



**A tutte le Aziende Clienti  
del settore paghe**

**RINNOVO CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA**

**INCREMENTI RETRIBUTIVI E WELFARE AZIENDALE**

Il 26 Novembre 2016 FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL hanno stipulato l'accordo di rinnovo del contratto collettivo dei Metalmeccanici INDUSTRIA, scaduto il 31 Dicembre 2015. L'accordo ha apportato alcune importanti modifiche agli istituti già esistenti e ne ha introdotto dei nuovi, come il welfare aziendale. Nell'accordo non erano stati previsti incrementi dei minimi tabellari, che per l'anno 2017 rimanevano invariati, ma era stato previsto che nel mese di Maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL le Parti si sarebbero incontrate per determinare, sulla base dei dati comunicati dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello. A seguito di tale impegno, in data 6 Giugno 2017, le Parti si sono incontrate per l'adeguamento, sulla base della dinamica inflattiva consuntiva misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati, così come fornita dall'ISTAT con apposito comunicato del 30 Maggio 2017, dei minimi tabellari, dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità con validità 01 Giugno 2017. Come si vedrà nel proseguo della circolare gli aumenti sono di modesta entità, ma ricordiamo che qualora le aziende volessero, per i dipendenti che percepiscono emolumenti aggiuntivi della retribuzione, come superminimi assorbibili e anticipi futuri aumenti, possono decidere di procedere con l'assorbimento dello stesso.

**1. INCREMENTI RETRIBUTIVI**

Sulla base dei dati forniti dall'ISTAT con il comunicato del 30 Maggio 2017, secondo cui l'IPCA consuntiva a Maggio 2017 è pari a 0,1%, gli importi degli incrementi retributivi dal 1° Giugno 2017, calcolati mediante differenza tra i valori dei nuovi minimi tabellari sottoscritti dalle Parti e quelli previgenti, risultano i seguenti

<b>Categoria</b>	<b>Aumenti dal 1° giugno 2017</b>
8 <sup>a</sup>	2,33
7 <sup>a</sup>	2,28
6 <sup>a</sup>	2,04
5 <sup>a</sup> S	1,90
5 <sup>a</sup>	1,77
4 <sup>a</sup>	1,66
3 <sup>a</sup> S	1,62
3 <sup>a</sup>	1,59
2 <sup>a</sup>	1,43
1 <sup>a</sup>	1,30



Viene confermato che, a partire **dal 1° gennaio 2017**, gli **aumenti** dei **minimi** tabellari **assorbono** gli **aumenti individuali** riconosciuti **successivamente a tale data**, salvo che siano stati concessi con una **clausola** espressa di **non assorbibilità**, nonché gli **incrementi fissi collettivi** della retribuzione eventualmente concordati in **sede aziendale** successivamente alla medesima data, ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad es. indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Pertanto i nuovi minimi tabellari mensili concordati tra le Parti risultano i seguenti:

Categoria	Minimi al 01 Giugno 2017
8 <sup>a</sup>	2.335,50
7 <sup>a</sup>	2.280,84
6 <sup>a</sup>	2.043,02
5 <sup>a</sup> S	1.904,32
5 <sup>a</sup>	1.776,66
4 <sup>a</sup>	1.658,94
3 <sup>a</sup> S	1.624,58
3 <sup>a</sup>	1.590,22
2 <sup>a</sup>	1.434,01
1 <sup>a</sup>	1.299,11

## 2. INDENNITA' DI TRASFERTA

Sulla base dell'indice IPCA è stato effettuato anche l'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per pernottamento, i cui importi dal 1° Giugno 2017 risultano i seguenti:

Indennità di trasferta dal 1° giugno 2017	
Tipologia	Importo
Quota per il pasto meridiano o serale	11,73
Quota per il pernottamento	19,39
Trasferta intera	42,85

Gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15% per le quote relative ai pasti e per il 70% al pernottamento. Mentre per i lavoratori comandati in trasferta in **alta montagna** o in **sottosuolo** i suddetti importi sono **maggiorati del 10%**.



### 3. REPERIBILITA'

Con le stesse modalità utilizzate per il calcolo dei minimi contrattuali, è stata adeguata a decorrere dal 1° Giugno 2017 l'indennità di reperibilità, i cui importi risultano i seguenti:

Compenso giornaliero			
Categoria	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive
1 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> S	4,82	7,23	7,82
4 <sup>a</sup> - 5 <sup>a</sup>	5,73	9,00	9,64
Superiore alla 5 <sup>a</sup>	6,59	10,82	11,41

Compenso settimanale (6 giorni)			
Categoria	Standard	Con festivo	Con festivo e giorno libero
1 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> -3 <sup>a</sup> S	31,33	31,92	34,32
4 <sup>a</sup> - 5 <sup>a</sup>	37,65	38,29	41,56
Superiore alla 5 <sup>a</sup>	43,75	44,34	48,57

### 4. Importante! – Introduzione del WELFARE AZIENDALE nel rinnovo CCNL

Con l'accordo del 26 Novembre 2016, le Parti hanno previsto l'attivazione da parte dell'aziende di un piano di **welfare aziendale** ed in data 27 Febbraio 2017, con un secondo accordo, hanno confermato la sua attivazione con decorrenza **1° Giugno 2017**, inserendo all'interno della Sezione Quarta – Titolo IV del CCNL Metalmeccanici Industria l'art 17 dal titolo "Welfare Aziendale".

