



FEDERMECCANICA

ACCORDO

26 novembre 2016

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

- ✓ **L' Accordo di rinnovo 26 novembre 2016 ha fissato la durata del CCNL a quattro anni con scadenza al 31 dicembre 2019.**
- ✓ **Le Parti stipulanti si sono impegnate ad armonizzare ed integrare le regole contrattuali relative alla Premessa, alla Sezione seconda, alla Sezione terza e all'allegato n. 4 di cui al Ccnl, alla luce dei demandi e delle modifiche previste dal T.U. 10 gennaio 2014. A tal fine è costituita un'apposita Commissione nazionale, composta da 6 rappresentanti di Federmeccanica, Assital e da 6 rappresentanti di Fim, Fiom e Uilm, che dovrà elaborare le relative formulazioni entro il tempo necessario alla stesura del testo contrattuale.**
- ✓ **Percorso di validazione dell'Accordo 26 novembre 2016: consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori il 19, 20 e 21 dicembre 2016 al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'Accordo**

FUNZIONE DI GARANZIA DEL CCNL

MINIMI CONTRATTUALI

In via sperimentale e per la vigenza del ccnl

- ✓ Adeguamento dei minimi contrattuali ex post in base all'effettivo andamento dell'inflazione misurata con l'indice IPCA al netto degli energetici importati pubblicato dall'Istat nel mese di maggio di ciascun anno (maggio 2017, 2018 e 2019)
- ✓ Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno per calcolare gli incrementi; in fase di prima applicazione si prenderà a riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015
- ✓ Il tasso di inflazione sarà applicato solo sui minimi contrattuali (eliminazione del valore punto/retribuzione di riferimento)
- ✓ Gli incrementi decorreranno dal mese di giugno di ciascun anno (giugno 2017, 2018, 2019) senza recupero per il periodo gennaio – maggio
- ✓ Adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità con le medesime modalità
- ✓ Fino a maggio 2017 rimangono in vigore i minimi contrattuali in essere dal 1° gennaio 2015
- ❑ Eliminata la clausola contrattuale sul differimento fino a 12 mesi della decorrenza dei minimi

FUNZIONE DI GARANZIA DEL CCNL

RAPPORTI CON IL LIVELLO AZIENDALE

Gli aumenti dei minimi contrattuali assorbono:

✓ **I superminimi individuali**

- per gli aumenti individuali riconosciuti dal 1° gennaio 2017, il CCNL prevede che la loro eventuale non assorbibilità deve essere espressamente dichiarata in un'apposita clausola

(Gli aumenti individuali già in essere continuano ad essere assorbibili tanto più in base alla clausola di espressa assorbibilità)

- ✓ **Gli incrementi fissi collettivi** della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente al 1° gennaio 2017 ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo, orario plurisettimanale)

Il Premio di Risultato

- ✓ Eliminato l'avverbio «anche» sancendo esplicitamente che il P.d.R. sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti

FUNZIONE DI GARANZIA DEL CCNL

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 1° marzo 2017

- ✓ **Riconoscimento di una somma forfetaria, a titolo di una tantum, pari ad 80,00 euro lordi suddivisibile in 3 quote mensili (1° gennaio – 31 marzo 2017)**
- ✓ **L'importo è stato quantificato in misura onnicomprensiva ed è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.**
- ✓ **L'Una Tantum non è assorbibile e sarà corrisposta con la retribuzione relativa al mese di marzo 2017**
- ✓ **L'importo deve essere riconosciuto a tutti i lavoratori compresi: i lavoratori part-time, secondo la regola del riproporzionamento in funzione dell'orario ridotto, i lavoratori a termine, gli apprendisti nonché i lavoratori interessati dall'istituto della CIG in tutte le sue tipologie; l'importo deve essere altresì riconosciuto, secondo le modalità previste, ai lavoratori somministrati; sono invece esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita**

