



ANCORA UNA VOLTA I METALMECCANICI FANNO LA STORIA UN CONTRATTO FORTE E INNOVATIVO PARTECIPAZIONE, FORMAZIONE, WELFARE, TUTELA DEL REDDITO

Nella giornata del 26 novembre 2016 è stata raggiunta tra Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per oltre un milione e seicentomila lavoratori metalmeccanici.

I metalmeccanici hanno saputo scrivere una nuova storia, grazie alla grande generosità e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conquistare un contratto impegnativo e innovativo, centrato sulla formazione e sul diritto allo studio, sul welfare integrativo, sulla riforma dell'inquadramento, 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 si terrà a Roma l'Assemblea nazionale dei delegati Fim-Fiom-Uilm, ci saranno quindi 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 - Verrà recepito il testo unico sulla rappresentanza del 10/1/2014 tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria, anche per **favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, per valorizzare gli iscritti e il ruolo della RSU**. La **contrattazione aziendale** viene rafforzata, si spingerà per l'estensione anche nelle piccole aziende che oggi ne sono prive, con un **ruolo più forte dei territori**. Nelle grandi imprese vengono costituiti **comitati di partecipazione** per un confronto più forte sulle strategie industriali e la tutela dell'occupazione, e vi saranno specifici incontri nelle aziende sovranazionali per approfondire le **informazioni dei Cae che riguardano gli stabilimenti italiani**. Saranno definiti gli indirizzi per sperimentare in azienda **forme di partecipazione avanzata** dei lavoratori.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO - E' stato introdotto per la prima volta nel contratto dei metalmeccanici il **diritto soggettivo del lavoratore alla formazione** continua, con 24 ore procapite nel triennio, per il rafforzamento delle **competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali**.

Le Commissioni per la formazione avranno un ruolo fondamentale nella co-progettazione dei programmi di formazione, a partire da una **campagna per il recupero del gap di competenze digitali**, dell'innovazione tecnologica e organizzativa.

Il **diritto allo studio** (le 150 ore) viene **rivitalizzato** sull'alfabetizzazione e l'istruzione linguistica, e viene ulteriormente esteso, con il riferimento al **quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente**, per agevolare l'accesso dei lavoratori all'istruzione professionale, superiore e universitaria.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E ORARI - Nel contratto acquista piena cittadinanza il tema fondamentale della conciliazione tra il tempo della vita personale e familiare e quello lavorativo e professionale, prevedendo la contrattazione delle **forme di orario utili, la banca del tempo** per l'accesso flessibile al pensionamento, il **lavoro agile** svolto in parte all'esterno per una migliore auto-organizzazione dell'orario, la fruizione a **ore dei congedi parentali** per la mamma e il papà, la possibilità di periodi continuativi di ferie e permessi per il **ricongiungimento familiare** dei migranti.

Così pure si opera un passo in avanti sulle necessità di cura e assistenza con il tema nuovo delle **ferie solidali**.

In materia di orario viene confermata la disciplina dell'orario plurisettimanale, si prevede il **ruolo della Rsu** nel concordare le modalità di recupero, e il confronto entro settembre sulla **gestione dei PAR** collettivi.

SALUTE E SICUREZZA - La **salute è un valore fondamentale della persona**. Con il contratto si ribadisce l'impegno a promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione. La commissione nazionale **promuove la giornata della sicurezza dei metalmeccanici**, con approfondimenti sui rischi e la socializzazione delle migliori esperienze. Si prevede il **rafforzamento del ruolo degli RLS**, della formazione e delle competenze, del coinvolgimento sull'analisi dei fattori di rischio e sui programmi di prevenzione, sull'analisi degli infortuni e dei "quasi infortuni", nell'accesso ai dati degli infortuni, al registro degli agenti cancerogeni e mutageni, al Dvr (documento di valutazione del rischio), al Duvri nei casi di appalto. Si prevedono **riunioni dei lavoratori** nelle aree di lavoro e incontri formativi ripetuti sulle procedure di sicurezza.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE - Dopo anni siamo riusciti concretamente a definire un percorso che consentirà di riformare l'attuale sistema d'inquadramento risalente al 1973. Verranno presi in esame le **esperienze già realizzate** in diverse realtà e verranno coinvolte le RSU e le aziende per sperimentare e 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, analizzare le sperimentazioni in corso, e di presentare una **proposta** che consenta di definire una **riforma complessiva**.

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. Si opererà in collaborazione con i **servizi per le politiche del lavoro**, e ci si attiverà per predisporre **linee guida per le iniziative formative** per la riqualificazione, per adottare il **bilancio delle competenze**, per la raccolta dei dati sulle **competenze richieste**.

APPALTI PUBBLICI - Sul **cambio appalto nell'ambito dei pubblici servizi**, viene introdotto il principio della salvaguardia dell'occupazione, con una procedura di confronto preventivo con la RSU e il sindacato per la tutela del lavoro.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA METASALUTE - La sanità integrativa introdotta dai precedenti contratti con la costituzione del fondo mètaSalute, viene estesa dal 1/10/2017 a tutti i lavoratori con contributo di 156 Euro a carico dell'azienda. Le prestazioni sanitarie sono estese ai **familiari fiscalmente a carico o 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 in **aspettativa per malattia**, ai lavoratori in **CIG** e per 12 mesi ai lavoratori in **mobilità** o in **NASPI**. Sono salvaguardati gli accordi e i regolamenti aziendali sulla sanità integrativa, con l'obbligo per le aziende di garantire un contributo minimo di 156 euro per ogni lavoratore.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE COMETA - Si rafforza la previdenza integrativa, consentendo con più facilità e con meno oneri, soprattutto per le giovani generazioni, la costruzione di un proprio futuro previdenziale. 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 minimo del 1,2% avendo diritto al contributo aziendale del 2%. Le aziende dovranno una volta l'anno consegnare ai lavoratori non iscritti al fondo una **scheda informativa** contenente indicazioni per l'adesione al fondo Cometa e saranno realizzate **iniziative congiunte** ai vari livelli per la promozione.

PARTE ECONOMICA E CONTRATTAZIONE AZIENDALE - I contratti precedenti sottoscritti da Fim e Uilm hanno assicurato la tutela piena del potere d'acquisto. Ora 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 concessi dal 1/1/2017, se non sono previste clausole di salvaguardia, e delle quote fisse della contrattazione aziendale stipulata dal 1/1/2017.

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

Si prevedono quote di **FLEXIBLE BENEFIT** per tutti i lavoratori, valori 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 totali (100 da giugno 2017, 150 da giugno 2018 e 200 da giugno 2019)**. E' prevista inoltre 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.