

Accordo Territoriale

Verbale di intesa

18 DICEMBRE 2017

INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 22 LUGLIO 2016 per la Piccola e Media Industria
Manifatturiera Metalmeccanica e della Installazione di Impianti

Tra

Confimi Apindustria Bergamo, rappresentata dal Presidente della sezione territoriale di **Confimi Meccanica Bergamo** Sig. Alfredo Longhi e dal Direttore Dott. Edoardo Ranzini, unitamente all'Ufficio Relazioni Industriali e Sindacali, in persona del Dott. Davide Lucini Paioni, con l'assistenza dell'Avv. Stefano Bosio

e

FIM-CISL Bergamo, rappresentata dalla Segreteria territoriale, in persona dei Sigg. Luca Nieri e Piergiuliano Capelli

UILM-UIL Bergamo, rappresentata dalla Segreteria territoriale, in persona dei Sigg. Angelo Nozza ed Emilio Lollo.

Premesso che:

- Confimi Apindustria Bergamo e Confimi Meccanica Bergamo hanno manifestato la propria disponibilità a sperimentare l'introduzione di una contrattazione territoriale di secondo livello, a contenuto economico e normativo e ad adesione volontaria da parte delle aziende associate, così come previsto dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l. Confimi Impresa Meccanica – Fim/Cisl – Uilm/Uil del 22 luglio 2016;
- Fim-Cisl e Uilm-Uil della provincia di Bergamo hanno valutato positivamente tale disponibilità, anche allo scopo di introdurre dei contenuti innovativi;
- le Parti, in particolare, riconoscono che con tale sperimentazione negoziale possano realizzarsi concreti obiettivi di sviluppo e crescita per le imprese e i lavoratori del territorio, con riferimento nella specie alla possibilità di introdurre misure specifiche per migliorare la competitività, la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi, l'ampliamento delle figure professionali da inserire nel sistema, garantendo al tempo stesso il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale ed il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente, nonché l'utilizzo degli strumenti incentivanti previsti dalle normative, anche territoriali, definiti allo scopo di favorire la formazione professionale e l'occupazione;
- al fine di perseguire gli scopi di cui sopra, le Parti hanno definito una manifestazione di intenti, di cui all'Accordo Territoriale sottoscritto dalle stesse in data 23 dicembre 2016, con l'impegno di concordare, nel corso della durata di vigenza del c.c.n.l., una serie di intese e dare così concreta attuazione agli obiettivi sopra definiti;
- in esecuzione agli impegni di cui al predetto Accordo, le Parti hanno quindi definito l'intesa che segue, dando attuazione alle materie di seguito enunciate, condividendo il principio in base al quale la contrattazione territoriale di settore sia fondamento di un nuovo percorso, con l'obiettivo di sostenere un'organizzazione del lavoro basata sul senso



di appartenenza e di squadra, mettendo al centro la professionalità dei collaboratori ed il ruolo sociale dell'impresa nel territorio, attraverso due fondamentali azioni: la partecipazione e la crescita e valorizzazione professionale.

Tanto premesso, le parti hanno concordato quanto segue:

PARTE I – RELAZIONI SINDACALI

ART. 1 - PERCORSO DI PARTECIPAZIONE

- 1.1 Il valore della partecipazione è fondamento di un nuovo modello organizzativo, basato sulla condivisione e sulla capacità di rispondere alle nuove sfide che le aziende si trovano ad affrontare. Partendo da questa considerazione, è volontà delle Parti promuovere piani formativi, anche attraverso l'utilizzo dei fondi interprofessionali, allo scopo di analizzare il grado di partecipazione e le modalità/esperienze con le quali essa è declinata all'interno delle imprese. Da un'analisi generale, che inquadra il contesto territoriale, si promuoveranno successivamente percorsi mirati, condivisi con l'azienda, volti a favorire e/o migliorare la propria realtà di impresa partecipata.
- 1.2 L'analisi generale sarà attuata attraverso un percorso seminariale, promosso dalla Commissione territoriale, di cui all'art. 2 del presente Contratto, e con esperti sul tema, a conclusione del quale sarà sottoposto un questionario volto a fotografare il ruolo e grado della partecipazione sul territorio. Seguiranno incontri assembleari, aperti sia ai lavoratori che agli imprenditori, volti a far emergere i diversi punti di vista sul tema della partecipazione. I risultati raccolti rappresenteranno il punto di partenza dal quale declinare un specifico piano formativo al quale le aziende interessate potranno accedere.