WELFARE CONTRATTUALE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- ✓ A decorrere dal 1° giugno 2017 il contributo del datore di lavoro passa dal 1,6% al 2% dei minimi contrattuali mentre il lavoratore dovrà versare un contributo almeno pari al 1,2%
- ✓ Previsioni contrattuali per favorire le adesioni dei lavoratori al Fondo di Previdenza Integrativa COMETA
 - consegna da parte dell'azienda ai lavoratori assunti e ai non iscritti, una volta all'anno, di una scheda informativa e di materiale informativo che saranno predisposti dal Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive
- ✓ Promozione di iniziative congiunte al fine di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza ed i vantaggi della previdenza complementare
- ✓ Impegno delle Parti a sollecitare coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali

WELFARE CONTRATTUALE

ASSISTENZA SANITARIA

- ✓ A decorrere dal 1° ottobre 2017, garanzia di copertura per il 100% dei lavoratori salvo rinuncia scritta; sono iscritti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i part-time, apprendisti, a tempo determinato di durata residua non < 5 mesi a decorrere dall'iscrizione con prolungamento automatico in caso di proroga
- ✓ Onere a totale carico dell'azienda pari a 156 euro annui (12 quote mensili pari a 13 euro) comprensivo delle coperture per i familiari fiscalmente a carico (inclusi i conviventi di fatto con analoghe condizioni reddituali)
- ✓ La contribuzione è altresì dovuta per i lavoratori in aspettativa per malattia, i lavoratori interessati da qualsiasi tipologia di CIG e, per 12 mesi, i lavoratori cessati per licenziamento collettivo (legge n. 223/1991) ovvero per giustificato motivo oggettivo (art. 7, legge n. 604/1966) che beneficiano della NASPI
- ✓ Possibilità di iscrizione a loro totale carico dei familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto secondo modalità e importi previsti dal Regolamento
- ❑ Definitiva cancellazione della seconda tranche di 24 euro quale contributo di avvio del Fondo mètaSalute derivante dal CCNL 15 ottobre 2009



WELFARE CONTRATTUALE

ASSISTENZA SANITARIA

- ✓ In presenza di forme di sanità integrativa (i 156 euro sono unico parametro di riferimento per il confronto)
 - unilaterali: la contribuzione a carico azienda dovrà essere, a decorrere dal 1° ottobre 2017, almeno pari a 156 euro annui (12 quote mensili pari a 13 euro)
 - derivanti da accordi collettivi:
 - a) per i lavoratori non coperti/già aderenti a mètaSalute si applica la garanzia di copertura di 156 euro
 - b) per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria, le parti procederanno ad un'armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di un adeguamento non < 156 euro entro il 31/12/2017

WELFARE AZIENDALE

Attivazione a carico delle aziende per tutti i dipendenti di piani di «FLEXIBLE BENEFITS» (beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) fiscalmente vantaggiosi

per un costo massimo (esclusi gli eventuali costi di gestione) di:

- 100 euro annui con decorrenza 1° giugno 2017
- 150 euro annui con decorrenza 1° giugno 2018
- 200 euro annui con decorrenza 1° giugno 2019

Questi piani di FLEXIBLE BENEFITS si aggiungono ad eventuali piani già presenti in azienda (sia unilaterali che derivanti da accordi collettivi)

La Legge di stabilità per il 2017 ha chiarito in via di interpretazione autentica che, ai fini dell'esenzione dall'IRPEF, rientrano anche le opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (ed ai familiari) per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, riconosciuti dal datore in conformità a disposizioni di contratti di lavoro nazionali o territoriali (oltre che di contratti aziendali) ovvero di accordo interconfederale

FORMAZIONE CONTINUA

✓ Riconoscimento del diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori

▪ *Cosa deve fare l'azienda*

A partire dal 1° gennaio 2017, le aziende che non hanno programmi formativi e/o non estesi a tutti i dipendenti dovranno coinvolgere i lavoratori a tempo indeterminato, entro il terzo anno di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite (in aggiunta a quelle obbligatorie in materia di sicurezza);

La formazione può essere programmata entro il 31/12/2018 e dovrà svolgersi entro il 31/12/2019.

Pianificazione aziendale delle attività formative valorizzando tutte le modalità di svolgimento (apprendimento non formale o informale); ad esempio, l'affiancamento in caso di aggiornamento del funzionamento di un macchinario, attività seminariale interna, ecc.

