



GIUSEPPE PONZIO

CONSULENZA E FORMAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

RINNOVO CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA DEL 5 FEBBRAIO 2021

In data 5 febbraio 2021, tra FEDERMECCANCIA, ASSISTAL, FIOM - CGIL, FIM - CISL, UILM - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26 novembre 2016 per i dipendenti dalle Industrie Metalmeccaniche Private e della Installazione di Impianti, scaduto il 31 dicembre 2019.

DECORRENZA E DURATA

- Ferme restando le decorrenze espressamente stabilite per singoli istituti, l'accordo decorre dalla data di stipula (5 febbraio 2021) ed ha validità fino a tutto il 30 giugno 2024, sia per la parte economica che per quella normativa.
- IL CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del presente accordo.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- In ragione dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli organizzativi del lavoro avvenuti negli ultimi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati e dell'evoluzione tecnologica, le Parti hanno convenuto una riforma del sistema d'inquadramento professionale, che intende valorizzare il contributo del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali.
- A partire dal 1° giugno 2021, in luogo dell'attuale inquadramento fondato su 10 categorie, viene introdotta per i lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati ed operai una classificazione unica articolata in 9 livelli ricompresi in 4 campi di responsabilità di ruolo (in luogo delle previgenti mansioni):
 - D. Ruoli operativi: livelli D1 e D2;
 - C. Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3;
 - B. Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3;
 - A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.
- Con specifica nota a verbale viene precisato che, ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si tiene conto della prevalenza di attività manuale od operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello d'inquadramento. Rispetto ai lavoratori c.d. intermedi continuano a trovare applicazione i trattamenti in atto.
- I lavoratori direttivi sono quelli con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.
- L'inquadramento nei suddetti 9 livelli è effettuato sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni delle figure professionali e relative articolazioni definite dall'accordo di rinnovo.
- In particolare, le declaratorie generali sono definite sulla base dei criteri di professionalità, riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale (Si veda punto 1.4 Rinnovo Contrattuale).

- In tema di criteri di inserimento e mobilità le norme contrattuali saranno armonizzate dalle Parti nell'ambito della Commissione nazionale per l'inquadramento professionale, che si attiverà dopo la firma del presente accordo, fatto salvo che il superamento dei periodi indicati nel CCNL determina il passaggio al livello superiore e che rimangono fermi gli accordi aziendali in materia.

TABELLA DI COMPARAZIONE

- Entro il 31 maggio 2021 le aziende procederanno alla riclassificazione dei lavoratori in forza secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie ed i nuovi livelli di professionalità.

Attuali categorie	Campi professionali	Nuovi livelli
8a	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1
7a	B Ruoli specialistici e gestionali	B3
6a		B2
5aS		B1
5a	C Ruoli tecnico specifici	C3
4a		C2
3aS		C1
3a	D Ruoli operativi	D2
2a		D1
1a	Eliminazione 1a categoria	-

- A far data dal 1° giugno 2021 viene eliminata la 1° categoria: i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1a categoria sono riclassificati nel livello D1 a partire dal 1° giugno 2021.
- L'accordo dispone, altresì, che i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, interessati dalla suddetta riclassificazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali, nonché i periodi di attività già svolti secondo le previsioni in tema di mobilità professionale (punti II, III e IV, lettera B dell'art. 1 e all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo II del CCNL 26 novembre 2016), che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

- Le Parti confermano che, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza contrattuale (2021, 2022, 2023 e 2024), è previsto l'adeguamento dei minimi tabellari (nonché dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità) per livello sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi.
- Qualora l'importo relativo a tale adeguamento risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno stabilito dalla presente ipotesi di accordo, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.
- Si conviene che per la vigenza del presente contratto il TEM (trattamento economico minimo), oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di un'ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento.

- Le Parti hanno concordato un incremento retributivo a regime per il nuovo livello C3 (precedente 5a categoria) pari a 112,00 euro, da corrispondere in 4 tranches:
 - 25,00 euro a partire dal 1° giugno 2021;
 - 25,00 euro a partire dal 1° giugno 2022;
 - 27,00 euro a partire dal 1° giugno 2023;
 - 35,00 euro a partire dal 1° giugno 2024.

Gli importi degli **aumenti del minimo tabellare** mensile risultano i seguenti.