ART. 2 - COMMISSIONE TERRITORIALE

- 2.1 La Commissione territoriale è responsabile dell'analisi, attuazione e verifica di quanto specificatamente attribuite dal presente contratto.
- 2.2 E' composta da due membri per ciascuna Parte firmataria. La Commissione territoriale, di volta in volta, potrà essere allargata ad esperti e tecnici a seconda del tema affrontato, i quali non avranno potere di voto e decisionale, ma funzione consultiva ed informativa.
- 2.3 La Commissione territoriale si doterà di un regolamento condiviso da tutti in membri. Si definisce fin d'ora che tutte le decisioni verranno assunte all'unanimità. La Commissione territoriale si insedierà entro due mesi dalla sottoscrizione del presente Contratto.

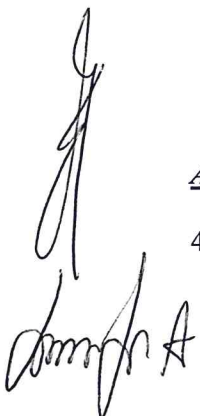
ART. 3 - INCENTIVI PER INVESTIMENTI

- 3.1 Al fine di favorire investimenti a beneficio delle imprese che svolgono un ruolo sociale in termini di mantenimento e sviluppo occupazionale, nonché di radicamento nel territorio, la Commissione territoriale si attiverà al fine di promuovere incontri con le Istituzioni locali per garantire agevolazioni, anche attraverso lo sviluppo e la realizzazione sinergica di contrattazione sociale.

PARTE II – POLITICHE ATTIVE

ART. 4 - LABORATORIO SCUOLA

- 4.1 L'incontro tra mondo del lavoro e scuola rappresenta un importante strumento,



propedeutico all'incontro positivo tra domanda ed offerta di lavoro.

- 4.2 Partendo dalle esperienze promosse singolarmente dalle Parti firmatarie del presente accordo, le stesse si impegnano a confrontarsi sui progetti di alternanza scuola-lavoro, per valutare possibili sinergie, al fine di: sviluppare concrete esperienze di incontro tra mondo della scuola e lavoro; mettere al centro l'ascolto delle nuove generazioni, le loro aspettative ed eventuali criticità; incrociare realtà aziendali e mondo del lavoro con lo scuola, costruendo anche laboratori che possano portare al riconoscimento di crediti formativi.

ART. 5 - RETE DI LAVORO

- 5.1 Sfruttando l'autorizzazione *ope legis* delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali a svolgere attività di intermediazione di domanda e offerta, si propone di creare uno strumento (es. sito, software, ecc...), tale per cui i lavoratori licenziati/dimessi da un'azienda metalmeccanica, che applichi il CCNL Confimi Meccanica (o aderisca a Confimi Apindustria Bergamo), vengano inseriti in un database aperto, dal quale altre aziende metalmeccaniche possano attingere la conoscenza di eventuali figure professionali ricercate. Le modalità di attuazione, anche con l'eventuale contributo di ragazzi coinvolti in progetti di alternanza scuola-lavoro, verranno definite entro il primo quadrimestre del 2018 dalla Commissione territoriale, nel pieno rispetto delle norme di legge, ivi comprese quelle sul trattamento dei dati e la tutela della riservatezza.

ART. 6 - PIANI DI RIQUALIFICAZIONE/RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE

- 6.1 Al fine di favorire la ricollocazione professionale di lavoratori in esubero per giustificato motivo oggettivo, si propone la realizzazione di piani di riqualificazione di un valore che sia calcolato in base all'anzianità di servizio (es. una mensilità lorda per ogni anno di servizio), offerti dalle aziende in parziale sostituzione oppure ad integrazione dell'incentivo all'esodo, con l'obiettivo di realizzare percorsi di riqualificazione coerenti con le qualifiche richieste dalle aziende terze, che quindi potranno beneficiare di tali piani e delle nuove competenze acquisite dagli stessi lavoratori, garantendo loro la ricollocazione in una nuova realtà.
- 6.2 Compito della Commissione territoriale sarà quello di definirne le modalità operative entro il mese di settembre 2018.