Modalità di erogazione (quelle individuate da Fondimpresa): aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job

IMPORTANTE: registrare a partire dal 1° gennaio 2017 tutte le iniziative formative ai fini della quantificazione delle 24 ore nel triennio

▪ *Come si finanzia*

Il costo delle iniziative di formazione è finanziato da Fondimpresa e le aziende aderenti potranno utilizzare direttamente il proprio Conto Formazione o partecipare agli Avvisi pubblicati periodicamente

FORMAZIONE CONTINUA

▪ *Norma di chiusura – L’iniziativa individuale*

- ✓ In assenza di coinvolgimento o di programmazione aziendale entro la fine del secondo anno (31/12/2018) il singolo lavoratore potrà esercitare nel terzo anno (1/1/2019 – 31/12/2019) il diritto soggettivo fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite di cui 16 a carico azienda e 8 ore a carico lavoratore (Par o tempo libero)
- In via prioritaria: iniziative formative a catalogo fornite dall’azienda anche d’intesa con la Rsu
In mancanza: iniziative formative finalizzate all’acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell’azienda
(non è escluso che il lavoratore possa chiedere di partecipare a corsi di formazione programmati in azienda con il sostegno di Fondimpresa)
- Le iniziative formative devono essere gestite dagli enti espressamente individuati compresa l’azienda
- Nel caso sia previsto un costo di frequenza l’azienda dovrà partecipare alle spese fino ad un massimo di 300 euro compensando direttamente il soggetto erogatore (in corso verifiche tecniche)
- Qualora il lavoratore non si attivi le ore di competenza del triennio decadono

▪ *Modalità di gestione*

- ✓ Percentuale unica di assenza contemporanea, pari di norma al 3% (arrotondamento all’unità superiore per le aziende fino a 200 dipendenti), in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative per partecipare ad iniziative di formazione continua e di diritto allo studio. Qualora le ore di formazione continua non siano state fruite per superamento della percentuale di assenza contemporanea o per esigenze tecnico-organizzative queste si cumulano con le ore di competenza del triennio successivo



APPRENDISTATO

Le parti considerata l'importanza della formazione iniziale dei giovani si sono impegnate a definire (tempi di stesura del testo contrattuale) una specifica disciplina del contratto di apprendistato di I e III livello quali strumenti di integrazione tra sistema di Istruzione e lavoro, tenendo altresì conto di quanto già definito nell'Accordo Interconfederale 18 maggio 2016



DIRITTO ALLO STUDIO

CCNL 5/12/2012

- A) Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti
- B) Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione.

250 ore triennali fruibili anche in un anno



ACCORDO 26/11/2016

- A) Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ.
- B) Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione.

le 250 ore sono fruibili anche in un solo anno e secondo un rapporto di 2/3 fra ore di permesso e ore di frequenza (2 ore di permesso ogni 3 ore di corso)

Centri provinciali di Istruzione per gli Adulti riorganizzati dal Decreto MIUR 25/10/2007





DIRITTO ALLO STUDIO

CCNL 5/12/2012

**150 ore
triennali**

Corsi monografici presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti

**40 ore in
un triennio**

per frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo triennio per il conferimento del **diploma di scuola media superiore**

**2 giorni di
permesso**

per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame universitario ovvero la sessione di esame negli altri casi

≠

ACCORDO 26/11/2016

C) Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ. Le 150 ore sono fruibili anche in un solo anno secondo un rapporto di 1/2 fra ore di permesso e ore di frequenza (1 ore di permesso ogni 2 ore di corso)

D) Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ). Le 150 ore sono fruibili anche in un solo anno per un periodo massimo pari al doppio della normale durata del corso di laurea o master

** Più 16 ore non a carico del monte ore aziendale, per ogni ulteriore esame qualora siano state già fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio*

corsi erogati, a seconda della tipologia, da Istituti di istruzione o da Istituzione formative del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e Istruzione Formativa Tecnica superiore legalmente riconosciuti a livello statale o regionale.





