

**Accordo Territoriale**

**Verbale di accordo**

**11 GENNAIO 2018**

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

**Tra**

**Apindustria Confimi Cremona**, rappresentata dal Presidente Ing. Alberto Griffini e dal Direttore Generale e Responsabile delle Relazioni Industriali Dr.ssa Paola Daina

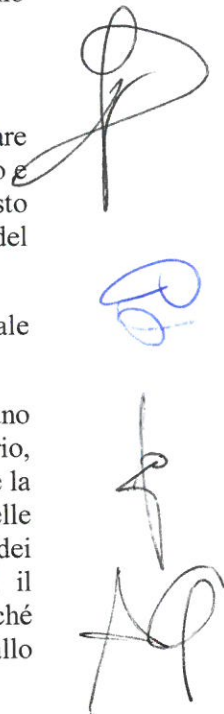
**e**

**FIM CISL Asse del Po**, rappresentata dalla Segreteria territoriale, in persona del Sig. Omar Veniero Cattaneo

**UILM UIL Cremona**, rappresentata dalla Segreteria territoriale, in persona del Sig. Germano Denti

**Premesso che:**

- Apindustria Confimi Cremona ha 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 Cremona 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 17 gennaio 2017, 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 rivolto alle imprese, 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 un membro 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 un mese dalla sottoscrizione del presente Contratto.

### **ART. 3 - INCENTIVI PER INVESTIMENTI**

- 3.1 Al fine di promuovere 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. 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 la 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 ad Apindustria Confimi Cremona), vengano inseriti in un database aperto, dal quale altre aziende 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 promuovere 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, favorendo la loro rioccupazione in una nuova realtà.
- 6.2 Compito della Commissione territoriale sarà quello di definire le modalità operative entro il primo semestre 2018.

### **PARTE III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **ART. 7 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

- 7.1 Al fine di garantire 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 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 verrà effettuata nel secondo semestre 2019 e diventerà 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 aggiuntiva 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)**

- 9.1 Tramite il contratto Socrate per l'Occupazione (OSC) si vuole favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nelle aziende, attraverso il meccanismo della staffetta inter-generazionale.
- 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 under 36 anni con contratto Socrate per l'Occupazione (OSC) della durata massima di 24 mesi, in deroga a quanto previsto dal C.C.N.L. Confimi Meccanica. Essi saranno affiancati ai lavoratori in uscita, affinché acquisiscano le competenze necessarie per la loro sostituzione.
- 9.2 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/mansione per cui è stato assunto, 6 mesi, nel caso in cui abbia svolto precedenti esperienze lavorative nel campo.

## **ART. 10 – ATTIVITA' STAGIONALE**

- 10.1 Conformemente a quanto disciplinato dall'art. 4, lettera b), comma 11, del CCNL Confimi Meccanica, la Commissione territoriale avrà il compito di analizzare la situazione aziendale ed i motivi che portano al ricorso di lavoratori stagionali, valutando numero di occupati, struttura aziendale ed andamento di mercato. Una volta individuato il periodo di intensificazione produttiva, verrà formalizzato un accordo annuale con verifica entro il primo trimestre dell'anno successivo. Viene prevista la possibilità di riconferma della stagionalità e la verifica circa le possibili assunzioni/stabilizzazioni, a fronte di una variazione positiva di mercato, sia in termini economici che di prodotto.

## **PARTE V - ORARIO LAVORO**

### **ART. 11 - FRUZIONE COLLETTIVA DEI PERMESSI ANNUI RETRIBUITI**

- 11.1 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. 12 - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO E PARI OPPORTUNITA'**

12.1 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.

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.

12.2 Aziende e lavoratori si impegnano a recepire quanto disciplinato nell'Accordo delle Parti Sociali europee del 26 aprile 2017 e nella dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016 in materia di pari dignità e molestie sul luogo di lavoro.

## **PARTE VI – FORMAZIONE**

### **ART. 13 - FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE SULLA SICUREZZA**

13.1 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.

13.2 Si definisce un'analisi e messa a punto di percorsi formativi, attraverso il coinvolgimento della Commissione Territoriale, dell'Ufficio Formazione dell'Associazione e dell'Ufficio Sicurezza dell'Azienda, anche in previsione della costituzione dell'Organismo Paritetico Territoriale.