PARTE III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 7- INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

- 7.1 Al fine di permettere una maggiore linearità fra responsabilità, mansione, competenze e risultati si promuove la definizione di un nuovo inquadramento professionale. Si propone di suddividere per filiera il comparto metalmeccanico e costruire un inquadramento differenziato partendo dai profili base, ai quali verrà riconosciuta la retribuzione minima prevista, per poi individuare criteri oggettivi, che vadano a verificare la polivalenza e la polifunzionalità, le competenze trasversali e le conoscenze dei lavoratori, ai quali, sulla base di tali parametri, verrà applicata una differenziazione economica, a parità di mansione.
- 7.2 Inoltre, si prevedranno percorsi atti ad accrescere la professionalità attraverso una compartecipazione economica in parti uguali fra azienda e lavoratore (a titolo esemplificativo: 4 ore a carico dell'azienda, 4 ore a carico del lavoratore, attraverso il ricorso ai permessi retribuiti). La progettazione del nuovo inquadramento decorrerà a

partire da settembre 2018, la sperimentazione nel secondo semestre 2019 e diverrà operativa a partire dal 2020, per le imprese che decideranno di applicare la contrattazione territoriale.

- 7.3 Progettazione, analisi e verifica saranno in capo alla Commissione territoriale.

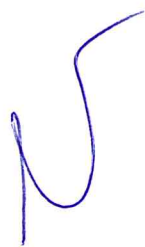
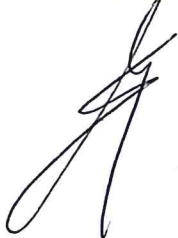
PARTE IV - TIPOLOGIE CONTRATTUALI

ART. 8 - CONTRATTI A TERMINE

- 8.1 Premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, allo scopo di ridurre/limitare l'utilizzo di altre forme contrattuali non stabili e di ricercare soluzioni maggiormente idonee alle caratteristiche ed esigenze del settore di appartenenza delle PMI metalmeccaniche, si concorda che a fronte della stabilizzazione di almeno il 50% dei lavoratori a tempo determinato dell'anno precedente, l'azienda beneficerà – esclusivamente per l'anno successivo – di un aumento della percentuale di contratti a termine stipulabili, rispetto a quella prevista dal CCNL Confimi Meccanica (20% dei contratti a tempo indeterminato in forza all'anno di ogni assunzione a termine), pari al 5%.
- 8.2 La percentuale verrà portata al 10% laddove sia stabilizzato almeno il 75% dei predetti contratti e al 15% laddove sia stabilizzato il 100% degli stessi per l'anno successivo.

ART. 9 – STAFFETTA INTER-GENERAZIONALE CON IL CONTRATTO SOCRATE PER L'OCCUPAZIONE (OSC) E L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- 9.1 Tramite il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC) e il contratto di apprendistato professionalizzante si vuole favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nelle aziende, attraverso il meccanismo della staffetta inter-generazionale.
- 9.2 In particolare, in caso di sostituzione di personale, a cui manchino massimo 18 mesi alla maturazione dei requisiti pensionistici, le Parti concordano la possibilità per le aziende di assumere giovani tra i 18 e 29 anni con contratto di apprendistato professionalizzante e giovani tra i 30 e i 36 anni con il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC), che siano affiancati dal lavoratore in uscita, affinché faccia acquisire al giovane le competenze necessarie per sostituirlo.
- 9.3 Come garanzia di effettivo apprendimento delle mansioni da espletare, si prevede che l'affiancamento sia almeno di 12 mesi, nel caso in cui il giovane non abbia fatto in precedenza alcuna esperienza lavorativa nell'ambito dell'attività per cui è stato assunto, oppure di 6 mesi, nel caso in cui abbia svolto precedenti esperienze lavorative nel campo.
- 9.4 L'azienda dovrà comunicare alla Commissione territoriale il nominativo del tutor e presentare apposita relazione su carta intestata circa le attività svolte, le competenze acquisite, gli eventuali corsi di formazione seguiti e tutto quanto possa certificare l'apprendimento delle mansioni da espletare.
- 9.5 Con riferimento alle assunzioni avvenute con il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC), in osservanza di quanto previsto ai paragrafi precedenti, l'azienda potrà beneficiare, in deroga a quanto previsto dal CCNL Confimi Meccanica, di un'estensione della durata massima del contratto fino a 24 mesi.



