



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 14 settembre 2020

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 47

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL: rinnovato il Contratto Nazionale Metalmeccanica PMI di Cifa e Confsal

Firmato il nuovo Ccnl Metalmeccanica PMI di Cifa e Confsal che, sulla base dell'Accordo Interconfederale del 28 ottobre scorso: previsti classificazione per competenze, aumenti retributivi per il lavoratore che si forma, misure di welfare estese ai familiari.

Cifa-Confsal introducono, infatti, la classificazione del personale per competenze, piuttosto che per mansioni. Il nuovo modello classificatorio favorisce i processi di selezione e consente alle aziende un più puntuale inquadramento del lavoratore sulla base delle competenze possedute, permettendo al contempo di pianificare adeguati interventi formativi. Al lavoratore, poi, consente una costante crescita professionale che, opportunamente valorizzata, lo conduce a importanti obiettivi di carriera.

A questa novità si aggiunge il sistema di "certificazione contrattuale" delle competenze introdotto, seppur in via sperimentale, per riconoscere, validare e certificare le competenze ai fini contrattuali (ma solo per il riconoscimento dello "scatto di competenza" fatto dall'ente bilaterale Epar). Lo "scatto di competenza" è un aumento retributivo periodico condizionato all'acquisizione delle competenze indicate nella classificazione: un meccanismo che le valorizza economicamente. La certificazione contrattuale avviene a fronte di un percorso formativo fortemente innovativo.

La formazione è presente anche negli istituti di primo ingresso e di reimpiego, così da favorire l'entrata in azienda di particolari categorie di lavoratori.

Con questo nuovo contratto cresce chi produce e chi compete, perché il lavoro cambia e le imprese si trasformano solo adeguandosi a nuovi modelli organizzativi di business, quindi allineando i profili professionali alla nascita di nuove figure e al bisogno di competenze innovative.

Bilateralità

L'ente bilaterale è Epar al quale sono demandati compiti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e welfare. Il contributo mensile è stabilito nella misura dello 0,60% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% a carico del datore e lo 0,10% a carico del lavoratore.

Assistenza sanitaria con il Fondo SanARCom

Al nuovo Fondo di assistenza sanitaria sono iscritti tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il CCNL, al fine di poter fruire di tutti i servizi di assistenza sanitaria integrativa erogati dal fondo ed in grado di sostenere la funzione sociale ed economica dell'impresa.

La contribuzione è pari a 12€ per ciascun dipendente in forza presso l'azienda per 12 mensilità, di cui 10€ a carico dell'azienda e 2 a carico del dipendente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari a 20€ per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

Formazione continua con il Fondo FonARCom

Tutti i fabbisogni formativi previsti dal presente CCNL potranno essere finanziati attraverso il nostro Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua FonARCom.

Contratti flessibili

Il nuovo CCNL regola tutte quelle forme contrattuali, recentemente aggiornate dal legislatore, che consentono di flessibilizzare il rapporto di lavoro pur senza rinunciare alle tutele e ai diritti indisponibili del lavoratore. Collaborazioni coordinate e continuative, contratto di somministrazione, lavoro stagionale, lavoro intermittente sono solo alcuni degli istituti che permettono una compatibilità tra le necessità organizzative di impresa e quelle individuali del lavoratore.

Premi di produttività e welfare aziendale

Gli accordi territoriali o aziendali possono accedere agli sgravi fiscali previsti per la contrattazione di secondo livello. È possibile, inoltre, definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto, esenti da ogni tassazione.

Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il CCNL ne regola tutte le tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica,
- apprendistato professionalizzante,
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Si rende operativo questo importante istituto anche attraverso la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, appositamente delineati in modo da soddisfare le esigenze formative dell'apprendista e quelle professionali richieste dall'azienda.

Viene disciplinato, inoltre, l'apprendistato in cicli stagionali che consente alle aziende stagionali di assumere apprendisti con più contratti di lavoro a termine, di durata non inferiore ai 4 mesi ed entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Scatti di competenza

La disciplina degli scatti di anzianità, legata ad un automatismo scevro dal requisito della competenza e della professionalità, viene superata e sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.

Gli scatti matureranno in ogni triennio per un importo pari all'1,5% della retribuzione, nel caso in cui il dipendente possa dimostrare l'acquisizione di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento e indicate nella classificazione del personale allegata al CCNL.

