

SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO UNIONMECCANICA-CONFAPI E FIM-FIOM-UILM CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA

Roma, 26 maggio 2021

SALARIO

Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

L'ipotesi di accordo prevede che: nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del Ccnl, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'Ipca al netto degli energetici importati così come fornita dall'Istat applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del Ccnl per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'Istat gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto, i medesimi, oltre che per la dinamica Ipca sono incrementati tenendo conto dell'Accordo interconfederale Cgil, Cisl, Uil - Confapi del 26 luglio 2016.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle retributive riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

L'aumento salariale mensile verrà erogato in quattro tranches – giugno 2021 – giugno 2022 – giugno 2023 – giugno 2024 – come segue:

INCREMENTO DEI MINIMI PER CATEGORIA/ INCREMENTI COMPLESSIVI PER CATEGORIA

CATEGORIE	1 ^a TRANCHE 1° GIUGNO 2021	2 ^a TRANCHE 1° GIUGNO 2022	3 ^a TRANCHE 1° GIUGNO 2023	4 ^a TRANCHE 1° GIUGNO 2024	INCREMENTO MENSILE A REGIME
1 ^a categoria	16,79€	16,79€	18,25€	24,10€	75,94€
2 ^a categoria	18,55€	18,55€	20,16€	26,61€	83,87€
3 ^a categoria	20,58€	20,58€	22,36€	29,53€	93,05€
4 ^a categoria	21,47€	21,47€	23,34€	30,81€	97,09€
5 ^a categoria	23,00€	23,00€	25,00€	33,00€	104,00€
6 ^a categoria	24,66€	24,66€	26,81€	35,38€	111,51€
7 ^a categoria	26,46€	26,46€	28,76€	37,96€	119,63€
8 ^a categoria	28,77€	28,77€	31,27€	41,28€	130,09€
9 ^a categoria	32,00€	32,00€	34,78€	45,91€	144,68€

Di conseguenza gli importi dei nuovi minimi contrattuali sono i seguenti:

CATEGORIE	NUOVI MINIMI CONTRATTUALI				
	MINIMI ATTUALI	1° GIUGNO 2021	1° GIUGNO 2022	1° GIUGNO 2023	1° GIUGNO 2024
1 ^a categoria	1.341,42€	1.358,21€	1.375,00€	1.393,25€	1.417,36€
2 ^a categoria	1.481,45€	1.500,00€	1.518,55€	1.538,71€	1.565,32€
3 ^a categoria	1.643,71€	1.664,29€	1.684,87€	1.707,23€	1.736,76€
4 ^a categoria	1.714,97€	1.736,44€	1.757,91€	1.781,25€	1.812,06€
5 ^a categoria	1.837,07€	1.860,07€	1.883,07€	1.908,07€	1.941,07€
6 ^a categoria	1.969,67€	1.994,33€	2.018,99€	2.045,80€	2.081,18€
7 ^a categoria	2.113,13€	2.139,59€	2.166,05€	2.194,81€	2.232,77€
8 ^a categoria	2.298,00€	2.326,77€	2.355,54€	2.386,81€	2.428,09€
9 ^a categoria	2.555,60€	2.587,60€	2.619,60€	2.654,38€	2.700,29€

CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA



MONTANTE RETRIBUTIVO PER LIVELLO

CATEGORIE	MONTANTE CONTRATTUALE			
	2021	2022	2023	2024
1ª categoria	134,32€	486,91€	1.069,45€	1.936,25€
2ª categoria	148,40€	537,95€	1.181,53€	2.138,79€
3ª categoria	164,64€	596,82€	1.310,78€	2.372,78€
4ª categoria	171,76€	622,63€	1.367,57€	2.475,69€
5ª categoria	184,00€	667,00€	1.465,00€	2.652,00€
6ª categoria	197,28€	715,14€	1.570,78€	2.843,51€
7ª categoria	211,68€	767,34€	1.685,38€	3.050,90€
8ª categoria	230,16€	834,33€	1.832,51€	3.317,28€
9ª categoria	256,00€	928,00€	2.038,24€	3.689,66€

Esempio di calcolo (montante retributivo per un 5^a livello)

Anno 2021: 23,00€ x 8 mesi = **184€**

Anno 2022: 184€ (tot al 2021) + (23,00€ x 5 mesi) + (46,00€ x 8 mesi) = **667€**

Anno 2023: 667€ (tot al 2022) + (46,00€ x 5 mesi) + (71,00€ x 8 mesi) = **1.465€**

Anno 2024: 1.465€ (tot al 2023) + (71,00€ x 5 mesi) + (104,00€ x 8 mesi) = **2.652€**

WELFARE

A decorrere dall'anno 2022, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2022.

Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Le Parti precisano che per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

SANITÀ INTEGRATIVA

Per i lavoratori non in prova, con contratto a tempo indeterminato, apprendistato, part time, contratto a termine di durata non inferiore a 5 mesi dalla data di assunzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022 è prevista una contribuzione pari a 96 euro annui per ogni lavoratore (suddivisi in 12 quote mensili da 8 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 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Unionmeccanica, Fim, Fiom e Uilm concordano di richiedere agli organi decisionali di Ebm Salute di valutare la possibilità di estendere la copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il campo di applicazione viene esteso a:

Veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del presente articolo.

INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Nelle aziende che occupano almeno 35 dipendenti (precedentemente la soglia era di 50 dipendenti) e nelle quali siano presenti le Rsu saranno fornite alle medesime, su richiesta, le

informazioni previste dal Ccnl a livello aziendale.

Inoltre, il nuovo contratto consente nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti e nelle quali non siano costituite le RSU, alle OO.SS. provinciali stipulanti, richiedere le medesime informazioni.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Rimane confermato quanto previsto dal precedente Ccnl, di cui all'art. 4 "stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro".

Nella nota a verbale si specifica che il Ccnl non rappresenta una deroga alla norma di legge, Dlgs 81/2015.

Le parti laddove dovessero intervenire modifiche legislative procederanno ad una armonizzazione contrattuale.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, hanno definito la costituzione di una Commissione nazionale sull'Inquadramento Professionale con lo scopo di verificare l'attuale inquadramento professionale e la necessità di apportare opportune modifiche e/o integrazioni in relazione ai mutamenti intervenuti nei processi produttivi, nei modelli organizzativi, nelle mansioni e figure professionali e nella mobilità professionale. La modalità di funzionamento e la composizione verrà definita entro il 31 dicembre 2021.

La parti si danno atto che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente Ccnl e non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori.

1ª categoria – Disciplina in vigore dal 1° giugno 2021

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica.

A decorrere dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.

I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021-30 settembre 2021 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° ottobre 2021.

Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2021 i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.

- I lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.

I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021-31 dicembre 2022 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° gennaio 2023.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.

- Inservienti e simili.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che la modifica della disciplina della 1ª categoria non comporta modifiche nella disciplina dell'apprendistato e con specifico riferimento all'inquadramento iniziale nella 1ª categoria per coloro che verranno inquadrati alla fine del percorso di apprendistato nella 3ª categoria.

LAVORI PUBBLICI DI SERVIZI: ATTIVITÀ DI GESTIONE IMPIANTI

In caso di cambio appalto l'ipotesi di accordo introduce la clausola sociale:

- 30 giorni prima della data di cessazione l'azienda uscente darà comunicazione alla Rsu e ove non presente alle OO. SS. territoriali competenti;
- Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto a cui sarà invitata a partecipare l'impresa subentrante;
- la comunicazione, inviata anche all'impresa subentrante, dovrà contenere l'elenco dei lavoratori dell'appalto alla data della comunicazione, il loro orario di lavoro, il relativo inquadramento contrattuale e le loro mansioni;
- la procedura di esame congiunto si intenderà esperita entro 15 giorni dal primo incontro;
- nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara e l'impresa subentrante illustrerà le proprie necessità occupazionali.

In caso di cambio appalto a parità di condizioni – termini, modalità e prestazione contrattuali – l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale.

In caso di cambio appalto con condizioni diverse – modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali – nel corso dell'esame congiunto le parti si attiveranno per armonizzare

le nuove esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali ricorrendo a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali. Il cambio appalto interessa i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati continuamente nel contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della scadenza, salvo che siano stati assunti in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro.