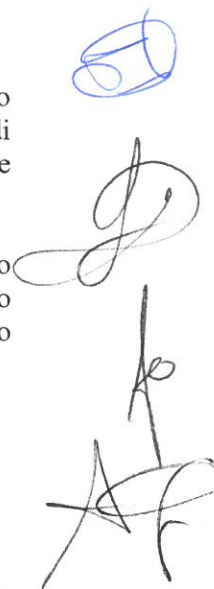
## **PARTE VII – PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE**

### **ART. 14 STRUTTURA DEL PDRT**

14.1 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 di Garanzia, con beneficio sia per le aziende che per i lavoratori, le Parti individuano i seguenti importi minimi:

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

14.2 Gli importi sopra indicati saranno così suddivisi:



#### 14.2.1 PARAMETRO CORRETTO UTILIZZO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

##### 14.2.2 due a scelta fra i seguenti

a) PARAMETRO REDDITIVITA' a titolo esemplificativo

Incremento del margine operativo lordo

Incremento del rapporto tra Fatturato (volume d'affari) / Costo del personale

b) PARAMETRO QUALITA' a titolo esemplificativo

Riduzione degli scarti di produzione

Riduzione non conformità / Reclami

c) PARAMETRO PRODUTTIVITA' a titolo esemplificativo

Incremento del rapporto tra ore lavorate ed ore teoricamente lavorabili

#### 14.3 PARAMETRO CORRETTO UTILIZZO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Le parti ritengono fondamentale promuovere una cultura diffusa sulla prevenzione in materia di salute e sicurezza, in un'ottica di protezione e tutela non solo del singolo lavoratore ma di tutta l'azienda.

Tenuto conto che la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e la formazione sul loro uso sono in capo all'azienda, attraverso i propri responsabili e preposti, e fermo restando le norme di legge in materia di obblighi e responsabilità, il lavoratore è tenuto al corretto utilizzo dei dpi e al rispetto delle procedure di sicurezza disciplinate a livello aziendale.

Le parti ritengono strategico che il tema della salute e della sicurezza venga vissuto come aspetto condiviso che coinvolge la responsabilità di ciascun lavoratore nel rispetto di se stesso e degli altri.

Al fine di promuovere i concetti sopra esposti, le parti intendono legare parte del PDRT al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, come di seguito meglio dettagliato.

Fermo restando che le aziende dovranno fornire alla Commissione territoriale, con verifica quadrimestrale, l'elenco dei dispositivi messi a disposizione dei lavoratori, le parti individuano per il parametro "corretto utilizzo dei dpi" un premio del valore massimo di 200,00 euro lordi.

Tale parametro sarà modulato nel seguente modo:

##### ANNO 2018

- assenze di infortuni per mancato corretto utilizzo dei dpi: riconoscimento della totalità del premio;

- 1° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 30,00 euro;

- 2° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi; decurtazione di 70,00 euro;

- 3° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 100,00 euro;

- 4° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 150,00 euro;

- oltre il 4° infortunio: non riconoscimento del premio.

##### ANNO 2019

- assenze di infortuni per mancato corretto utilizzo dei dpi: riconoscimento della totalità del premio;
- 1° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 50,00 euro;
- 2° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi; decurtazione di 80,00 euro;
- 3° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 120,00 euro;
- 4° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 170,00 euro;
- oltre il 4° infortunio: non riconoscimento del premio.

#### ANNO 2020

- assenze di infortuni per mancato corretto utilizzo dei dpi: riconoscimento della totalità del premio;
- 1° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 70,00 euro;
- 2° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi; decurtazione di 100,00 euro;
- 3° infortunio per mancato/errato utilizzo dei dpi: decurtazione di 150,00 euro;
- oltre il 3° infortunio: non riconoscimento del premio.

In caso di infortunio, le parti specificano che la decurtazione del premio opererà su tutti i lavoratori.

I rapporti di infortuni per mancato utilizzo dei DPI dovranno pervenire alla commissione territoriale entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento. La commissione territoriale a maggioranza potrà attivare verifica dell'accaduto con la convocazione della direzione aziendale e del lavoratore interessato previa analisi del dvr.

#### 14.4 PARAMETRI REDDITIVITA'/PRODUTTIVITA'/QUALITA'

La restante parte del premio, sarà determinata dall'azienda scegliendo tra due dei parametri di cui al punto 14.2.2. La base sulla quale definire la misurazione del premio sarà la media del biennio precedente rispetto a quella del premio stesso. Il valore raggiungibile per ciascun parametro scelto sarà pari al 50% del PDRT residuo con scala graduale, definita a seconda delle singole realtà aziendali. La scelta dovrà essere comunicata alla Commissione territoriale entro il mese di maggio dell'anno a cui si riferisce il PDRT, compilando l'apposito modulo che sarà reso disponibile dalla Commissione territoriale entro il mese di febbraio 2018.

