



**STUDIO ASSOCIATO PANNISCO**  
DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO

DOTT. PASQUALINO PANNISCO  
Consulente del lavoro  
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN  
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO  
Consulente del lavoro

DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN  
Abilitata Consulente del lavoro

---

Treviso, 1 marzo 2017

**Circolare n. 8 - 2017**

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

**Oggetto: ACCORDO DI RINNOVO CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA**

È stato siglato il 26 novembre 2016 l'accordo di rinnovo del Ccnl per il comparto Metalmeccanica industria e, dopo essere stato sottoposto al vaglio referendario delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, è applicabile già a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Si elencano di seguito i punti più salienti dell'accordo, sottoscritto da tutte le sigle sindacali.

**Retribuzione**

Nello specifico, relativamente ai livelli retributivi mensili, non si registra alcun cambiamento per il 2016. A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del Ccnl, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica consuntivata misurata con l'Ipca al netto degli energetici importati così come fornita dall'Istat applicata ai minimi stessi (si prevede un aumento medio di circa 52 euro). Con la retribuzione del mese di marzo 2017, a copertura del posticipato avvio della previdenza e dell'assistenza sanitaria, sarà erogata a titolo di *una tantum* una somma lorda pari a 80 euro.

**Welfare aziendale**

In sostituzione, in parte, degli aumenti contrattuali, viene potenziato il *welfare* aziendale intervenendo su 3 linee:

- \_ previdenza complementare;
- \_ assistenza sanitaria integrativa;
- \_ attivazione *flexible benefits*.

Per quanto attiene alla prima misura, a decorrere dal 1° giugno 2017, per favorire l'adesione al Fondo Cometa, si prevede un aumento della contribuzione a carico delle imprese, per i lavoratori iscritti al Fondo di previdenza contrattuale di settore, nella misura del 2% (attualmente è 1,6%). Sempre a decorrere dalla medesima data i nuovi iscritti avranno diritto alla contribuzione a carico azienda nella misura anzidetta, versando una contribuzione pari almeno al 1,2% dei minimi contrattuali. Le aziende, sempre da giugno 2017, attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di *flexible benefits* per un costo massimo di 100 euro. Con decorrenza dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo viene elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.



Sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa si registra l'azzeramento del contributo a Mètasalute a carico del lavoratore e, con decorrenza dal 1° ottobre 2017, sarà versato, a cura del datore di lavoro, un contributo di 156 euro/anno per ciascun lavoratore, comprensiva della copertura per i famigliari fiscalmente a carico. Tale copertura assicurativa, che comprende anche visite specialistiche (valore stimato di circa 700 euro), deve essere riconosciuta per tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato, *part-time*, somministrazione, tempo determinato di almeno 5 mesi.

### Trasferte

In occasione delle trasferte ai lavoratori dovrà essere riconosciuto un rimborso delle spese sostenute o, in alternativa, un'indennità di trasferta determinata forfetariamente secondo le seguenti misure:

- trasferta intera: 42,80 euro;
- quota per il pasto meridiano o serale: 11,72 euro;
- quota per il pernottamento: 19,36 euro.

Le parti precisano che il rimborso, o l'indennità forfetaria, delle spese relative:

- al pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore viene inviato in trasferta ad una distanza superiore a 20Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere. Sarà altresì dovuto quando il lavoratore durante la pausa non retribuita non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine;
- al pasto serale sarà dovuto quando il lavoratore non potrà rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario di lavoro;
- al pernottamento sarà dovuto quando il lavoratore non potrà rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

### Flessibilità orario di lavoro

Di particolare interesse risulta poi l'ipotesi di un rafforzamento della "banca del tempo" dove far confluire le ore di Par in conto ore, le ore di lavoro straordinario e le giornate di ferie aggiuntivo. La "banca del tempo" potrà essere utilizzata anche dai lavoratori prossimi al pensionamento al fine di ridursi volontariamente l'orario di lavoro. Parimenti l'utilizzo potrà anche avvenire per limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali. Con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente Ccnl, sarà costituita un'apposita Commissione con il compito di presentare una proposta operativa.

In sede aziendale, con l'intervento della Rsu, potranno poi essere definite soluzioni per favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Recependo poi la possibilità contenuta nell'articolo 24, D.Lgs. 151/2015, ovvero la facoltà per i lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di permessi accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili le parti firmatarie si impegnano, si impegnano ad approfondire con le istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/permessi versate in banca solidale, anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore rispetto a quelle effettivamente necessarie, nonché la modalità di valorizzazione delle ore di ferie/permessi cedute.

### Congedi e permessi

Al padre lavoratore e alla madre lavoratrice spetta, per ogni figlio nei suoi primi 12 anni di vita, il congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.



L'utilizzo del congedo parentale può avvenire su base oraria ed è frazionabile in gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente a un'ora e a due ore per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. È fatto obbligo, per i lavoratori che lo richiedono, di programmare, nel mese di utilizzo, un periodo non inferiore a una giornata lavorativa. La richiesta di congedo parentale deve essere presentata almeno 15 giorni prima dell'inizio; nel caso di utilizzo del congedo in forma frazionata il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero dei giorni equivalenti complessivamente richiesti, il calendario con la collocazione dei giorni in cui si godranno i permessi e il certificato di nascita.

L'accordo prevede anche la definizione dei criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali  
= 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale a 1/173 della retribuzione media globale mensile. Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà del lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca delle modifiche tali che non permettano, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo del lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o di Par.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

*Studio Associato Pannisco*