LAVORO AGILE

Le parti preso atto della evoluzione normativa di legge, anche in considerazione dell'emergenza pandemica da Covid-19 ancora in atto alla data di sottoscrizione del presente Contratto, valuteranno, entro il 2021, l'opportunità di apportare le necessarie integrazioni nell'ambito del Ccnl.

Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo almeno non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. L'accordo tra le parti può essere solo derogato in applicazione delle norme vigenti anche in tema di emergenza sanitaria da Covid-19.

Deve essere garantito al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore nel corso della prestazione in modalità di lavoro agile, deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di lavoro e/o degli accordi tra le parti. Eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Per tutto quanto non previsto, si rimanda alle normative di riferimento e in particolare al D.Lgs. 81/2017, che disciplina tra l'altro il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza del lavoro, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

CONTRAZIONE TEMPORANEA DI LAVORO

Le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino il rischio di esuberi occupazionali, sia utile un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di ammortizzatori sociali si pone l'attenzione a strumenti ulteriori previsti dalla normativa al fine di favorire la staffetta generazionale anche attraverso il contratto di espansione e il ricorso al fondo nuove competenze per tutelare e implementare le competenze per gli occupati.

CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA



In casi di necessità di sospensione dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Fermo restando quanto previsto dal Ccnl precedente, i lavoratori che prestano lavoro straordinario, devono dichiarare nel mese di competenza, di volere la conversione in riposo. In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal Contratto nazionale di lavoro al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

FERIE

Le ferie collettive saranno stabilite dalla direzione, di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

FORMAZIONE CONTINUA

È riconfermato il diritto soggettivo di tutti i lavoratori alla formazione continua introdotto con il contratto del 2017. Le parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente Ccnl decorra dal 1° giugno 2021 e scade il 31 dicembre 2024.

Le parti concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore.

Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade. Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025.

Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

I lavoratori al rientro da un'assenza pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il diritto di cui al presente articolo a partire dal rientro in attività.

MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

L'ipotesi di accordo prevede, per le lavoratrici vittime di violenza inserite in un percorso di protezione, il diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo retribuito massimo di 6 mesi fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

Le lavoratrici interessate hanno inoltre il diritto:

- al part-time per un periodo massimo di dodici mesi e ad agevolazioni nella flessibilità oraria e nello Smart working;
- al trasferimento alle stesse condizioni economiche e normative, se vi sono più sedi di lavoro, ove possibile organizzativamente;
- essere beneficiarie, fatto salvo il totale rispetto della privacy, di accordi su Ferie e Par solidali.

Le aziende dovranno "Dichiarare" inaccettabile ogni atto o comportamento di molestia o violenza nel luogo di lavoro, oltre che impegnarsi ad adottare adeguate misure nei confronti di chi tiene questi comportamenti, come definito dall'accordo Interconfederale sottoscritto da Confapi, Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 2018; dovranno inoltre attivarsi per sensibilizzare i lavoratori su questo tema.

SICUREZZA - AMBIENTE DI LAVORO

Vengono condivise le linee guida riguardanti l'organizzazione e la gestione dei break formativi.

In materia di formazione degli Rls, è stata introdotta la possibilità di adottare la modalità e-learning che dovrà essere concordata e da svolgersi comunque nell'orario di lavoro.

QUOTA CONTRATTO

Dal 1° luglio e fino al 31 agosto 2021, le aziende – mediante affissione in bacheca – comunicheranno ai lavoratori non iscritti la richiesta della quota associativa straordinaria di 35 euro a favore di Fim, Fiom e Uilm da trattenere sulla busta paga relativa al mese di novembre 2021.

Con la busta paga del mese di agosto 2021 le aziende consegneranno un modulo che i lavoratori dovranno riconsegnare entro il 15 ottobre 2021 per aderire o meno alla richiesta di Fim, Fiom e Uilm.

PERCORSO DEMOCRATICO

L'ipotesi di accordo sarà valida se approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati attraverso consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim, Fiom e Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati. Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto nazionale decorre dal 1° giugno 2021 e dura fino al 31 dicembre 2024.

Ufficio sindacale Fiom-Cgil nazionale

Roma, 26 maggio 2021