ART. 10 - CONTRATTO SOCRATE PER L'OCCUPAZIONE (OSC): OVER 50 E DISOCCUPATI

- 10.1 Premesso che con il rinnovo del CCNL Confimi Meccanica del 22 luglio 2016, le Parti sociali – allo scopo di favorire la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica italiana – hanno istituito il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC), al fine di rendere il medesimo uno strumento maggiormente flessibile per le aziende, ma allo stesso tempo nell'intento di favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di quelle categorie fortemente svantaggiate, si conviene la disciplina di cui ai punti che seguono.
- 10.2 Limitatamente alle categorie b), c) e d) previste dal CCNL Confimi Meccanica, in relazione alla particolare condizione di disagio e difficoltà di inserimento lavorativo di dette categorie, il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC) potrà essere stipulato, oltre che nelle ipotesi già disciplinate dal CCNL, anche per una durata massima di 12 mesi, prorogabile per ulteriori 12 mesi, alle medesime condizioni economiche e normative, previste dal CCNL.
- 10.3 Il termine dell'OSC può essere prorogato per una volta sola, ferma restando la durata massima di cui sopra.
- 10.4 Inoltre, limitatamente ai primi 6 mesi di durata del contratto di lavoro, i minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente:

Categoria	Minimo tabellare
1 ^a	1.165,00
2 ^a	1.265,00
3 ^a	1.348,00
4 ^a	1.391,00
5 ^a	1.490,00
6 ^a	1.598,00
7 ^a	1.714,00
8 ^a	1.864,00
9 ^a	2.073,00

Decorsi i 6 mesi di applicazione dell'OSC, per il restante arco temporale di vigenza del contratto di lavoro, troveranno applicazione i minimi salariali di cui all'art. 4, lett. a) del CCNL Confimi Meccanica.

- 10.5 Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, maturerà il diritto a percepire un elemento retributivo, di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto ordinariamente dal CCNL (e dal punto che precede del presente accordo), a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALE

- 11.1 Come disciplinato dall'art. 4, lettera b), comma 11, del CCNL Confimi Meccanica, la Commissione territoriale dovrà analizzare la situazione aziendale ed i motivi che portano al ricorso di lavoratori stagionali, valutando numero di occupati, struttura aziendale ed andamento di mercato. Verrà definito l'accordo annuale una volta considerato il periodo di intensificazione produttiva, con verifica entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Viene prevista la possibilità di riconferma della stagionalità e la verifica circa le possibili assunzioni a fronte di una variazione positiva di mercato, sia in termini economici che di prodotto.

PARTE V - ORARIO LAVORO

ART. 12 - FRUZIONE COLLETTIVA DEI PERMESSI ANNUI RETRIBUITI

12.1 Qualora l'azienda non abbia i requisiti per poter accedere agli ammortizzatori sociali, in virtù delle condizioni poste dalla normativa attuale ed in virtù della difficoltà di utilizzo, per ragioni organizzative, degli strumenti di flessibilità contrattuale, le Parti – in deroga alla possibilità data dal CCNL Confimi Meccanica, di utilizzare i permessi accantonati da almeno 12 mesi al fine di consentire il mantenimento dei normali livelli retributivi per i lavoratori – concordano di abbassare la predetta soglia a 6 mesi, garantendo, comunque, almeno 40 ore di permessi ancora a disposizione, all'atto dell'utilizzo degli arretrati. L'azienda dovrà dare comunicazione alla Commissione territoriale circa l'utilizzo dei permessi previsto dal presente articolo entro 5 giorni dalla decorrenza, salvo casi eccezionali di comprovata urgenza.

