



Udine, 7 novembre 2017

Oggetto: Le novità del rinnovato CCNL della Piccola e Media Industria Metalmeccanica

Circolare numero 024/2017

In sintesi.

E' stato rinnovato il CCNL applicabile ai lavoratori dipendenti dalle aziende della Piccola e Media Industria metalmeccanica aderenti alla CONFAPI. Le disposizioni del nuovo CCNL hanno validità dal 1° novembre 2016 al 31 ottobre 2020.

Il nuovo Contratto innova in maniera significativa il modello contrattuale tradizionale seguendo in parte il solco già tracciato dal CCNL Metalmeccanica Industria Maggiore; infatti gli incrementi retributivi che caratterizzavano i precedenti rinnovi contrattuali vengono sostituiti da:

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

Le forme di remunerazione indiretta del lavoro, nonché quelle in natura, 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 l'Ente bilaterale di Categoria EBM al quale vengono assegnate funzioni di supporto alle aziende nella formazione, nei servizi di assistenza sanitaria integrativa e di welfare;
- introdurre nella contrattazione elementi che possono incrementare la parte variabile delle retribuzioni privilegiandola rispetto a quella fissa costituita dagli incrementi tabellari scaglionati.

Approfondimento:

In data 3 luglio 2017 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL della Piccola e Media Industria metalmeccanica, orafa e della installazione di impianti che, dopo diversi anni, è stato sottoscritto unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e con il coinvolgimento diretto anche dei lavoratori nelle assemblee sindacali tenutesi nelle giornate del 24 e 25 luglio.

Si riportano di seguito i principali elementi di novità:

- 1- Sono stati mantenuti i minimi contrattuali vigenti al 31 ottobre 2017; a partire dal 1.11.2017 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 sulla base dell'inflazione rilevata sempre a consuntivo dall'Istat. Gli aumenti derivanti dall'adeguamento dei minimi tabellari all'inflazione reale assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente al 1.11.2017 (fanno eccezione esclusivamente gli aumenti concessi con clausola di espressa non assorbibilità).

- 2- Con le retribuzioni del mese di ottobre 2017 viene corrisposta una somma forfettaria una-tantum pari a 80,00 euro lordi suddivisibile in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° agosto – 31 ottobre 2017 e riproporzionabile in caso orario part-time; l'una-tantum non avrà alcun riflesso sul calcolo delle retribuzioni indirette e differite (13ma, ferie, fest., TFR...).
- 3- A decorrere dal 1° giugno 2018, per i soli lavoratori iscritti al Fondo nazionale di categoria FONDAPI il contributo del Datore di lavoro passa dal 1,60% al 1,80% (2% a decorrere dal 1 gennaio 2020).
- 4- A decorrere dal 1.1.2018 tutti i lavoratori hanno diritto a prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere da erogarsi per il tramite dell'Ente Bilaterale EBM (salvo rinuncia scritta da parte dei lavoratori che aderiscono ad altri fondi di assistenza sanitaria integrativa). La contribuzione, comprensiva delle coperture per i familiari e i conviventi fiscalmente a carico, sarà di 5,00€ mensili (60,00€ annuali) ed è posta totalmente a carico del Datore di lavoro. Per i lavoratori già coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa -sia per iniziativa personale del lavoratore che per iniziativa unilaterale del Datore di lavoro o per effetto di accordi integrativi- l'ammontare della contribuzione a carico del datore di lavoro sarà in ogni caso contenuta nell'importo massimo di 60,00€ annui.
- 5- A partire dal 1° marzo 2018 a favore della generalità dei dipendenti (e dei loro familiari) devono 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, deve avere un costo annuo massimo per il datore di lavoro di € 150,00 euro per gli anni 2018, 2019 e 2020 e deve essere usufruito entro il 31 dicembre di ogni anno da ciascun lavoratore.
- 6- A far data dal 1° novembre 2017 tutti i lavoratori sono 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 sono tenuti sulla base di progetti aziendali e sono gestiti con le modalità individuate dal Fondo Formazione Piccole e Medie Imprese- FAPI. Per tali iniziative formative le aziende aderenti all'EBM beneficiano di un contributo fino a 1/3 del monte ore previsto. In mancanza di una programmazione aziendale dei corsi, ogni lavoratore ha diritto a svolgere 24 ore di formazione (di cui 16 a carico dell'impresa) per partecipare a corsi di formazione da lui scelti per l'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, tecniche da impiegare nel contesto



lavorativo dell'azienda. I costi per la formazione non organizzata dall'Azienda ma scelti ad iniziativa del lavoratore sono contenuti nel limite di costo di 100€ all'anno per ogni lavoratore.

- 7- Altre novità riguardano l'istituto della trasferta e quello dei Permessi retribuiti che possono essere ceduti a colleghi in stato di necessità (PAR Solidali).
- 8- Ai lavoratori non iscritti ad alcuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL viene chiesta una "quota contribuzione una-tantum" di 35,00€, da trattenersi sulla retribuzione di febbraio 2018 e da versare alle OO.SS firmatarie. Ai lavoratori verrà consegnato un modulo che consente al lavoratore stesso di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato. La mancata restituzione del modulo equivale a silenzio assenso.

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.

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 € 150,00 (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 150€ 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, fabbricati dati in uso, veicoli ad uso promiscuo, 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



De Marco
Canu
Zanon
Gregoris
Consulenti del Lavoro

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
<http://www.studiodemarco.it>

-Rimborsi spesa per servizi utilizzati dai familiari per 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.

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.