Livello	Aumenti a partire dal				Totale
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024	
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto dei suddetti incrementi retributivi, i nuovi importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti.

Livello	Minimi al 31/05/2021	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024
A1	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22
B3	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
D2	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- Viene stabilita l'estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo MètaSalute in maniera continuativa per almeno 2 anni prima di andare in pensione.
- Inoltre, è consentita l'iscrizione anche ai lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato 2 anni di anzianità di iscrizione al Fondo continuativamente all'atto di andare in pensione entro la data di avvio della gestione separata pensionati.
- Il CdA di MètaSalute stabilirà l'importo a totale carico del pensionato, le

	<p>modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare, considerate le indicazioni fornite dalle Parti istitutive.</p>
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	<ul style="list-style-type: none"> - A partire dal 1° giugno 2022 il contributo a carico del datore di lavoro al Fondo COMETA per i lavoratori di nuova adesione e con età inferiore ai 35 anni compiuti è fissato nella misura del 2,2% dei minimi contrattuali.
FLEXIBLE BENEFIT	<ul style="list-style-type: none"> - Sono confermati per ogni anno di vigenza del contratto i 200,00 euro di flexible benefit istituiti con il CCNL 26 novembre 2016.
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	<ul style="list-style-type: none"> - In considerazione delle novità relative sistema di inquadramento, in fase di stesura si provvederà alla modifica del CCNL riguardo la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, attraverso la sostituzione del regime del sottoinquadramento con quello basato sulle percentuali, che saranno pari all'85%, 90%, 95% della retribuzione del livello d'inquadramento dei 3 periodi di eguale durata ivi previsti.
DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE	<ul style="list-style-type: none"> - Conformemente alle norme di legge (art. 24 del D.Lgs n. 80/2015) alle lavoratrici è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di 6 mesi. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni. - Si sottolinea, altresì, che le lavoratrici hanno diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa. Infine, alle stesse, nell'ipotesi in cui vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, spetta il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.
FORMAZIONE CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> - Nell'ottica dello sviluppo delle competenze digitali di base e dell'agevolazione della costruzione dell'identità digitale, viene assunto dalle Parti l'impegno ad avviare un'attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale. - Viene riconosciuta l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo. - Nell'arco di ogni triennio le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del contratto non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite, in relazione al fabbisogno formativo. - Alla fine del 2° anno del triennio ai lavoratori per i quali, in virtù della formazione già effettuata o programmata nel 3° anno, non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare ad iniziative di formazione continua. - I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità) potranno esercitare il suddetto diritto a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

	<ul style="list-style-type: none"> - Viene previsto il trascinarsi di 6 mesi nel triennio successivo delle ore residue non fruite. Al termine di tale periodo esse decadranno, salvo che non siano state utilizzate per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea. - In via transitoria per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021, dopodiché decadranno. Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti servizi per la formazione da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. - Il finanziamento dei servizi per la formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, avverrà mediante un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente, da versare nel mese di luglio 2021, con modalità successivamente concordate tra le parti. Al fine del calcolo del contributo sarà considerato il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.
<p style="text-align: center;">APPALTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda deve darne preventiva comunicazione alla RSU e alle OO.SS. territorialmente competenti mediante un preavviso, fatti salvi i casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione. - Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni. - Entro 5 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza. Tale procedura si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro. - Nell'ipotesi di cambio appalto possono verificarsi 2 casi: <ul style="list-style-type: none"> a) cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato; b) cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali. - Al cambio di appalto sono interessati i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto, che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza. - Il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente. - L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale

compresi gli attestati professionali e quelli sicurezza.

- Con apposita dichiarazione comune sottoscritta il 5 febbraio 2021, concernente il comparto della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica Esco e del facility management (e non il settore manifatturiero metalmeccanico), ASSISTAL, FIM, FIOM e UILM sottolineano che una forte criticità, che si riscontra nelle gare di appalto il cui oggetto è ricompreso nella sfera applicativa del CCNL, è rappresentata dall'applicazione da parte delle imprese partecipanti di un contratto diverso da quello da loro sottoscritto.
- Pertanto, le Parti per evitare tale fenomeno che può arrecare danno alle imprese ed ai lavoratori ribadiscono che, per i suddetti settori sopra indicati, il riferimento è il CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti in coerenza con quanto indicato dal codice dei contratti pubblici e dalla normativa.