



Udine, 28 luglio 2017

## **Oggetto: Le novità del rinnovato CCNL Metalmeccanici**

Circolare numero 016/2017

---

### **In sintesi.**

Il rinnovato CCNL Metalmeccanici Confindustria che sarà applicato per i prossimi 4 anni (2016/2019) ha innovato in maniera significativa il modello contrattuale tradizionale.

Gli incrementi retributivi che caratterizzavano i precedenti rinnovi contrattuali sono stati sostituiti da:

- una forma di remunerazione in natura costituita da servizi di welfare personalizzati che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore;
- una forma di remunerazione indiretta costituita dalle utilità che possono derivare dall'assistenza sanitaria integrativa resa obbligatoria, dalla formazione professionale continua, dalle prestazioni pensionistiche della previdenza integrativa;
- un adeguamento dei minimi tabellari all'inflazione reale e non quella programmata.

Le forme di remunerazione indiretta del lavoro, nonché quelle in natura, in sé laboriose da gestire, hanno l'effetto di:

- fare in modo che il lavoratore tragga un'utilità economica di ammontare pari al costo sostenuto dal datore di lavoro; ciò è possibile in quanto i servizi di welfare non sono tassati in capo al lavoratore, né costituiscono retribuzione utile al fine del calcolo delle retribuzioni indirette e del TFR, né infine sono gravati dalla contribuzione pensionistica obbligatoria in capo al datore di lavoro;
- potenziare gli Enti di categoria: di formazione Formindustria, di assistenza sanitaria integrativa MètaSalute e di previdenza complementare Cometa;
- introdurre nella contrattazione elementi che possono incrementare la parte variabile delle retribuzioni privilegiandola rispetto a quella fissa costituita dagli incrementi tabellari scaglionati.

Considerato che la contrattazione dei metalmeccanici ha da sempre costituito il riferimento per gli altri settori, è possibile che questi nuovi criteri vengano recepiti anche in sede di rinnovo di altri CCNL.

### **Approfondimento:**

In data 26 novembre 2016 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici che, dopo diversi anni, è stato sottoscritto unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e con il coinvolgimento diretto anche dei lavoratori.

Si riportano di seguito i principali elementi di novità:

- 1- Sono stati mantenuti i minimi contrattuali vigenti al 1.1.2015; a partire dal 1.6.2017 detti minimi sono stati rivalutati per livello sulla base dell'incremento dell'inflazione rilevato a consuntivo e non più sulla base di un'inflazione programmata (che presentava in sede di conguaglio, una gestione problematica nella determinazione e recupero degli scostamenti rilevati). Tale rivalutazione verrà riproposta a giugno di ogni anno. A mero titolo esemplificativo l'operaio di 4° livello a giugno 2017 ha avuto un incremento di 1,66 euro.
- 2- Gli aumenti individuali riconosciuti a partire dal 1.1.2017 saranno assorbiti dagli aumenti derivanti dall'adeguamento dei minimi contrattuali all'inflazione (fanno eccezione esclusivamente aumenti concessi con clausola di espressa non assorbibilità).



- 3- Nel mese di marzo 2017 è stata corrisposta una somma forfettaria una-tantum pari a € 80,00 rapportata al periodo gennaio - marzo 2017 che:
  - non ha avuto alcun riflesso sul calcolo delle retribuzioni indirette e differite (13ma, ferie, fest., TFR...);
  - è stata riconosciuta anche ai lavoratori somministrati e ai lavoratori in Cassa integrazione;
  - per i Part-time è stata riproporzionata in base all'orario ridotto.
- 4- A decorrere dal 1° giugno 2017, per i soli lavoratori iscritti al Fondo nazionale di categoria COMETA, il contributo del Datore di lavoro passa dal 1,60% al 2% del minimo contrattuale purché anche i lavoratori versino un contributo non inferiore al 1,20%. E' fatto obbligo di consegnare ai non iscritti una volta all'anno (e all'atto dell'assunzione) la documentazione informativa predisposta dal Fondo Cometa al fine di favorire l'adesione al Fondo stesso.
- 5- A decorrere dal 1.10.2017 tutti i lavoratori saranno iscritti al fondo di assistenza sanitaria integrativa MètaSalute (salvo rinuncia scritta da parte del lavoratore). La contribuzione, comprensiva delle coperture per i familiari e i conviventi fiscalmente a carico, sarà di 13€ mensili (156,00€ annuali) ed è posta totalmente a carico del Datore di lavoro. Per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa l'ammontare della contribuzione a carico del datore di lavoro sarà in ogni caso contenuta nell'importo massimo di 156,00€ annui.
- 6- A partire dal giugno 2017 a favore della generalità dei dipendenti (e dei loro familiari) dovranno essere messi a disposizione (anche sulla base di un regolamento e/o accordo aziendale) una serie di beni, opere o servizi, personalizzabili ed adattabili alle esigenze del singolo lavoratore, finalizzati all'educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, culto ecc.