Il suddetto articolo prevede che **le aziende, a decorrere dal 1° Giugno 2017, dovranno mettere a disposizione dei lavoratori dei piani di "flexible benefits" a favore di tutti i dipendenti per un costo massimo di 100,00 euro per lavoratore. Tale importo sarà elevato a 150 euro e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 1° Giugno 2018 e dal 1° Giugno 2019. Gli importi potranno essere utilizzati, dal dipendente, entro il 31 Maggio dell'anno successivo.**

La Parti specificano che tale importo è aggiuntivo rispetto ad eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che da accordi collettivi. Nel corso della prima fase di applicazione e comunque non oltre il 28 Febbraio 2018, le Parti si incontreranno per la verifica dell'adempimento nei confronti degli aventi diritto.



#### 4.1 DESTINATARI

I destinatari di tale beneficio saranno tutti i lavoratori in forza al 1° Giugno di ciascun anno o successivamente se assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno con una delle seguenti tipologie contrattuali:

- **contratto a tempo indeterminato;**
- **contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità di servizio, anche non consecutiva, nel corso di ciascun anno (1° Gennaio – 31 Dicembre).**

Per il lavoratori con orario di lavoro part-time i suddetti valori dovranno essere riproporzionati. Sono esclusi dal piano di "flexible benefits i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio – 31 Dicembre di ciascun anno.

#### 4.2 STRUMENTI DI WELFARE

Le Parti all'art.17 hanno previsto, a titolo esemplificativo, alcuni strumenti di welfare suddivisi per la loro differente finalità:

- **Opere e servizi per finalità sociale** – non soggette a regime fiscale e contributivo;
- **Beni e servizi in natura** – non soggette a regime fiscale e contributivo se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;
- **Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro** – non soggetti a regime fiscale e contributivo.

Sussiste la possibilità per il lavoratore di scegliere di destinare l'importo a sua disposizione, di anno in anno, al **Fondo COMETA** o al **Fondo mètaSalute**, fatto salvo che il costo massimo a carico dell'azienda non può superare i 100, 150 e 200 euro, rispettivamente per gli anni 2017.2018 e 2019.

Di seguito esemplificazioni dei strumenti di welfare:

<b>OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI (art.51 comma 2 lett.f del TUIR)</b>
Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
Modalità di erogazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;</li><li>• Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore);</li><li>• Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;</li><li>• Documento di legittimazione nominativo (cd. Voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore</li></ul> NB: Non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro



FINALITA'	SERVIZI
<b>Educazione e istruzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Corsi Extraprofessionali</li><li>• Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua)</li><li>• Servizi di orientamento allo studio</li></ul>
<b>Ricreazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abbonamenti o ingressi a cinema, teatro, pay tv, .....</li><li>• Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...</li><li>• Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ....</li><li>• Viaggi (pacchetti completi), pacchetti casa vacanze....</li><li>• Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze.</li><li>• Attività culturali (mostre e musei)</li><li>• Biblioteche</li><li>• Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)</li></ul>
<b>Assistenza sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assistenza domiciliare</li><li>• Badanti;</li><li>• Case di riposo (R.S.A.)</li></ul>
<b>Assistenza Sanitaria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Checkup medici;</li><li>• Visite specialistiche;</li><li>• Cure odontoiatriche;</li><li>• Terapie e riabilitazione;</li><li>• Sportello ascolto psicologico.</li></ul>
<b>Culto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pellegrinaggi</li></ul>

**SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI (art.51 comma 2 lett. f.-bis, f-ter del TUIR)**

Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico



Modalità di erogazione:

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (cd. Voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore

NB: In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione.

FINALITA'	SERVIZI
<b>Servizi di Educazione e istruzione, anche in età prescolare</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asili nido;</li><li>• Servizi di babysitting;</li><li>• Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore;</li><li>• Università e Master;</li><li>• Libri di testo scolastici e universitari;</li></ul>
<b>Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Doposcuola o Pre-scuola;</li><li>• Buono pasto mensa scolastica;</li><li>• Scuolabus, gite didattiche;</li><li>• Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri,...)</li></ul>
<b>Ludoteche e centri estivi e invernali</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Spese per frequentazione di campus estivi e invernali;</li><li>• Spese per frequentazione di ludoteche.</li></ul>
<b>Borse di studio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio.</li></ul>
<b>Servizi di assistenza ai familiari e/o non autosufficienti</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Familiari anziani (che abbiamo compiuto i 75 anni)</b></li><li>• <b>Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Badanti;</li><li>• Assistenza domiciliare;</li><li>• Case di riposo (R.S.A.)</li><li>• Case di cura</li></ul>



