

## RINNOVO CCNL METALMECCANICI E INSTALLAZIONE IMPIANTI

Lo scorso 5 febbraio 2021 è stato sottoscritto da Federmeccanica e Assital con Fiom-CGIL, Fim-CISL e Uilm-UIL, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei metalmeccanici e di installazione di impianti. L'accordo decorre dalla data di stipula e scadrà il 30 giugno 2024 con importanti novità che entreranno in vigore a partire dal prossimo 1° giugno.

### **Classificazione del personale**

E' stata prevista una nuova classificazione articolata in 9 livelli, ripartiti in 4 campi di responsabilità di ruolo, aventi decorrenza dal 1° giugno 2021, così suddivisi:

- ruoli operativi: livv. D1 e D2;
- ruoli tecnico-scientifici: livv. C1, C2, C3;
- ruoli specialistici e gestionali: livv. B1, B2 e B3;
- ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: liv. A1.

Entro il 31 maggio 2021 le aziende dovranno riclassificare i lavoratori secondo la seguente tabella di raccordo.

Attuali Categorie	Campi Professionali	Nuovi Livelli
1	Eliminazione 1 <sup>a</sup> categoria	I lavoratori di cat. 1 in forza al 31 maggio 2021 saranno riclassificati nel liv. D1 dal 1° giugno 2021
2	D Ruoli Operativi	D1
3		D2
3S	C Ruoli Tecnico Specifici	C1
4		C2
5		C3
5S	B Ruoli Specialistici E Gestionali	B1
6		B2
7		B3

8	A Ruoli di Gestione del Cambiamento e Innovazione	A1
---	---	----

### Minimi tabellari

I nuovi importi dei minimi tabellari a seguito degli aumenti stabiliti dal rinnovo sono quelli indicati nella seguente tabella.

Liv.	Importi mensili			
	Dal 1.6.2021	Dal 1.6.2022	Dal 1.6.2023	Dal 1.6.2024
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11

Resta confermato che gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti dopo il 1° gennaio 2017, salvo che siano stati concessi con clausola espressa di non assorbimento, nonché gli incrementi fissi collettivi concordati in sede aziendale successivamente alla stessa data, ad eccezione degli importi connessi alle modalità della prestazione (es. indennità/maggiorazioni per straordinario, notturno e festivo o per turni).

### Previdenza complementare

A decorrere dal 1° giugno 2022 per i lavoratori di nuova adesione al fondo COMETA, con età inferiore ai 35 anni compiuti, che destinino al fondo una contribuzione mensile a loro carico almeno pari all'1,2% la contribuzione a carico del datore sarà del 2,2% dei minimi contrattuali (attualmente 2%).

## **Assistenza integrativa**

L'accordo stabilisce l'estensione dell'assistenza sanitaria di MetaSalute ai lavoratori pensionati, con modalità che saranno stabilite dal CdA del Fondo. L'importo da versare sarà a totale carico del pensionato.

## **Apprendistato professionalizzante**

In considerazione delle modifiche al sistema di inquadramento, le Parti sostituiranno il regime del sotto-inquadramento con quello basato sulle percentuali che saranno pari all'85%, 90%, 95% della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di eguale durata previsti.

## **Lavoro agile**

Riconoscendo importanza strategico-organizzativa al lavoro agile quale forma di svolgimento dell'attività lavorativa volta al contenimento del rischio di contagio in occasione di lavoro, le Parti affidano ad un'apposita Commissione paritetica il disciplinamento di un quadro normativo dell'istituto perché sia garantita la parità di trattamento tra i lavoratori che svolgono l'attività in presenza e i lavoratori che svolgono la prestazione in regime di lavoro agile.

Alla Commissione è altresì demandata la definizione di un quadro normativo per la regolamentazione del diritto alla disconnessione, alla formazione e all'esercizio dei diritti sindacali nonché al trattamento dei dati personali e all'impiego dei dispositivi informatici.

## **Welfare**

E' stato confermato in 200,00 euro annui l'importo di welfare contrattuale che deve essere messo a disposizione dei lavoratori che hanno superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

## **Formazione**

E' confermato il diritto soggettivo alle 24 ore di formazione in tre anni per tutti i dipendenti (già introdotto nel 2016). Resta invariato l'impianto con l'introduzione di alcuni meccanismi per favorire la fruizione delle ore previste e la messa a disposizione di servizi per la formazione, finanziati con un contributo aziendale una tantum di 1,5 euro per dipendente da versare nel mese di luglio 2021.

Le 24 ore triennali, totalmente a carico dell'azienda, si potranno utilizzare elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU o aderendo a progetti territoriali o settoriali. In dettaglio il Ccnl prevede:

- la possibilità di utilizzare le 24 ore formative entro 6 mesi dal termine del triennio di vigenza;

- ai lavoratori interessati da una assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi o dal congedo di maternità di 5 mesi è riservata la possibilità di esercitare il diritto all'utilizzo delle ore formative a partire dalla data del loro rientro in attività;
- viene esteso il diritto alla formazione anche ai lavoratori a tempo determinato con contratto di durata non inferiore ai 9 mesi.

La soglia dimensionale per la costituzione della commissione formazione nelle aziende passa inoltre da 1.000 a 500 dipendenti.

In via transitoria, 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 .12.2021.

### **Clausola sociale**

Il nuovo contratto prevede in caso di successione di appalti la c.d. "clausola sociale" ossia:

- un obbligo comunicativo, da effettuarsi 30 gg. prima della data di cessazione da parte dell'azienda uscente, in favore delle Rsu e delle Oo.Ss. territoriali e verso l'impresa subentrante, contenente l'elenco dei lavoratori dell'appalto, l'orario di lavoro, il relativo inquadramento e le mansioni;
- entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione, sarà esperibile, previa richiesta, un esame congiunto il quale deve intendersi concluso entro 15 giorni dal primo incontro;
- nell'esame congiunto saranno valutate sia le prestazioni e/o attività dell'impresa uscente sia le necessità occupazionali della subentrante, con l'obbligo, nel caso di cambio appalto a parità di condizioni, dell'azienda subentrante ad assumere il personale dell'uscente. In caso di modifiche del capitolato di appalto che si rifletteranno sull'attività oggetto di contratto, le parti si attiveranno per armonizzare le nuove esigenze con il mantenimento dei livelli occupazionali.

### **Deleghe sindacali**

Le aziende, insieme alle buste paga del mese di aprile 2021, dovranno distribuire l'apposito modulo che consente al lavoratore non iscritto di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato di versare una quota di contribuzione una tantum pari ad € 35,00, per il rinnovo.

Il lavoratore dovrà riconsegnarlo entro il 15 maggio 2021 e le aziende opereranno la trattenuta nel mese di giugno 2021.

16 aprile 2021