ART. 13 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

- 13.1 Nella continua trasformazione del mondo del lavoro, le nuove forme di organizzazione del rapporto, in grado di coniugare maggiori performance e migliore gestione del tempo, rappresentano un importante strumento ed opportunità.
- 13.2 Le aziende potranno individuare aree e mansioni alle quali applicare la flessibilità in entrata/uscita giornaliera di massimo 30 minuti e/o il lavoro agile (smart working e/o coworking). Nel caso di ricorso al lavoro agile, l'azienda ne darà comunicazione preventiva alla Commissione territoriale, attraverso la compilazione di uno specifico modulo, dal quale si evincerà il rispetto della normativa vigente.
- 13.3 Le Parti concordano, in deroga alle norme contrattuali del CCNL, che le percentuali relative alla richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono innalzate di un punto percentuale. Pertanto, le imprese con almeno 100 dipendenti accoglieranno le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito della percentuale del 5% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta. Laddove sia stata raggiunta la percentuale del 5%, le aziende accoglieranno, fino al 6% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap. Le imprese fino a 100 dipendenti accoglieranno, invece, le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito della percentuale del 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta. Laddove sia stata raggiunta la percentuale del 4% le aziende accoglieranno, fino al 5% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

PARTE VI – FORMAZIONE

ART. 14 - FORMAZIONE CONTINUA

- 14.1 Sulla base di quanto disciplinato all'art. 53 del CCNL Confimi Meccanica, le Parti si rendono disponibili, attraverso la Commissione territoriale, a valutare richieste di percorsi di formazione avanzati dalle aziende, con lo scopo di accrescere professionalità e migliorare competenze trasversali utili nel contesto lavorativo aziendale e territoriale.

PARTE VII – PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE

ART. 15 – PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE

STRUTTURA DEL PDRT

- 15.1 Le Parti stabiliscono l'istituzione di un Premio di Risultato Territoriale (di seguito PDRT). Vista la sua natura sperimentale e con l'obiettivo di superare l'Elemento retributivo annuo, con beneficio sia per le aziende che per i lavoratori, le Parti individuano i seguenti importi massimi raggiungibili:

- 2018: 485,00 euro lordi;
- 2019: 500,00 euro lordi;
- 2020: 550,00 euro lordi.

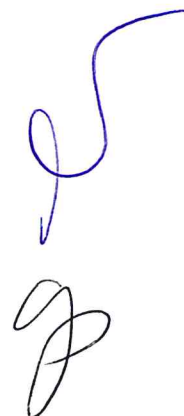
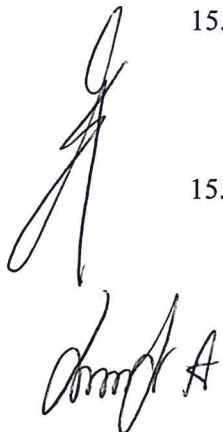
- 15.2 L'importo del PDRT, così come indicato al par. 15.1, verrà erogato solamente al superamento della variazione grezza della produzione media – relativa al settore di appartenenza dell'azienda applicante il predetto accordo – della provincia di Bergamo, riscontrata nel triennio precedente a quello di maturazione del PDRT.

- 15.3 Le somme di cui al par. 15.1 saranno incrementati di 40 euro lordi nel caso in cui il valore della variazione grezza della produzione fosse superiore a quello medio del triennio precedente a 0,25 punti percentuali, e di ulteriori 40 euro lordi laddove il valore fosse superiore a 0,5 punti percentuali. Nell'anno 2020, la somma di cui al 15.1 sarà incrementata di 50 euro lordi, nel caso in cui il valore della variazione grezza della produzione fosse superiore a quello medio del triennio precedente a 0,25 punti percentuali, e di ulteriori 50 euro lordi laddove il valore fosse superiore a 0,5 punti percentuali.

- 15.4 Laddove, però, il Margine Operativo Lordo (MOL) – calcolato come media dei tre anni precedenti a quello di maturazione del PDRT – della singola azienda, applicante il presente accordo, fosse inferiore a quello dell'anno di maturazione del PDRT, la medesima erogherà esclusivamente un importo pari a 450 euro lordi, riparametrato secondo quanto previsto ai paragrafi 15.9 e 15.10.

