



**DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO**

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl dei lavoratori metalmeccanici delle aziende Confimi**

## **CONTRATTO RINNOVATO PER TEMPO E SENZA VACANZA PIENA TUTELA SALARIALE E NORMATIVA DEI LAVORATORI**

*Il 22 luglio 2016 è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Confimi Impresa meccanica, che scadeva al 31 maggio 2016. Info Contratto Confimi, il Comunicato stampa Fim e il Testo integrale dell'ipotesi di accordo sono stati immediatamente diffusi attraverso la rete Fim e pubblicati sul sito Web della Fim-Cisl: [www.fim-cisl.it](http://www.fim-cisl.it)*

Il percorso che abbiamo seguito parte dalla predisposizione della piattaforma rivendicativa ad aprile e dalla consultazione svolta con i lavoratori e gli iscritti. Dopo quasi tre mesi di intensa trattativa si è concluso il negoziato e ora l'ipotesi di accordo viene proposta alle Assemblee dei lavoratori, al voto degli iscritti a Fim e Uilm previsto entro il 16 settembre 2016, e all'Assemblea nazionale dei Delegati Fim-Cisl che si terrà a Bologna il 20 settembre 2016.

Abbiamo realizzato un buon livello di tutela normativa e salariale delle lavoratrici e dei lavoratori. Abbiamo raggiunto risultati importanti, con contenuti fortemente innovativi e avanzati, e abbiamo aperto opportunità di rafforzamento della contrattazione nei luoghi di lavoro e sul territorio, per un ruolo più forte della Rsu e dei lavoratori sulle condizioni di lavoro.

**Il rinnovo del contratto avviene in piena coerenza con le scadenze previste, senza la necessità di ricorrere a scioperi, senza allungamenti della vigenza del contratto, con la valorizzazione delle relazioni sindacali e il riconoscimento della centralità della persona-lavoratore. Presupposto decisivo per il rilancio del sistema industriale e la salvaguardia del lavoro.**

**GRAZIE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI CHE GARANTISCONO L'IMPEGNO E IL LORO SOSTEGNO. TUTTI INSIEME CON IL CONTRATTO ABBIAMO FATTO LA COSA GIUSTA.**

### I CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO.

#### **1 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

- Il nuovo contratto è stipulato tra Confimi Impresa meccanica e Fim-Cisl – Uilm-Uil, le organizzazioni sindacali firmatarie del precedente Ccnl. Le altre organizzazioni non hanno ritenuto di partecipare alla trattativa.
- Il **Contratto nazionale avrà validità triennale**, dal 1 giugno 2016 al 31 maggio 2019. Vi è la piena copertura contrattuale dei lavoratori, non vi sono slittamenti nella vigenza o periodi di vacanza contrattuale.

#### **2 - SALARIO**

- E' previsto un **aumento salariale dal 1° settembre 2016, di 25 Euro mensili al 5° livello e riparametrati per gli altri livelli, a copertura del primo anno di vigenza contrattuale. E' fissato l'impegno a definire entro aprile 2017 gli ulteriori incrementi retributivi per il secondo e terzo anno del contratto. E' prevista l'una tantum di 75 Euro (al 5° livello) per i mesi di giugno, luglio e agosto correnti, per evitare periodi di vacanza contrattuale.**

CATEGORIE Ccnl Confimi	AUMENTI 1° ANNO dal 1/9/2016	MINIMI Ccnl dal 1/9/2016 al 31/5/2017	UNA TANTUM periodo 1/6/2016 – 30/9/2016
1	16,00	1.323,81	48,00
2	18,00	1.462,27	54,00
3	22,00	1.624,43	66,00
4	23,50	1.695,38	70,50
5	25,00	1.815,89	75,00
6	27,50	1.947,62	82,50
7	30,00	2.089,98	90,00
8	33,00	2.273,17	99,00
9	36,00	2.527,22	108,00

### 3 - WELFARE INTEGRATIVO

#### ➡ SANITÀ INTEGRATIVA PER TUTTI

- Viene confermato il fondo di settore PMI Salute, con allargamento della contribuzione e mantenimento delle prestazioni vigenti.
- Viene estesa, in modo obbligatorio per le imprese, la **sanità integrativa dal 1° gennaio 2017 a tutti i lavoratori e i familiari**, con un contributo mensile di 11 Euro mensili a carico delle aziende e 1 Euro mensile a carico del lavoratore, salvo rinuncia espressa dello stesso da comunicare entro gennaio 2017.
- Le aziende verseranno per la gestione del Fondo 1,5 Euro per ogni dipendente per i mesi da settembre a dicembre.
- *E' un risultato molto importante che rafforza la tutela dei lavoratori, sia sul piano normativo sia per gli effetti di carattere economico. E' stata così smentita la campagna irresponsabile di attacco e boicottaggio che le organizzazioni non firmatarie hanno svolto in questi anni, creando notevoli difficoltà e danni ai lavoratori.*