Questo sistema alternativo di retribuzione "in natura" che è completamente detassato e non soggetto a contribuzione, dovrà avere un costo massimo per il datore di lavoro di € 100,00 per il 2017, € 150,00 per il 2018 ed € 200,00 per il 2019 per ciascun lavoratore.
- 7- A far data dal 1° gennaio 2017 tutti i lavoratori saranno chiamati a frequentare corsi triennali della durata di 24 ore (8 ore all'anno pro-capite) di formazione continua per perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze professionali in relazione all'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo (esclusa la formazione per la sicurezza di cui al Dlgs 81/2008).

I corsi saranno tenuti sulla base di progetti aziendali e saranno gestiti con le modalità individuate da Fondimpresa.

In mancanza di una programmazione aziendale dei corsi tramite Fondimpresa, ogni lavoratore avrà facoltà di partecipare individualmente ad iniziative di formazione continua presso Enti di formazione riconosciuti dal Ministero del Lavoro, per acquisire competenze su progetti e finalità comunicate preventivamente dall'azienda; i costi per la formazione non organizzata dall'Azienda ma fruita individualmente in misura di 8 ore all'anno, saranno contenuti nel limite di costo di 100€ all'anno per ogni lavoratore; per la differenza sarà fatto ricorso a risorse pubbliche o private (da individuare).
- 8- Vengono stabilite nuove modalità per la determinazione del monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti nonché le tipologie dei corsi riconosciuti per esercitare il diritto allo studio.
- 9- Altre novità riguardano l'istituto della trasferta e quello dei Permessi retribuiti che potranno essere ceduti a colleghi in stato di necessità (PAR Solidali).
- 10- Ai lavoratori non iscritti al sindacato è stata chiesta una quota associativa straordinaria una-tantum di 35€, da trattarsi sulla retribuzione di giugno o successive. Ai lavoratori che non intendono aderire è già stato consegnato un fac-simile di rinuncia.



## La gestione del Welfare contrattuale metalmeccanici

In applicazione del nuovo contratto di lavoro la problematica più complessa da gestire è senza dubbio quella relativa al welfare descritta al punto 6.

Con l'accordo del 27 febbraio 2017, le Parti Sociali hanno dettato la disciplina per erogare i servizi di welfare dovuto per contratto (€ 100,00), riportando nell'allegato all'art.17, alcune esemplificazioni; si veda link [www.confindustriafirenze.it/allegati/271155](http://www.confindustriafirenze.it/allegati/271155)

Circa le modalità di costruzione e di gestione di un piano di welfare si rinvia alle circolari che lo Studio ha pubblicato sul suo sito web e in particolare:

<https://studiodemarcoblog.files.wordpress.com/2017/01/009-la-costruzione-di-un-programma-welfare.pdf>

<https://studiodemarcoblog.files.wordpress.com/2016/01/034-premi-ai-collaboratori-dell-azienda.pdf>

<https://studiodemarcoblog.files.wordpress.com/2016/01/014-welfare-aziendale-part-time-agevolato.pdf>

La gestione di un piano di welfare aziendale può essere effettuata direttamente dall'Azienda o demandata a società di servizi che propongono soluzioni per la gestione di programmi di Welfare Aziendale e Flexible Benefit in genere, mettendo a disposizione piattaforme informatiche che consentono al lavoratore di scegliere servizi di welfare personalizzati.

Considerato che tali servizi sia che vengano gestiti in proprio o tramite terzi potrebbero avere un costo non proporzionato al valore del (solo) welfare contrattuale fissato in € 100,00 (non monetizzabili), le soluzioni più semplici ed immediate, almeno in questa fase di avvio, che consentono di ottemperare al dettato contrattuale potrebbero essere:

- **concessione di buoni spesa** per acquisti in negozi o distributori di carburante convenzionati: l'unica avvertenza che si rende necessaria affinché l'importo rimanga escluso da tassazione e contribuzione, è quella di verificare che il valore dei 100€ della carta acquisti sommato al valore reale o convenzionale di altri beni o servizi in natura concessi dall'azienda al singolo dipendente (come cassette natalizie, veicoli ad uso promiscuo, fabbricati dati in uso, polizze assicurative anche cumulative, prestiti agevolati, sconti su merci e prodotti aziendali o su prodotti di terzi acquistati dal datore di lavoro a prezzo scontato) non superi complessivamente nell'anno l'importo di € 258,23. Se infatti, la somma di cui sopra raggiunge un valore superiore, l'intero ammontare sarà considerato reddito ed assoggettato a tassazione e contribuzione.
- **Rimborsi spesa per servizi utilizzati dai familiari** per l'istruzione figli, rette asilo, centri vacanza, ludoteche, familiari anziani/non autosufficienti; tale forma di welfare consente sia il pagamento di somme in anticipo, sia il rimborso delle spese già sostenute e permette al lavoratore di scegliere il fornitore del servizio che intende fruire. In ogni caso dipendente ed azienda devono acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.
- **versamenti integrativi** alla previdenza complementare COMETA o alla cassa sanitaria METASALUTE. In queste ipotesi l'Azienda verserà i 100€ ai fondi su indicazione del lavoratore interessato.

E' evidente che queste soluzioni andranno riviste qualora l'Azienda intenda costruire un piano di welfare aziendale, che si aggiunge a quello contrattuale, anche in funzione di accordi aziendali che prevedano un Premio di risultato.