- 15.5 Le Parti concordano che i dati utilizzati per la verifica della maturazione del PDRT saranno quelli pubblicati trimestralmente dalla Camera di Commercio di Bergamo, che verranno comunicati alle aziende applicanti il predetto accordo almeno un mese prima dell'erogazione del PDRT.

- 15.6 I settori merceologici della categoria metalmeccanica, secondo la suddivisione operata dalla Camera di Commercio di Bergamo, sono: settori siderurgico, minerali non metalliferi e settore meccanico.



15.7 Il premio sarà così erogato:

ANNO 2018	
VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	485 EURO LORDI
> +0,25% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	525 EURO LORDI
> +0,5% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	565 EURO LORDI
MOL MEDIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE < MOL ANNO 2018	450 EURO LORDI
ANNO 2019	
VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	500 EURO LORDI
> +0,25% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	540EURO LORDI
> +0,5% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	580 EURO LORDI
MOL MEDIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE < MOL ANNO 2019	450 EURO LORDI
ANNO 2020	
VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	550 EURO LORDI
> +0,25% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	600 EURO LORDI
> +0,5% SU VARIAZIONE GREZZA PRODUZIONE MEDIA NEL TRIENNIO PRECEDENTE	650 EURO LORDI
MOL MEDIO NEL TRIENNIO PRECEDENTE < MOL ANNO 2020	450 EURO LORDI

15.8 A titolo esemplificativo della modalità di misurazione del PDRT si riporta quanto segue: tenuto conto che la variazione grezza della produzione, nel triennio 2014-2015-2016, per il settore meccanico è stata + 9,6%, se il PDRT fosse liquidato relativamente all'anno di esercizio 2017, sarebbe necessario che la variazione fosse superiore al +9,6%. Laddove poi la variazione fosse superiore al +9,84%, il lavoratore avrebbe diritto ad un'integrazione pari a 40 euro, a cui si aggiungerebbero altri 40 euro laddove la variazione grezza della produzione del 2017 superasse il 10,10%. Se però la singola azienda, nel 2017, avesse avuto un MOL inferiore a quello medio nel triennio 2014-2015-2016, la stessa avrebbe erogato ai propri dipendenti solamente 450 euro, riparametrati in base a quanto previsto ai paragrafi 15.9 e 15.10.

RIPARAMETRAZIONE DEL PDRT

15.9 Il PDRT di ciascun lavoratore, determinato sulla base dell'indicatore sopra disciplinato, sarà decurtato in base al parametro assenteismo come di seguito dettagliato (i giorni di assenza devono intendersi lavorativi):

- fino a 10 giorni di assenza: 100% del premio;
- da 11 fino a 15 giorni di assenza: decurtazione del 10% del premio ottenuto;
- da 16 a 30 giorni di assenza: decurtazione del 20% del premio ottenuto;
- da 31 a 40 giorni di assenza: decurtazione del 40% del premio ottenuto;
- oltre 41 giorni di assenza decurtazione del 50% del premio ottenuto.

15.10 Le decurtazioni di cui al par. 15.9 saranno ridistribuite e riparametrate tra i lavoratori con assenze non superiori ai 10 giorni.

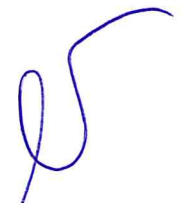
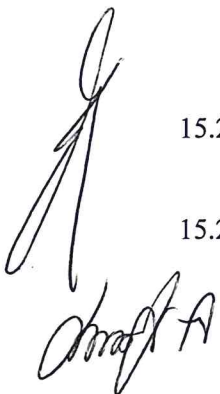
15.11 Verranno considerati giorni di assenza i permessi non retribuiti, l'aspettativa, retribuita e non, la malattia, ad eccezione di malattie oncologiche e cure salvavita. Nel calcolo del parametro assenteismo non rientreranno i giorni di congedo di maternità/paternità.