#### ➡ PREVIDENZA COMPLEMENTARE DA RAFFORZARE

- Per quanto riguarda la Previdenza complementare, per il momento viene confermata l'attuale normativa (il fondo di riferimento rimane quello con il maggior numero di adesioni presso ciascuna azienda, contribuzione del 1,2% della retribuzione contrattuale del lavoratore aderente in aggiunta al 1,2% dell'azienda, con possibilità del lavoratore di elevare a 1,6% la propria quota e obbligo dell'azienda di contribuzione corrispondente).
- Le parti hanno assunto l'impegno ad individuare il Fondo di riferimento dell'insieme delle aziende Confimi Impresa meccanica e ad affrontare le richieste sindacali di rilancio della previdenza complementare entro aprile 2017.

### 4 - DIRITTO ALLO STUDIO - FORMAZIONE PROFESSIONALE DIRITTO SOGGETTIVO

- Viene operata la **distinzione** nella normativa tra **Diritto allo studio** e **Formazione professionale** e viene **incrementato il monte ore** complessivo oggi previsto nel triennio (7 ore moltiplicato 3 moltiplicato il numero dei dipendenti), redistribuendo una quota nel **monte ore** triennale per il **diritto allo studio** (16 ore moltiplicato il numero dei dipendenti) e un'altra quota nelle **ore procapite per la formazione** (24 ore per ciascun lavoratore).
- Il diritto allo studio viene confermato nelle sue modalità e tipologie (250 ore per la scuola dell'obbligo, 150 ore per corsi monografici, 40 ore annue per gli ultimi tre anni di scuola superiore, il giorno di esame e in aggiunta i due giorni precedenti per gli esami universitari o le sessioni di esame delle superiori).
- Viene introdotto il **diritto soggettivo alla formazione professionale** dei lavoratori (con la quota di 24 ore nel triennio a carico dell'azienda) per la partecipazione, anche con modalità on the job, a programmi formativi definiti dalle parti a livello aziendale o territoriale, con un ruolo importante delle Rsu e delle organizzazioni sindacali.

### 5 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

- Si avvia il **percorso** della **riforma** dell'inquadramento.
- Si prevede la **ridefinizione** delle attuali **declaratorie**, considerando i **nuovi criteri** di valutazione della **professionalità** e le **competenze** di tipo **trasversale**, la **polivalenza** e **polifunzionalità** delle prestazioni;
- Si prevede l'individuazione di un sistema di inquadramento fondato su **aree professionali** omogenee;
- Il Comitato nazionale formulerà una **proposta entro settembre 2017** da sperimentare nelle aziende.
- Si prevede l'entrata in vigore del **nuovo sistema** a fasce professionali **entro la vigenza del contratto**.

### 6 - ORARIO MULTIPERIODALE PROGRAMMATO E FLESSIBILITÀ

- Viene regolata in modo più razionale l'attuale normativa sulle flessibilità, fermo restando l'orario settimanale medio di 40 ore, distinguendo tra l'**orario multiperiodale programmato** per le esigenze produttive prevedibili, e la **flessibilità di orario** per rispondere ad esigenze produttive impreviste.
- L'**orario multiperiodale** programmato può oscillare tra le **32 e le 48 ore settimanali** di norma **nel semestre**, salvo casistiche specifiche. Gli scostamenti rispetto alla programmazione sono oggetto di esame con la Rsu.
- La **flessibilità** di orario, sempre nella fascia **32-48 ore settimanali**, è possibile solo **entro un limite di 48 ore** annuali per prestazioni svolte di sabato, o di 80 ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario.
- Le prestazioni lavorative (orario multiperiodale o flessibilità) richieste nella giornata di **sabato**, devono essere oggetto di **accordo con la Rsu e le organizzazioni sindacali**.
- Vengono consolidate e **rafforzate le garanzie** per i lavoratori con riguardo alle **maggiorazioni retributive** per le ore prestate oltre le 40 settimanali (15% per le ore rese dal lunedì al venerdì e 20% per quelle svolte al sabato, con un'ulteriore 7% nel caso di prestazioni in straordinario).
- Sono previste specifiche di modalità di **informazione e contrattazione** degli orari multiperiodali o flessibili, tra cui il preavviso al lavoratore, l'esame congiunto e la contrattazione con la Rsu, l'informazione alle organizzazioni sindacali, la necessità di accordo con la Rsu per le prestazioni richieste nella giornata del sabato.

