

ACCORDO DI RINNOVO 26 NOVEMBRE 2016

1. MINIMI CONTRATTUALI

Una delle più rilevanti innovazioni introdotte dall'Accordo di rinnovo riguarda le regole per la definizione dei minimi contrattuali.

Infatti, in via sperimentale e per la vigenza del CCNL, gli incrementi dei minimi sono definiti 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.

Nella giornata di ieri 6 giugno, le parti stipulanti, preso atto dei contenuti del Comunicato ufficiale dell'Istat del 30 maggio scorso relativo alla dinamica dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto dei prezzi dei beni energetici importati relativa all'anno 2016, hanno sottoscritto le tabelle dei minimi tabellari, dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità con decorrenza 1° giugno 2017 ed hanno confermato le percentuali dell'utile minimo di cottimo (testi in allegato).

Si ricorda che i suddetti importi restano invariati fino al 31 maggio 2018.

1.1 AUMENTI SALARIALI

Gli incrementi dei minimi tabellari a decorrere dal 1° giugno 2017 sono pari a:

Tab. A

INCREMENTI MENSILI	
Categorie	Incrementi retributivi mensili dal 1° giugno 2017
1 ^a	1,30
2 ^a	1,43
3 ^a	1,59
3 ^a Super	1,62
4 ^a	1,66
5 ^a	1,77
5 ^a Super	1,90
6 ^a	2,04
7 ^a	2,28
8 ^a Quadri	2,33

Pertanto, gli importi dei nuovi minimi mensili a decorrere dal 1° giugno 2017 sono pari a:

Tab. B

Categorie	Minimi Mensili Dal 1° giugno 2017
1 ^a	1299,11
2 ^a	1434,01
3 ^a	1590,22
3 ^a Super	1624,58
4 ^a	1658,94
5 ^a	1776,66
5 ^a Super	1904,32
6 ^a	2043,02
7 ^a	2280,84
8 ^a Quadri	2335,50

2. EFFETTI DERIVANTI DALLA VARIAZIONE DEI MINIMI TABELLARI

La variazione dei minimi tabellari, a partire dal 1° giugno 2017, produrrà effetti sugli istituti di seguito indicati.

- 2.1. L'indennità di maneggio denaro (art. 11, Sezione quarta - Titolo IV).
- 2.2. Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art. 7, Sezione quarta - Titolo III).
- 2.3. I minimi tabellari per gli apprendisti. In proposito si precisa che per i lavoratori assunti con contratto di Apprendistato professionalizzante si devono riconoscere i minimi tabellari della categoria di appartenenza di cui alla precedente Tabella B.
- 2.4. Le parti hanno confermato le percentuali riguardanti l'utile minimo di cottimo: pertanto l'utile minimo di cottimo (art. 2, Sezione quarta - Titolo IV) da applicare alla paga base sono:

Tab. C

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° giugno 2017
1 ^a	0,87%
2 ^a	0,92%
3 ^a	0,98%
3 ^a Super	0,98%
4 ^a	1,03%
5 ^a	1,02%
5 ^a Super	1,01%

MAGGIORAZIONI ED INDENNITÀ

- 3.1** Le maggiorazioni dovute per le prestazioni effettuate oltre le normali 40 ore in regime di **orario plurisettimanale** restano fissate al 15% dal lunedì al venerdì ed al 25% nella giornata del sabato; nel caso, invece, di **necessità improvvise**, cioè nelle ipotesi in cui *“il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell’orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi”*, le maggiorazioni sono elevate rispettivamente al 20% e al 30%. In ambedue i casi le maggiorazioni sono definite in modo onnicomprensivo.
- 3.2** Per quanto riguarda il valore dell’**Elemento Perequativo** esso resta fermo a 485 euro. Le modalità di riconoscimento rimangono quelle in atto (Cfr. la circolare prot. n. 50 del 27 marzo 2008).

3 TRASFERTE E REPERIBILITÀ

Per quanto riguarda i due istituti gli importi delle relative indennità, a decorrere dal 1° giugno 2017, saranno ragguagliate agli importi riportati nelle successive tabelle:

Misura dell’indennità	dal 1° giugno 2017
Trasferta intera	42,85
Quota per il pasto meridiano o serale	11,73
Quota per il pernottamento	19,39

LIVELLO	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
1-2-3	4,82	7,23	7,82	31,33	31,92	34,32
4-5	5,73	9,00	9,64	37,65	38,29	41,56
SUPERIORE AL 5°	6,59	10,82	11,41	43,75	44,34	48,57

Per quanto riguarda, in particolare la disciplina contrattuale della trasferta si è proceduto ad una semplificazione della normativa attraverso una diversa sistematizzazione dei temi trattati per rendere maggiormente comprensibile l'articolato contrattuale che risulta attualmente composto da solo 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.

