..

Il suddetto diritto soggettivo è esercitabile dai lavoratori che non siano stati coinvolti in progetti formativi aziendali (ad esclusione della formazione svolta sulla sicurezza) ovvero fino a concorrenza delle ore come sopra quantificate.

L'azienda proporrà, con cadenza annuale, anche d'intesa con la RSU, le iniziative di formazione continua in coerenza con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori individuando modalità di svolgimento e criteri di partecipazione.

Nel caso di mancata proposta da parte dell'azienda il lavoratore potrà esercitare il diritto soggettivo alle 24 ore di formazione come sopra definite chiedendo di partecipare a specifiche iniziative formative riguardanti le competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali purché organizzate e svolte da soggetti formatori in possesso di certificazione Iso9001 e secondo modalità di richiesta e certificazione definite.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per frequentare le iniziative formative, salvo diversa intesa aziendale, non dovranno superare il 3% della forza occupata (con arrotondamento all'unità superiore nelle aziende fino a 200 dipendenti).

L'azienda parteciperà al finanziamento dei costi, laddove non utilizzabili ovvero ad integrazione delle risorse di Fondimpresa o di altre risorse pubbliche, fino ad un massimo dello 0,30% della retribuzione lorda annua del lavoratore (prendendo a riferimento quella utile ai fini del calcolo del Tfr) per il triennio. Nel caso in cui il diritto soggettivo alla formazione sia utilizzato su un solo anno il calcolo della percentuale triennale verrà applicato con riferimento all'anno.

B) FORMAZIONE PER LA RIQUALIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Nell'ambito del ricorso agli ammortizzatori sociali definizione di specifiche iniziative formative, anche d'intesa con la RSU, per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati in una logica di politiche attive del lavoro.

C) DIRITTO ALLO STUDIO

Riformulazione e sistematizzazione delle previsioni riguardanti la frequenza di corsi sperimentali nonché le facilitazioni particolari per i lavoratori studenti al fine di pervenire ad una loro semplificazione e razionalizzazione rendendole coerenti con l'attuale sistema di istruzione scolastica e formazione professionale.

D) COMMISSIONI NAZIONALE E TERRITORIALI SULLA FORMAZIONE

Implementazione e ridefinizione del ruolo e dei compiti delle Commissioni per la formazione in particolare prevedendo la definizione di Linee guida per l'esercizio del diritto soggettivo alla formazione continua e per la promozione e l'individuazione di progetti formativi finalizzati alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale coerenti con i fabbisogni di professionalità nonché definizione e promozione di apposite iniziative formative rivolte alle RSU anche in forma congiunta con i rappresentanti aziendali per sviluppare appropriate conoscenze e condivisione degli obiettivi.

E) APPRENDISTATO

Regolamentazione dell'Apprendistato di primo livello con l'obiettivo di favorirne e promuoverne la diffusione.

ORARIO DI LAVORO

A) BANCA ORE E CONTO ORE

Disponibilità ad approfondire un diverso utilizzo della banca ore e del conto ore aggiungendo il giorno e la settimana aggiuntivi di ferie per agevolare i lavoratori

in prossimità della pensione (accantonamento al compimento di una certa età per sostenere la riduzione d'orario negli ultimi anni di lavoro) ed anche in funzione delle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali.

B) PAR

Ridefinizione dei criteri di maturazione dei permessi annui retribuiti, attualmente pari a 13, legandoli strettamente all'effettiva prestazione di lavoro (almeno per i 4 PAR derivanti dalle ex festività).

Facoltà di disporre la fruizione collettiva o la monetizzazione, in tutto o in parte, per i 5 PAR a disposizione dell'azienda.

C) STRAORDINARIO

Calcolo del lavoro straordinario su base settimanale e non più giornaliera ed applicazione della maggiorazione del 50% prevista per le ore di straordinario al sabato a prescindere dal numero di ore effettuate.

D) SMART-WORKING

Disponibilità ad approfondire lo smart-working in relazione all'evoluzione legislativa in materia.

E) LAVORATORI MIGRANTI

Disponibilità ad un adeguamento delle norme contrattuali riguardanti i lavoratori migranti.

F) CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104

Disponibilità a definire il congedo parentale ad ore in una logica di equivalenza tra giorni di permesso fruibili su base mensile e ore di permesso fruibili su base oraria.

Definizione di modalità per l'utilizzo dei permessi L.104 prevedendo, in particolare, la programmazione annuale dei permessi da parte del lavoratore in coordinamento con le esigenze organizzative dell'impresa con facoltà, previo preavviso, di modificare la data programmata in caso di seri e comprovati motivi.

DIRITTI DI INFORMAZIONE/PARTICIPAZIONE

Accorpamento, semplificazione e razionalizzazione del sistema di osservatori, commissioni e informazioni già previsto in sede nazionale, territoriale e aziendale al fine di garantire una efficace azione in termini di confronto proficuo e continuativo su temi strategici per il settore funzionale alla competitività delle imprese ed al coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori.

Ferme restando le esperienze aziendali in atto, previsione nelle aziende con più di 1500 dipendenti di comitati consultivi e definizione di iniziative formative congiunte per i componenti, utilizzando le risorse disponibili di Fondimpresa.

Ferme restando le prassi in atto disponibilità a promuovere iniziative di coinvolgimento dei lavoratori anche in relazione alle opportunità offerte dalla legge di Stabilità e successivo decreto attuativo.

SICUREZZA

Istituzione di un evento nazionale annuale di categoria sulla sicurezza, eventualmente in collaborazione con l'Inail, al fine di consolidare l'obiettivo di un miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro quali valori condivisi ed obiettivi comuni delle aziende e dei lavoratori.

RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Adeguamento delle previsioni contrattuali a quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014.

APPALTI

Superamento delle formulazioni presenti nel CCNL risalenti agli anni '70.

Disponibilità ad approfondire la tematica in coerenza con le disposizioni legislative in discussione.

Recepimento per gli appalti pubblici delle tabelle annuali ministeriali relative ai livelli minimi di retribuzione e costo del lavoro per livello di inquadramento

TRASFERITA

Aggiornamento dell'importo complessivo dell'indennità di trasferta da gennaio 2017; la ripartizione degli incrementi avverrà secondo i criteri stabiliti al punto I della disciplina contrattuale.

Semplificazione del dettato contrattuale anche al fine di pervenire alle opportune precisazioni con riferimento ai criteri per il riconoscimento dell'indennità di trasferta e al trattamento economico riconosciuto per il tempo di viaggio svolto al di fuori dell'orario di lavoro e abolizione del punto XI relativo ai cantieri mobili.

REPERIBILITA'

Aggiornamenti degli importi dell'indennità di reperibilità a partire da gennaio 2017, fermo restando l'attuale somma riconosciuta per il diritto di chiamata.

TRASFERIMENTI

Ridefinizione della disciplina contrattuale prevedendo in particolare la definizione del concetto di comprensorio.