<b>BENI E SERVIZI IN NATURA (art.51 comma 3 del TUIR)</b>
Soggetti beneficiari: dipendenti
Modalità di erogazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;</li><li>• Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;</li><li>• Documento di legittimazione nominativo (cd. Voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi</li></ul> NB: Se il valore dei benefits, messi a disposizione del dipendente, eccede nell'anno il limite di 258,23 euro, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione
<b>BENEFITS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Buoni spesa per generi alimentari;</li><li>• Buoni spesa per acquisiti vari (es. buoni carburante, commercio elettronico, ricariche telefoniche)</li></ul>

<b>SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO per il raggiungimento del posto di lavoro (art.51 comma 2 lett. d) del TUIR)</b>
Soggetti beneficiari: dipendenti
Modalità di erogazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro con mezzi di proprietà o noleggiati, o forniti da terzi sulla base di apposite convenzioni o accordi stipulati dallo stesso datore</li></ul> NB: Non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro

## 5. FONDO COMETA

Nell'accordo del 26 Novembre 2016 è stata previsto un **aumento della contribuzione a carico ditta** da versare al Fondo Cometa, a favore dei dipendenti iscritti al suddetto Fondo.

La contribuzione a carico ditta, con **decorrenza 1° Giugno 2017**, passerà dall'attuale **1,2% al 2%**.

Pertanto per lavoratori iscritti al Fondo Cometa, che versano una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale, hanno diritto ad una contribuzione a carico azienda pari a 2% del minimo



contrattuale. Non è stato previsto alcun aumento per la quota di iscrizione che rimane confermata nella seguenti misure:

- 5,16 euro a carico azienda per ogni lavoratore iscritto;
- 5,16 euro a carico del lavoratore che decide di iscriversi al Fondo.

Per favorire l'adesione al Fondo le aziende, una volta all'anno, dovranno consegnare ai lavoratori non iscritti, la scheda informativa con le indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione al Fondo Cometa. La scheda informativa è disponibile sul sito [www.Cometafondo.it](http://www.Cometafondo.it). Comuniciamo che lo studio procederà, per i dipendenti iscritti al Fondo, ad aggiornare la percentuale di versamento a carico ditta con il cedolino di Giugno 2017 e non occorre presentare alcuna documentazione, in quanto disposizione contrattuale destinata a tutti coloro che applicano il CCNL Metalmeccanici Industria.

## 6. FONDO METASALUTE

Con il rinnovo del CCNL Metalmeccanici Industria le Parti hanno previsto, per tutti i lavoratori in forza al **1° Ottobre 2017**, l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa "mètaSalute" con decorrenza dalla medesima data, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.

L'iscrizione avverrà in automatico e ne avranno diritto tutti i lavoratori, non in prova, con le seguenti tipologie contrattuali:

- contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time;
- contratto di apprendistato;
- contratto a tempo determinato di durata non inferiore ai 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione;

La contribuzione è pari a **156 euro annui** (suddivise in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda, comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della Legge n.76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

E' consentita l'iscrizione per i familiari non fiscalmente a carico, appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto, ma con copertura a loro totale carico e secondo le modalità previste dal regolamento del Fondo.

La contribuzione è dovuta anche per i seguenti lavoratori:

- lavoratori in aspettativa per malattia;
- lavoratori sospesi in CIG;
- lavoratori cessati a seguito di procedura collettiva di cui alla legge n.223/1991 ovvero ai sensi dell'art.7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI, per un massimo di 12 mesi.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente, non potrà essere inferiore a 156,00 euro annui a decorrere dal 1° Ottobre 2017.

Nell'ipotesi di aziende in cui sussistono forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a mètaSalute si applica quanto previsto dalla precedente intesa.



Per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa in sede aziendale si procederà ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo per adeguare, entro il 31 Dicembre 2017, la contribuzione a carico del datore in misura non inferiore a 156 euro annui.

## 7. FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti nell'accordo hanno, inoltre, previsto che a far data dal **1° Gennaio 2017** le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di un triennio, in percorsi di **formazione continua della durata di 24 ore pro-capite**, realizzate secondo le modalità individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La **formazione in materia di sicurezza** di cui all'art.37 del D. Lgs. N. 81/2008 **non è computabile a fine del raggiungimento delle 24 ore.**

**Ai lavoratori** in forza a tempo indeterminato entro la fine del 2° anno del triennio, **che non siano stati coinvolti nei percorsi di formazione**, entro la medesima data, e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il 3° anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il **diritto soggettivo alla formazione continua** è esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la RSU, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenza trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto aziendale.

L'azienda, anche con integrazione delle risorse pubbliche e private a disposizione, per le iniziative formative sosterrà direttamente i **costi fino ad un massimo di 300,00 euro.**

Per la fruizione di tale diritto il lavoratore dovrà fare richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa a cui intende partecipare, producendo su richiesta dell'azienda la documentazione necessaria.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico – organizzative. I lavoratori che contemporaneamente **potranno assentarsi** per la partecipazione alle iniziative formative saranno il **3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva**, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative.

Lo studio rimane a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Distinti saluti

Il Settore Lavoro di Studio Negri e Associati

**Mario Bernardo**      **Daniela Ienco**      **Nicoletta Nasazzi**  
**Viviana Gigliotti**      **Chiara Valsecchi**      **Pamela Gobbi**      **Sara Calò**