

[09.2021]

IL RINNOVO  
DEL CCNL DEI  
METALMECCANICI

L'EDITORIALE

09  
03  
21

**CTP**

CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS  
CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 8m

## IL RINNOVO DEL CCNL DEI METALMECCANICI

### L'ACCORDO

In data 5 febbraio 2021 è stata sottoscritta da Federmeccanica e Assital con Fiom-CGIL, Fim-CISL e Uilm-UIL, l'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) dei metalmeccanici e di installazione di impianti.

Il previgente CCNL del 26 novembre 2016 risultava infatti scaduto in data 31 dicembre 2019, operando in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula dell'accordo in trattazione.

L'accordo, la cui ipotesi è stata approvata il giorno 6 feb-

braio 2021, decorre dalla data di stipula e scadrà il 30 giugno 2024.

## LE PRINCIPALI NOVITÀ

### LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La principale novità è rappresentata dall'introduzione di un nuovo sistema di classificazione del personale, che riforma e sostituisce il precedente introdotto nel lontano 1973.

Tale riforma si è resa necessaria al fine di adattare quelle figure professionali che con gli anni si sono trasformate ed evolute, alla rapida crescita della digitalizzazione e dell'innovazione connesse alla c.d. "Industria 4.0".

Con decorrenza dal 1° giugno 2021 la classificazione del personale si vedrà articolata in 9 livelli, a loro volta ripartiti in 4 campi di responsabilità di ruolo, 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: livv. A1.

Di conseguenza, entro il 31 maggio 2021 le aziende saranno tenute ad operare una riclassificazione dei propri lavoratori, attenendosi alla tabella di comparazione di seguito riportata:

Attuali categorie	Nuovi livelli
8	A1
7	B3
6	B2
5S	B1
5	C3
4	C2
3S	C1
3	D2
2	D1
1	--

I lavoratori di categoria 1 in forza al 31 maggio 2021 saranno riclassificati nel livv. D1 dal 1° giugno 2021, con conseguente venir meno di tale categoria.

## L'AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI

Fermo restando l'adeguamento dei minimi contrattuali in base alla dinamica e all'andamento IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo) nel mese di giugno di ogni anno, vengono previsti, sempre a decorrere dal 1° giugno 2021 e per i successivi tre anni, ulteriori incrementi retributivi sul trattamento economico minimo (c.d. TEM).

L'aumento dei minimi verrà corrisposto in quattro tran-

ches:

1. Giugno 2021: primi 25 euro
2. Giugno 2022: ulteriori 25 euro
3. Giugno 2023: altri 27 euro
4. Giugno 2024: ultima quota di 35 euro.

Tali aumenti determineranno dunque i minimi tabellari così come riportati in 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 inteso che le Parti contraenti, secondo intese, si incontreranno a giugno di ciascun anno per definire la quota di trattamento economico minimo derivante dalla dinamica dell'IPCA "al netto degli energetici importati" e qualora l'adeguamento risultasse superiore agli incrementi di cui sopra, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Risulta comunque necessario precisare 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).

## **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E IL REGIME DELLA PERCENTUALIZZAZIONE**

Il regime della percentualizzazione prevale sul regime del sotto inquadramento (applicato in precedenza).

Le percentuali previste saranno pari all'85%, 90% e 95% della retribuzione del livello di inquadramento, ferma la durata formativa di 3 periodi previsti dal CCNL.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

A decorrere dal 1° giugno 2022 per i lavoratori di età inferiore ai 35 anni che aderiscano ex novo al fondo COMETA, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari al 2,2% dei minimi contrattuali.

## **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.

## **PARITÀ DI GENERE**

L'accordo di rinnovo implementa e fortifica la tutela delle donne vittime di violenza di genere: il congedo retribuito, fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, volto a permettere loro di seguire un percorso di protezione, aumenta da 3 a 6 mesi.

Vengono altresì rafforzati i diritti contrattuali per agevolare il lavoro agile, la flessibilità dell'orario, le ferie solidali, la formazione, il trasferimento volontario di sede di lavoro.

## **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Ruolo rilevante in materia di salute e sicurezza viene affidato alla Commissione nazionale, alla quale vengono attribuite competenze ben più rafforzate e un maggiore raggio d'azione, al fine di promuovere la prevenzione e sviluppare linee guida sulla sicurezza, con un maggior coinvolgimento

anche delle RSU.

Si introduce altresì una puntuale analisi dei quasi infortuni, mancati infortuni, malattie professionali e situazioni pericolose a livello aziendale, nonché l'attivazione di break formativi (15-20 minuti retribuiti) in accordo con le RSU.

## **LAVORO AGILE**

Si stabilisce che entro la data di stesura del CCNL un'apposita Commissione definirà il quadro normativo dell'istituto. Seppur corretta come previsione, la stessa appare poco efficace, atteso come l'implementazione di politiche di smart working (mai come l'anno scorso e quest'anno tale istituto ha potuto esprimere le sue potenzialità) sono più proficuamente attuabili da singole realtà imprenditoriali, in quanto espressione intimista dell'organizzazione lavorativa.

## **WELFARE**

Nessuna modifica viene apportata al valore di welfare contrattuale a disposizione dei lavoratori che rimane, pertanto, pari a € 200,00 annui (si ricorda che, per effetto del principio di ultrattività del contratto, questo importo doveva essere corrisposto anche nell'anno 2020).

## **FORMAZIONE**

Oltre a confermare il diritto soggettivo di ogni dipendente alle 24 ore di formazione in tre anni (già introdotto nel 2016), l'impianto rimane sostanzialmente invariato, ma vengono introdotti 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, potranno essere utilizzate elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU oppure aderendo a progetti territoriali o settoriali.

Più nello specifico il CCNL dispone:

1. la possibilità di utilizzare le 24 ore formative entro 6

mesi dal termine del triennio di vigenza del CCNL

2. 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
3. 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.

Da ultimo è necessario precisare come, 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 dicembre 2021 (con decadenza in caso di mancato utilizzo).

## CLAUSOLA SOCIALE

In materia di successione di appalti, l'accordo prevede la c.d. "clausola sociale", cioè:

1. un obbligo comunicativo, da effettuarsi 30 giorni 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 il loro orario di lavoro, il relativo inquadramento e le mansioni
2. entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, sarà esperibile, previa richiesta, un esame congiunto il quale deve intendersi concluso entro 15 gg. dal primo incontro.

Nel confronto in parola 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

Con le buste paga del mese di aprile 2021, le aziende consegneranno ai dipendenti un apposito modulo che consentirà ai lavoratori non iscritti 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 riconsegnare il modulo entro il 15 maggio 2021 e le aziende opereranno la trattenuta nel mese di giugno 2021.

# CTP



## CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 [ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 [info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)

 [ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