L'innovazione principale riguarda soprattutto il primo paragrafo, Rimborso spese, dove si è stabilito che il criterio prioritario stabilito dal C.c.n.l. è il rimborso a piè di lista delle spese effettuate dal lavoratore durante la missione, rimanendo il rimborso forfetario una modalità che le aziende potranno adottare solamente in forza di apposito accordo o regolamento aziendale.

I criteri di riconoscimento dei rimborsi per i pasti o il pernottamento sono rimasti identici ed è stato rafforzato il principio secondo il quale non saranno erogati rimborsi, siano essi a piè di lista o in misura forfetaria, *“nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti”*.

In relazione alla disciplina del Tempo di viaggio, le parti hanno ritenuto opportuno precisare in calce al paragrafo che le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero, pari a 11 ore consecutive, di cui all'art. 7 del Decreto legislativo n. 66/2003.

È stato eliminato dal testo contrattuale il precedente punto XI) che prevedeva la possibilità per i lavoratori addetti ai cantieri mobili ovvero per coloro che *“per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi nell'ambito dello stesso centro urbano per l'installazione e manutenzione di impianti (...)”* di riconoscere in alternativa alla trasferta un'indennità di natura retributiva pari al 30% dei minimi tabellari al netto dell'ex indennità di contingenza.

In proposito, nella seconda Dichiarazione a Verbale all'articolo, si precisa che *“le aziende che abbiano una prassi applicativa della disciplina prevista al punto XI) del precedente C.c.n.l., in alternativa alla disciplina di cui al presente articolo, continueranno nella sua applicazione”*.

4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - COMETA

In riferimento alla **Previdenza Complementare – Cometa**, si ricorda che a decorrere dal 1° giugno 2017, il contributo a carico dell'azienda a favore dei lavoratori iscritti, compresi gli apprendisti, è elevato al 2% dei minimi contrattuali.

Tale contribuzione è dovuta per i lavoratori iscritti che versano una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale.

Il contributo del datore di lavoro è dovuto, esclusivamente, per gli iscritti al Fondo di categoria – Cometa salvo accordi sindacali stipulati a livello aziendale o territoriale che prevedono tale estensione ad altro Fondo negoziale di previdenza complementare.

5 PREMIO DI RISULTATO – ASSORBIMENTI

Corrispondentemente alla contenuta dinamica degli incrementi retributivi definiti dal CCNL il livello aziendale assume un ruolo centrale nella distribuzione della ricchezza prodotta.



Al fine di incentivare e sviluppare il ruolo del livello aziendale quale importante strumento diretto a migliorare la produttività, si è sancito esplicitamente, attraverso l'eliminazione dell'avverbio "anche", che il Premio di risultato deve essere esclusivamente legato al raggiungimento di obiettivi e, quindi, alle performances aziendali, escludendo la possibilità di premi fissi non strettamente correlati ai risultati conseguiti.

Una potente spinta all'innovazione delle prassi contrattuali sul Premio di risultato, sostenuta anche dalla leva degli incentivi fiscali in essere, che, come l'esperienza ci insegna, deve trovare fondamento nella coerenza dei comportamenti e nella responsabilità di tutti gli attori.

Al fine di meglio precisare la funzione del CCNL rispetto alla sede aziendale, si è espressamente stabilita la regola che a decorrere dal 1° gennaio 2017 gli incrementi dei minimi tabellari assorbono le cifre fisse che eventualmente siano state riconosciute in azienda successivamente a tale data.

La regola si applica più specificamente agli elementi fissi eventualmente riconosciuti dalla contrattazione aziendale successivamente al 1° gennaio 2017; sono espressamente esclusi gli importi retributivi riconosciuti in relazione alle modalità di effettuazione della prestazione (straordinario, notturno, turni, festività, orario plurisettimanale, ecc.).

Una precisa scelta finalizzata ad evitare sommatorie di costi fissi tra i due livelli di negoziazione e, nel contempo, a responsabilizzare i soggetti aziendali a ricercare accordi legati ad indicatori strettamente connessi all'andamento dell'impresa.

La regola si applica, altresì, agli aumenti individuali riconosciuti, sempre successivamente alla medesima data, salvo che non siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

In tal modo, rispetto alla formulazione precedentemente adottata, non solo si esplicita il principio di diritto comune secondo il quale i superminimi individuali sono sempre assorbibili ma, nel contempo, se ne ratifica l'applicazione per CCNL rendendola così "automatica".

Infatti, proprio per evitare gli effetti dell'assorbimento si è precisato che il riconoscimento del superminimo individuale deve essere accompagnato da una clausola espressa di non assorbibilità vigendo, al contrario, il meccanismo dell'assorbimento.

Naturalmente queste nuove previsioni non hanno incidenza sulle pratiche di assorbimento già stabilmente adottate in azienda così come non escludono l'assorbibilità dei superminimi riconosciuti prima del 1° gennaio 2017 sulla base di quanto precedentemente previsto dal CCNL.