## 7 - CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

### ➡ LAVORO AGILE

- Il cosiddetto “**lavoro agile**” si contraddistingue per lo svolgimento della prestazione lavorativa in parte anche all'esterno dei locali aziendali (ad esempio nel proprio domicilio) con l'ausilio di strumenti tecnici e di rete.
- Le parti intendono promuovere il lavoro agile per favorire una maggiore rispondenza dell'organizzazione del lavoro alle **nuove esigenze dei lavoratori** e delle aziende.
- Vengono indicate **linee guida per le Rsu** e le aziende per la stipula dei contratti aziendali e di quelli individuali con riguardo alle norme di sicurezza, alla dotazione strumentale, all'organizzazione degli orari.
- Viene confermata la **parità di trattamento** economica e normativa per chi presta tale modalità di lavoro.

### ➡ CONGEDI PARENTALI

- Viene **aggiornata la normativa** contrattuale alla luce delle previsioni di legge (D.lgs. n. 80/2015).
- Viene elevato da 8 a **12 anni** il riferimento all'**età del bambino** per far scattare il diritto al congedo parentale per la madre lavoratrice e il padre lavoratore.
- Viene introdotta la possibilità del **frazionamento a gruppi di due ore**, e non soltanto a giornata intera, della fruizione dei **congedi parentali**.

### ➡ RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE DEGLI IMMIGRATI

- Per favorire il ricongiungimento familiare degli **immigrati**, viene riaffermata la possibilità di cumulo dei permessi e delle ferie.
- Si prevede la disponibilità delle aziende ad accogliere le richieste e viene sancito il **ruolo attivo della Rsu** per l'esame di eventuali problemi che non rendono possibile la soddisfazione delle domande.

### ➡ FERIE E PERMESSI SOLIDALI PER BISOGNI DI CURA E ASSISTENZA DI COLLEGHI

- Viene regolato l'istituto delle **ferie solidali** previsto recentemente dalla legge (D.lgs. 151/2015) per favorire misure di solidarietà e sostegno ai bisogni personali e familiari dei lavoratori.
- Viene prevista la **possibilità, su base volontaria** del lavoratore, di **cedere una quota** dei propri **permessi** accantonati e delle proprie ferie arretrate a colleghi per **gravi necessità** di cura e assistenza familiare.

### ➡ ALLARGAMENTO DEL PART-TIME PER ESIGENZE DEL LAVORATORE

- Viene ampliata al 4% nelle aziende fino a 100 dipendenti e al 5% nelle aziende più grandi, la percentuale di lavoratori per l'accesso al **part-time** per **nessità di assistenza** dei genitori e degli altri familiari in stato di grave malattia o portatori di handicap.

### ➡ BANCA DEL TEMPO

- Le parti hanno assunto l'impegno a promuovere lo strumento della “**banca del tempo**” per permettere ai lavoratori di accantonare le ore non fruitive di PAR, di straordinario o di ferie aggiuntive, al fine di poterle utilizzare come riposi retribuiti per anticipare l'accesso al pensionamento.

## 8 - DIRITTI INDIVIDUALI

### ➡ MALATTIA – SI CONFERMA LA TUTELA

- La nuova **normativa sulla malattia** introdotta con il precedente contratto con Confimi (e nel Ccnl Federmeccanica) **da parte di Fim e Uilm**, si conferma come **strumento assolutamente valido a tutela delle persone**. Vengono così smentiti gli allarmi lanciati da altri sindacati non firmatari che hanno piuttosto creato danni gravi ad alcuni lavoratori, consigliando loro la rinuncia alla nuova norma.
- In aggiunta al sistema esistente, viene prevista la possibilità di procrastinare **l'aspettativa** non retribuita per la conservazione del posto per malati gravi.

### ➡ DIGNITÀ DEL LAVORATORE - STRUMENTI INFORMATICI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Si riconferma quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori (art. 4 L. 300/70) in materia di **divieto di controllo a distanza** e di **accordo con la Rsu e i sindacati** per l'installazione di sistemi informatici e telematici.
- L'adozione e la dotazione ai lavoratori di sistemi informatici finalizzati a rendere la prestazione lavorativa, saranno oggetto di **esame congiunto con la Rsu e i sindacati** e di adeguata **informazione ai lavoratori**.
- L'utilizzo dei sistemi informatici dovrà avvenire in conformità delle norme aziendali e di legge sulla **tutela delle notizie riservate** e della **dignità del lavoratore** (Codice sulla privacy, D.lgs. 196/2003).
- In materia di provvedimenti disciplinari e di tutela del lavoratore, viene ribadito e rafforzato il **principio di proporzionalità** tra comportamento contestato e sanzione disciplinare.

## 9 - RILANCIARE L'OCCUPAZIONE

### ➡ APPRENDISTATO

- Viene regolato l'istituto dell'**apprendistato** per favorire l'alternanza scuola lavoro (apprendistato di 1° livello) e i percorsi di alta qualificazione (apprendistato di 3° livello).