DIRITTO ALLO STUDIO

CCNL 5/12/2012

ACCORDO 26/11/2016

=

- Monte ore aziendale triennale da calcolare a partire dal 1°/1/2017 moltiplicando 7 ore annue per 3 e per il numero totale degli occupati salvo conguagli
- Percentuale di assenza contemporanea per formazione continua e diritto allo studio pari di norma al 3% in coerenza con le esigenze tecnico-organizzative (arrotondamento all'unità superiore per le aziende fino a 200 dipendenti)
- I permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame non sono a carico del monte ore aziendale
- I permessi per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico non sono retribuiti

≠

I permessi retribuiti per il diritto allo studio sono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ

INQUADRAMENTO

- ✓ **Adeguamento del sistema attuale ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro e alle ulteriori evoluzioni connesse ad Industria 4.0. che già hanno comportato specifici adattamenti inquadramentali in varie aziende**
- ✓ **Piano di lavoro della Commissione Paritetica**

I. A partire dal mese di gennaio 2017 ed entro il 31 dicembre 2017

- Ridefinizione delle attuali declaratorie e aggiornamento dei profili professionali e delle relative figure considerando
 - specifiche caratteristiche dei diversi settori
 - quali criteri di valutazione delle professionalità: responsabilità gerarchico-funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza ed organizzazione del lavoro

II. A partire dal mese di gennaio 2017 ed entro il 31 dicembre 2018

- Avvio di una sperimentazione nelle aziende che daranno la loro disponibilità, di adattamenti classificatori con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali e tenuto conto della composizione ed alternanza di mansioni e compiti nonché programmi formativi mirati; la soluzione sperimentalmente convenuta in sede aziendale sarà comunicata alla Commissione che, a richiesta congiunta, fornirà supporto
- Analisi, anche attraverso incontri seminariali, dei casi aziendali già in essere individuando i contenuti più coerenti con gli obiettivi della sperimentazione

I risultati conseguiti nonché le eventuali problematiche costituiranno la base utile per una valutazione conclusiva e conseguente proposta da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del CCNL, di un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore

SISTEMA DI INFORMAZIONE/PARTECIPAZIONE E SICUREZZA

Aggiornamento del sistema di Commissioni e Osservatori; in particolare, in materia di monitoraggio e analisi dei PdR (anche alla luce dell'Accordo Interconfederale 14 luglio 2016) finalizzato a promuovere e favorire la contrattazione di II livello. A livello territoriale le parti valuteranno congiuntamente la possibilità di costituire un apposito gruppo di lavoro

✓ Livello nazionale

a) Commissione Salute/sicurezza:

- Evento annuale nazionale (con focus su tematica di rischio specifico + premio per migliori pratiche aziendali)
- Orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti RLS RSPP (per consentire una maggiore interlocuzione e collaborazione e favorire una migliore comprensione del DVR)
- Orientamenti e indirizzi per progetti formativi e di aggiornamento degli RLS con verifica delle competenze acquisite privilegiando, in ragione della loro praticabilità, corsi:
1) da svolgere all'interno nelle aziende con più di 6 RLS; 2) interaziendali distinti per settori; 3) per metalmeccanici

b) Commissione Politiche attive (in sinergia con Anpal e i soggetti della rete):

- Predisposizione e promozione di linee guida per iniziative formative di riqualificazione e aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dagli ammortizzatori sociali e promozione dell'adozione del Bilancio delle Competenze
- Sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per meglio orientare la riqualificazione professionale del personale

✓ Livello aziendale

Comitato consultivo di partecipazione (composto da 3 a 6 rappresentanti rispettivamente datoriali e dei lavoratori)

nelle aziende con + di 1.500 dipendenti e con almeno due u.p. con + di 300 o almeno una u.p. con + di 500 dipendenti al fine di esaminare, almeno una volta all'anno, strategie aziendali, tendenze dei mercati, andamento occupazionale.

- In caso di scelte strategiche rilevanti riguardanti l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione il comitato sarà convocato dall'azienda consentendo ai rappresentanti sindacali di esprimere un parere
- Definizione, in sede di stesura del Ccnl, di iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione anche utilizzando le risorse di Fondimpresa.