CONVERSIONE DEL PDRT IN WELFARE

- 15.12 Al fine di attuare la facoltà riconosciuta, a ciascun lavoratore, dall'art. 1, comma 184, della Legge n. 208/2015 (cd. Legge di Stabilità 2016), le Parti riconoscono la possibilità di erogare prestazioni di welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, del PDRT maturato, anche nelle forme che verranno delineate in base a quanto previsto nel successivo art. 16.2.
- 15.13 Per un rapido disbrigo delle pratiche di erogazione, il lavoratore che decidesse di optare per le prestazioni di welfare – previa conoscenza del valore monetario del PDRT – dovrà far pervenire all'azienda apposita richiesta scritta, indicando l'entità da convertire, almeno 10 giorni prima dell'erogazione del PDRT.
- 15.14 Al lavoratore che opterà per la conversione totale del PDRT in prestazioni di welfare verrà riconosciuto un ulteriore valore economico pari al 10% del valore del premio maturato.

CARATTERISTICHE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PDRT

- 15.15 A seguito della comunicazione dei dati economici pubblicati dalla Camera di Commercio, le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a comunicare alle aziende aderenti il valore del PDRT entro il 1° giugno dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso.
- 15.16 L'azienda erogherà il PDRT, riparametrato alla luce delle assenze contratte da ciascun lavoratore nell'anno precedente, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso.
- 15.17 Il premio complessivamente conseguito, in base a quanto precedentemente stabilito, deve intendersi comprensivo delle quote di incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, TFR compreso.
- 15.18 Ai lavoratori assunti in corso d'anno di riferimento o a tempo determinato, il PDRT verrà attribuito per dodicesimi, in proporzione ai mesi lavorati, considerando quale mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- 15.19 Ai lavoratori che avranno cessato il servizio prima del 31 dicembre dell'anno considerato, il PDRT sarà riconosciuto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato quando sarà corrisposto agli altri lavoratori.
- 15.20 I lavoratori a tempo parziale matureranno il PDRT in proporzione al loro orario di lavoro.
- 15.21 In presenza di ammortizzatori sociali, il PDRT verrà ridistribuito nel modo seguente: totale premio diviso 12 per numero di mesi di effettivo lavoro, considerando quale mese intero la frazione superiore a 15 giorni. Qualora l'ammortizzatore sociale coprisse più di 6 mesi, anche non continuativi, l'azienda riconoscerà 250,00 euro in welfare per servizi alla persona e/o alla famiglia. In caso di grossa difficoltà nel corrispondere l'importo welfare, l'azienda chiederà l'intervento della Commissione territoriale per trovare idonee soluzioni.
- 15.22 Il presente PDRT sostituisce e supera l'elemento retributivo annuo previsto dal CCNL Confimi Meccanica, che non è più dovuto per tutta la durata del presente accordo.
- 15.23 CLAUSOLA DI CONFORMITÀ: le Parti riconoscono che le erogazioni previste dal PDRT, così come costituito dal presente accordo, stipulato ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs.



n. 81/2015, sono di ammontare variabile e legate ad un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione per l'azienda, misurabile e verificabile sulla base di criteri oggettivi.

Pertanto, le predette erogazioni sono conformi, ad ogni effetto, alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 182, della L. n. 208/2015, sulla base dei criteri definiti con il successivo D.I. del 25 marzo 2016, tali da permettere l'applicazione delle agevolazioni fiscali previste, in relazione anche alle indicazioni contenute nella Circolare n. 28/E del 15.06.2016, emanata dall'Agenzia delle Entrate d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le Parti dichiarano la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno delle agevolazioni sopra indicate, laddove eventualmente richieste dalla relativa normativa presente o futura, dando comunque atto che le caratteristiche del presente accordo già tengono in considerazione le ulteriori indicazioni in materia contenute nei commi 160, 161 e 162 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 (legge di bilancio 2017).

- 15.24 PREMIO TERRITORIALE CON PARAMETRI AZIENDALI: le aziende, fermo restando almeno l'importo complessivo previsto per il PDRT, potranno proporre obiettivi alternativi, più consoni alle loro specifiche aziendali, i quali andranno valutati e validati secondo le regole previste dall'Accordo sottoscritto da Confimi Apindustria Bergamo/CGIL-CISL-UIL in data 6 dicembre 2016, con le opportune armonizzazioni alle disposizioni di cui al presente accordo.