È prevista anche la possibilità di sostituire e/o integrare lo scatto di competenza con un premio di produttività stabilito a livello aziendale o territoriale.

Sistema di certificazione contrattuale delle competenze

Al fine di valorizzare le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita, CIFA e CONFASAL hanno realizzato, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza e dei regimi differenziati di primo ingresso e reimpiego. Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali e non formali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPAR.

Retribuzione di primo ingresso

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato che risulti privo di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad esso assegnate, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento.

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra, il datore di lavoro si impegna a fornire loro una specifica formazione On The Job, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 120 ore nel biennio. Tale formazione dovrà assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tec.niche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno della Classificazione del Personale per ciascun profilo.

La formazione per il lavoratori di "Primo Ingresso" potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FonARCom anche per il tramite dell'apposito Voucher "Neoassunti".

Regime di reimpiego

Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:

- lavoratori con più di 50 anni di età,
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi,
- lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi,
- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali,
- soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Il datore di lavoro, nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori, dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori una specifica formazione On The Job della durata minima di 120 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Tale formazione dovrà assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno della classificazione del personale per ciascun profilo.

La formazione per il lavoratori di "Reimpiego" potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FonARCom anche per il tramite dell'apposito Voucher "Forma e Ricolloca".

In ragione di tale obbligo di formazione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL.

Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate

Tale regime retributivo di favore potrà essere applicato in:

- aziende fino a 15 dipendenti con sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia);
- aziende operanti in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge purché non possiedano i requisiti di comune turistico;
- territori in stato di calamità dichiarata.

Il regime è altresì applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Periodo di prova

Periodo di prova comparativamente più lungo rispetto a quello previsto dagli altri CCNL al fine migliorare la fase di inserimento lavorativo e rendere ponderata e consapevole l'assunzione.

Banca delle ore

Al fine di integrare la conciliazione dei tempi di vita lavoro con le esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la Banca delle ore, nella quale confluiscono tutte le ore maturate a titolo di lavoro straordinario, al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, consentendo ai lavoratori di beneficiare dei permessi compensativi in luogo delle maggiorazioni retributive.

Cessione di ferie per malattia

Il CCNL per i dipendenti delle Piccole e medie imprese metalmeccaniche e di installazione impianti consente al lavoratore di godere dei riposi e delle ferie cedute dai colleghi al fine di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute, in modo da offrire uno strumento di solidarietà sociale tra personale dipendente.

Welfare

Le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori dipendenti servizi di welfare dal valore variabile, in relazione alla composizione del nucleo familiare del dipendente. Il valore economico minimo annuale di servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari a 100€. Tale importo verrà incrementato di 25€ per ogni ulteriore componente il nucleo familiare.

Nell'individuazione dei beni e servizi di welfare da erogare ai dipendenti che abbiano coniuge, convivente o figli, le aziende dovranno erogare specifiche misure a sostegno della famiglia. Nel caso in cui invece il dipendente non abbia familiari, i beni e servizi di welfare a lui destinati potranno altresì ricadere nelle aree di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR.

Su scelta dei lavoratori, le suddette somme potranno essere destinate al fondo di assistenza sanitaria integrativa SanARCom.

NOTIZIE/CIRCOLARI/NORMATIVA/PRASSI

Agenzia Entrate: trattamento IVA e imposte per l'emissione di welfare voucher

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 338 del 10 settembre 2020, conferma il proprio orientamento in merito alla indetraibilità dell'IVA assolta sull'acquisto dei servizi di welfare aziendale erogati tramite voucher

INPS: COVID-19 – ripresa dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali

L'INPS, con il messaggio numero 3274 del 9 settembre 2020, fornisce le indicazioni cui i contribuenti devono attenersi per adempiere al versamento dell'importo pari al 50% delle somme oggetto di sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali, qualora intendano effettuare il pagamento in modalità rateale, la prima delle quali da versare entro il 16 settembre 2020. Le ulteriori rate dovranno essere pagate entro il giorno 16 di ciascun mese successivo.

STRUTTURA SINDACALE DI COORDINAMENTO
IL RESPONSABILE
(Gabriele Cardia)