### ➡ CONTRATTO SOCRATE

- Si introduce, in via sperimentale, un nuovo importante strumento, denominato "**Contratto Socrate**", a tempo **determinato**, di **ingresso e stabilizzazione** al lavoro di giovani, donne e ultracinquantenni disoccupati, e in situazioni aziendali particolari, quali start-up o investimenti di ampliamento, E' previsto un **salario tabellare specifico** (ridotto di circa il 15%, fatti salvi i livelli più bassi) rispetto alla tabella standard, per un periodo da 6 mesi a 18 mesi massimo. **Il contratto è finalizzato all'inserimento stabile a tempo indeterminato al lavoro. In caso di mancata conferma, è prevista l'erogazione al lavoratore dell'intera differenza retributiva.**

Categorie	Minimi retributivi Contratto Socrate dal 1° Settembre 2016
1 <sup>a</sup>	1.325,00
2 <sup>a</sup>	1.325,00
3 <sup>a</sup>	1.365,00
4 <sup>a</sup>	1.425,00
5 <sup>a</sup>	1.530,00
6 <sup>a</sup>	1.640,00
7 <sup>a</sup>	1.760,00
8 <sup>a</sup>	1.910,00
9 <sup>a</sup>	2.125,00

- L'assunzione mediante "Contratto Socrate" deve essere **autorizzata da Confimi e Fim-Uilm** nazionali. La validazione avverrà mediante un'apposita **piattaforma informatica**. Sono previste **attività di monitoraggio e controllo** al fine di garantire il corretto funzionamento dell'istituto. A parziale copertura delle spese, è richiesto alle aziende un contributo pari a 80 Euro per ogni contratto attivato).

La scelta di sperimentare il contratto Socrate, è dettata dalla volontà di incentivare e spingere sulla rioccupazione e sulla stabilizzazione delle persone senza lavoro, un problema molto grave nel nostro settore. E' stato appositamente studiato un meccanismo di validazione e controllo delle parti a livello nazionale per prevenire e impedire eventuali abusi da parte delle aziende.

Le garanzie per il lavoratore sono rafforzate dalla norma che prevede, oltre alla specifica retribuzione tabellare nazionale, la piena applicazione di tutti i trattamenti aziendali, della sanità integrativa e della previdenza complementare, e dall'introduzione del diritto a riscuotere dall'azienda, in caso mancata conferma, un'indennità pari alla differenza tra i minimi tabellari ordinari del Ccnl e quelli percepiti nel rapporto.

### ➡ AMMORTIZZATORI SOCIALI

- Viene prevista la possibilità di utilizzare le ore dei permessi accantonati da almeno 12 mesi, al fine di **evitare o ridurre** il ricorso ad **ammortizzatori sociali**.
- Viene previsto l'impegno all'utilizzo degli **ammortizzatori sociali di tipo conservativo** nelle crisi aziendali, e viene riaffermato l'impegno da parte delle aziende al **rispetto dei criteri sociali di scelta** nei casi di mobilità (per non vanificare l'azione di tutela sindacale).

## 10 - RELAZIONI SINDACALI: CONTRATTAZIONE AZIENDALE E TERRITORIALE, DIRITTI DI INFORMAZIONE

- Sul capitolo delle **relazioni sindacali**, sono previste linee guida e indicatori di riferimento per estendere e potenziare la **contrattazione territoriale** delle normative e del premio di risultato, a valere per le piccole imprese dove non esiste Rsu o è assente la contrattazione aziendale.
- Sarà riadeguato il sistema di informazione per rafforzare il **ruolo delle parti sociali in materia di occupazione, formazione, salute e sicurezza** (con l'analisi dell'andamento degli infortuni, incontri aziendali e formazione congiunta Rls-Rspp), reti territoriali per il lavoro e ricollocazione.
- Verrà definita una scheda per favorire l'esercizio dei **diritti di informazione** nelle **aziende oltre i 50 dipendenti**.

## 11 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO E QUOTA CONTRIBUTIVA CONTRATTUALE PER I NON ISCRITTI

- Da ottobre 2016 ed entro dicembre 2016 le aziende sono tenute a distribuire a **ciascun lavoratore** una **copia ufficiale del contratto**, che potrà essere rilasciata anche in forma elettronica.
- Le aziende daranno **informazione del numero di contratti** distribuiti alle Associazioni territoriali Confimi, e queste alle organizzazioni territoriali di FIM e UILM.
- Verranno definite le modalità della **quota contributiva una tantum** per l'attività contrattuale, a carico dei **lavoratori non iscritti** in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti Fim-Cisl e Uilm-Uil.