#### **ART. 15 RIPARAMETRAZIONE DEL PDRT**

15.1 Il PDRT di ciascun lavoratore, determinato sulla base degli indicatori sopra declinati, sarà decurtato in base al parametro assenteismo come di seguito dettagliato (i giorni di assenza devono intendersi lavorativi):

- fino a 10 giorni di assenza: riconoscimento del 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.



15.2 Le decurtazioni di cui al par. 15.1 saranno ridistribuite e riparametrate tra i lavoratori con assenze non superiori ai 10 giorni.

15.3 Verranno considerati giorni di assenza i permessi non retribuiti, l'aspettativa, retribuita e non, la malattia, ad eccezione di malattie oncologiche e cure salvavita, nonché quanto previsto dall'art.48 del CCNL. Nel calcolo del parametro assenteismo non rientreranno i giorni di congedo di maternità/paternità.

#### **ART. 16 CONVERSIONE DEL PDRT IN WELFARE**

16.1 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.

16.2 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.

16.3 Qualora il lavoratore dovesse optare per la conversione del PDRT in prestazioni di Welfare, le parti firmatarie del presente accordo definiranno un'eventuale percentuale di incremento del valore del premio, che, in ogni caso, non potrà superare il 10% del valore dello stesso.

#### **ART. 17 CARATTERISTICHE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PDRT**

17.1 L'azienda erogherà il PDRT con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione dello stesso.

17.2 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.

17.3 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.

17.4 Ai lavoratori, in forza durante l'anno di maturazione del premio e che avranno cessato il servizio prima dell'erogazione del premio (giugno dell'anno successivo a quello di maturazione), il PDRT sarà riconosciuto sotto forma di welfare del valore di 100,00 euro per i lavoratori che avranno effettuato, nell'anno di maturazione del premio, una prestazione non inferiore a 3 mesi e fino ai 6. Il valore della prestazione in welfare sarà di € 250,00 se la prestazione sia stata superiore ai 6 mesi. Per il calcolo si fa riferimento a quanto indicato al punto 17.3.

17.5 I lavoratori a tempo parziale matureranno il PDRT in proporzione al loro orario di lavoro.

17.6 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 (tale valore è comprensivo del valore welfare di cui all'art. 18). In caso di grave difficoltà nel



corrispondere l'importo welfare, l'azienda chiederà l'intervento della Commissione territoriale per trovare idonee soluzioni.

17.7 Il presente PDRT sostituisce e supera l'elemento di garanzia retributiva previsto dal CCNL Confimi Meccanica, che non è più dovuto per tutta la durata del presente accordo.

17.8 **CLAUSOLA DI CONFORMITA'**: 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).

## **PARTE VIII – WELFARE**

### **ART. 18 – WELFARE**

18.1 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: 150,00 euro lordi;
- anno 2020: 150,00 euro lordi.

18.2 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.).

18.3 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. 19 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

19.1 Potranno applicare il presente accordo le aziende associate ad Apindustria Confimi Cremona, che applicano il CCNL Confimi Meccanica.

19.2 Le aziende che volontariamente intenderanno applicare il presente accordo dovranno darne informazione preventiva scritta a Apindustria Confimi Cremona 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.

19.3 Le Parti concordano di 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, così da diffondere l'applicazione degli strumenti in esso contenuti, ritenuti utili per l'accrescimento professionale ed economico di aziende e lavoratori.

19.4 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 19.3.

#### **ART. 20 – DURATA**

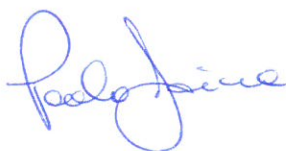
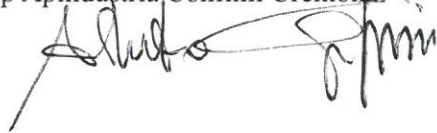
20.1 Fatte salve le procedure di validazione previste al punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, Intese modificative, comma 3, del CCNL Confimi Meccanica, il presente accordo ha durata triennale con riferimento agli anni 2018, 2019 e 2020. Pertanto, terminerà di produrre i propri effetti alla 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.

20.2 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.


20.3 Il presente accordo sarà comunque rinnovabile nel rispetto dei principi di non sovrapposibilità ed autonomia dei cicli negoziali.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Apindustria, Confimi Cremona.



p. FIM/CISL Asse del Po



p. UILM UIL Cremona