C.A.E. nelle imprese di dimensione comunitaria, nell'ambito dei "comitati aziendali" finalizzati a coordinare le informazioni tra livello CAE e organi nazionali di rappresentanza sindacale, a richiesta di parte, potranno essere approfondite le informazioni riguardanti i siti italiani.

SALUTE E SICUREZZA

✓ COMPITI DATORE DI LAVORO

- consultare preventivamente i RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione
- informare trimestralmente i lavoratori sui temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di «quasi-infortunio»
- Informare i RLS nel corso della riunione periodica sugli infortuni intervenuti, cause e prognosi, andamento delle malattie professionali e sorveglianza sanitaria (eliminazione registro degli infortuni – Cruscotto infortuni). In caso di appalti consegna ai RLS copia del DUVRI per consultazione all'interno dei locali aziendali

✓ DIRITTO DEI LAVORATORI

- Ricevere, su richiesta, una copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari

✓ SPERIMENTAZIONI

- Nelle aziende con + di 200 dipendenti, potranno essere programmati 2 incontri all'anno nell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e RLS, al fine di esaminare fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. Partecipazione 1/1 a carico azienda e lavoratori secondo modalità definite con la RSU
- Attivabilità dei c.d. «break formativi» di 15/20 minuti in orario di lavoro in cui il lavoratore sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato da preposto e RLS ripercorre le procedure operative di sicurezza proprie dell'area di competenza
- «Quasi infortuni»: possibilità di sperimentazioni a livello aziendale, previa valutazione congiunta RSPP e RLS, di sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni. Sarà compito della Commissione Nazionale raccogliere e agevolare la diffusione delle migliori pratiche

✓ VALORIZZAZIONE RUOLO RLS:

- Vengono dotati di adeguati elementi di identificazione (ad es. cartellino, badge, spilla, ecc.)
- aumentate le ore di permesso nelle aziende con più di 300 dipendenti (72 ore annue) e oltre i 1000 dipendenti (76 ore annue)



ORARIO PLURISETTIMANALE

CCNL 5/12/2012

ACCORDO 26/11/2016

Fermi restando gli accordi aziendali

- Attivazione dell'orario plurisettemanale previo esame congiunto con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla convocazione
- Nel corso dell'esame congiunto vengono indicati:
 - a) gruppi di lavoratori interessati;
 - b) le ore necessarie e la loro collocazione temporale;
 - c) i periodi previsti di supero e di riduzione
- Nei casi eccezionali in cui il recupero previsto non risulti possibile viene prevista una fase negoziale volta:
 - a) alla riprogrammazione del recupero
 - b) alla compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate o conguagliando la maggiorazione già erogata al 50% o destinando le ore alla Banca ore



Anticipo della fase negoziale: obbligo di concordare con la Rsu le successive modalità di recupero per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'istituto

Nel caso in cui non si realizzi la media di 40 ore (o perché non si concordino le modalità di recupero o perché il recupero non risulti possibile) le ore in supero diventano straordinario

massimo 80 ore annue nei 12 mesi (15%- 25% al sabato) o in 4 cicli trimestrali per necessità improvvise (20%-30% al sabato)

cumulo flessibilità/straordinario 120 ore annue o 128 ore annue aziende fino a 200 dipendenti



FEDERMECCANICA

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

CCNL 5/12/2012

Programmazione fino ad un massimo di 5 PAR a fruizione collettiva, di norma entro il mese di MAGGIO, previo esame congiunto con la RSU che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla convocazione

Di questi fino a 3 PAR annui possono essere resi non fruibili attraverso la loro monetizzazione nel mese di dicembre a meno che il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda l'accantonamento nell'apposito Conto Ore individuale

ACCORDO 26/11/2016

Possibilità di programmare i 5 PAR a fruizione collettiva entro il mese di SETTEMBRE



Eliminazione della monetizzabilità dei 3 PAR

FLESSIBILITA'/CONCILIAZIONE

✓ Banca del Tempo:

- Promozione dell'istituto per accantonare le ore di PAR in conto ore, le ore di straordinario e le giornate di ferie aggiuntive per ridurre l'orario in prossimità del pensionamento o contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali
- Costituzione di una apposita Commissione con il compito di presentare una proposta operativa di utilizzo alle Parti stipulanti previa verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi

✓ Conciliazione tempi di vita e di lavoro: potranno essere definite in sede aziendale con la RSU soluzioni che in un'ottica di miglioramento dell'efficienza e di raggiungimento del risultato ne favoriscano l'utilizzo

✓ Lavoro agile: riconoscimento dell'importanza dell'istituto, anche in virtù della diffusione delle nuove tecnologie; successivamente all'approvazione della normativa di legge attualmente all'esame del Parlamento, le Parti valuteranno l'opportunità di definire la materia nel CCNL

✓ Ferie e Par solidali: cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di PAR o di ferie monetizzabili ai colleghi che si trovino in condizione di assistere figli minori in particolari condizioni di salute; impegno delle Parti ad approfondire con le Istituzioni alcuni aspetti «tecnici» (trattamento fiscale e contributivo nonché le modalità di valorizzazione delle ore cedute volontariamente) al fine di rendere attuabile l'istituto

✓ Ferie migranti: valutazione positiva da parte dell'azienda, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative, delle richieste di periodi continuativi d'assenza (ferie, PAR) al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine per i lavoratori migranti. Percentuale massima di richieste pari al 3% o al 2% per le aziende fino a 150 dipendenti; in caso di valutazione negativa impegno ad individuare un'idonea soluzione

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104

✓ CONGEDI PARENTALI:

- regolamentata la possibilità di fruizione su base oraria, e non solo giornaliera o continuativa, del diritto al congedo parentale (6 mesi elevabili fino a 10 mesi nel caso di un solo genitore nei primi 12 anni di vita del figlio)
- piano di programmazione mensile nel caso di fruizione su base oraria o giornaliera da presentarsi con un anticipo di 7 giorni rispetto a mese di fruizione indicando il numero di giornate equivalenti e il calendario dei giorni
- L'utilizzo su base oraria è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere; in caso di necessità e urgenza il lavoratore è tenuto a preavvertire dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del suo turno di lavoro e, in tal caso, il permesso non potrà essere inferiore a 4 ore
- Definizione di un monte ore complessivo (1044 ore = 6 mesi) da cui verranno detratte le ore di congedo, che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione su base giornaliera e continuativa (in corso approfondimenti tecnici con l'Inps per adeguare le modalità di calcolo)

✓ PERMESSI EX LEGE 104/1992

- Piano di programmazione mensile che il lavoratore dovrà presentare con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione per consentire un migliore coordinamento con l'attività aziendale fatti salvi i casi di necessità e urgenza

TRASFERTA

Semplificazione della disciplina della trasferta ora articolata su quattro paragrafi (Rimborso spese, Trattamento per il tempo di viaggio, Trasferte con pernottamento e Aziende di manutenzione e di installazione di impianti) rispetto ai sedici punti precedenti

Rimborso spese: il criterio prioritario è il rimborso a piè di lista delle spese effettuate dal lavoratore durante la missione mentre il rimborso forfetario rimane una modalità residuale

Tempo di viaggio: attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero, pari a 11 ore consecutive, di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003 riferita al personale che guida gli automezzi

TRASFERIMENTI, APPALTI PUBBLICI DI SERVIZI

✓ TRASFERIMENTI

- **individuali:** innalzata da 50 a 52 anni per gli uomini e da 45 a 48 per le donne l'età oltre la quale questi possono avvenire solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale
- **collettivi:** saranno oggetto di preventiva comunicazione alle OO.SS. e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto quelli disposti oltre un raggio di 25 km dalla sede di lavoro (superato il riferimento al comprensorio)

✓ APPALTI PUBBLICI DI SERVIZI

- Definizione di una procedura di confronto in caso di cessazione di appalto attivabile su richiesta dell'azienda uscente o la RSU, a cui è invitata l'impresa subentrante ed eventualmente le rispettive organizzazioni sindacali e datoriali.

In particolare e in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, si verificherà la possibilità di soluzioni per il personale coinvolto, coerenti con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.