PARTE VIII – WELFARE

ART. 16 – WELFARE

- 16.1 L'Azienda riconoscerà, a titolo di welfare, le somme di seguito indicate, unitamente alle spettanze relative al mese di settembre:

- anno 2018: 100,00 euro lordi;
- anno 2019: 100,00 euro lordi;
- anno 2020: 100,00 euro lordi.

- 16.2 Al fine di favorire le diverse opportunità legate al welfare, la Commissione territoriale si impegna a promuovere la realizzazione di una piattaforma da mettere a disposizione delle aziende, integrata con le varie opportunità previste dalla normativa di riferimento, ivi compreso servizi declinati da specifiche convenzioni promosse a livello territoriale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi di cura, assistenza, educativi, ecc...).

- 16.3 Il lavoratore avrà diritto all'erogazione di quanto previsto dal presente punto se in possesso di almeno tre mesi di anzianità aziendale consecutiva.

PARTE IX – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 17 – AMBITO DI APPLICAZIONE

- 17.1 Potranno applicare il presente accordo le aziende associate a Confimi Apindustria Bergamo, che applicano il CCNL Confimi Meccanica.

- 17.2 Le aziende che volontariamente intenderanno applicare il presente accordo dovranno darne informazione preventiva scritta a Confimi Apindustria Bergamo e la stessa informerà le Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di esperire il proprio percorso informativo, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 72 – Assemblea del CCNL.



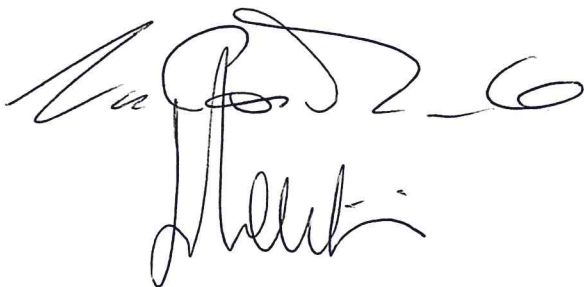
- 17.3 Le Parti concordano nel favorire la più ampia diffusione del contenuto normativo del presente accordo anche nelle aziende dove è già attiva la contrattazione aziendale di secondo livello, attraverso il recepimento dello stesso, al fine di diffondere l'applicazione degli strumenti dell'accordo ritenuti utili per l'accrescimento professionale ed economico di aziende e lavoratori.
- 17.4 Le Parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale e sul principio di specialità della contrattazione aziendale rispetto a quella del presente accordo. Pertanto, i datori di lavoro già firmatari di contratti integrativi aziendali non saranno tenuti ad adottare l'accordo territoriale e non daranno disdetta di tali contratti per applicare il medesimo, fermo restando quanto previsto al precedente punto 17.3.

ART. 18 – DURATA

- 18.1 Fatte salve le procedure di validazione previste al punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, Intese modificative, comma 3, del CCNL Confimi Meccanica, il presente accordo ha durata triennale con riferimento agli anni 2018, 2019 e 2020. Pertanto, terminerà di produrre i propri effetti alla data del 31 dicembre 2020, fatta salva l'eventuale erogazione del PDRT relativo all'anno 2020 che, se spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno 2021, così come per le eventuali parti del medesimo in cui è prevista una specifica e diversa tempistica.
- 18.2 Il presente accordo, inoltre, ha natura sperimentale. Stante la continua evoluzione degli argomenti e dei temi contenuti nel medesimo, le Parti firmatarie, qualora ne ravvisassero l'esigenza, si incontreranno per il necessario raccordo tra i contenuti del presente accordo con le normative, anche contrattuali, di fonte superiore.
- 18.3 Il presente accordo sarà comunque rinnovabile nel rispetto dei principi di non sovrapposibilità ed autonomia dei cicli negoziali.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Confimi Apindustria Bergamo



p. FIM-CISL Bergamo



p. UILM-UIL Bergamo

