

[23.2021]

CONFAPI
L'ACCORDO PER
IL RINNOVO
DELLA PICCOLA
MEDIA INDUSTRIA
METALMECCANICA

L'EDITORIALE

22
06
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 8m

CONFAPI: L'ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA PICCOLA MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

L'ACCORDO

Dopo una lunga trattativa in data 26 maggio 2021 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto Unionmeccanica-Confapi, che riguarda i lavoratori delle piccole medie Imprese. L'accordo è stato sottoscritto da Unionmeccanica Confapi e Confapi con Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

Il previgente CCNL del 3 luglio 2017 risultava infatti scaduto in data 31 dicembre 2020 ed operante in regime di ultrat-

tività dal 1° gennaio 2021 fino alla data di stipula dell'accordo di cui in trattazione.

Le principali novità dell'accordo riguardano: l'inquadramento professionale, l'aumento salariale, il welfare aziendale, la tutela dell'occupazione nel sistema degli appalti, il diritto soggettivo alla formazione, lo smart working, la tutela e il diritto per le donne vittime di violenze e molestie nonché la tutela della salute e della sicurezza.

L'accordo decorre dalla data del primo giugno 2021 e scadrà il 31 dicembre 2024. Il referendum dei lavoratori è previsto per le giornate del 23-24-25 giugno 2021, l'esito del referendum renderà efficace e vigente l'accordo.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Una delle principali novità riguarda senza dubbio il campo di applicazione del contratto che oltre a quanto indicato

nel capo V del CCNL previgente viene esteso all'attività di costruzione in serie di veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del CCNL.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Così come previsto nel rinnovo del CCNL Metalmeccanica Industria, anche il CCNL Piccola Media Industria Metalmeccanica prevede l'aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione del personale (anno di costituzione 1973).

Nel rinnovo dell'accordo si è stabilito:

- Eliminazione della prima categoria
- I lavoratori che svolgono attività semplici e per le quali non servono conoscenze professionali, ma un periodo minimo per abilitarsi, saranno assunti dal primo ottobre 2021 nella seconda categoria, mentre i lavoratori assunti dal primo giugno al 30 settembre 2021 saranno inquadrati nella seconda categoria a partire dal primo ottobre 2021
- I lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali saranno assunti dal primo gennaio 2023 direttamente nella seconda categoria, mentre i lavoratori assunti dal primo giugno 2021 al 31 dicembre 2022 saranno inquadrati nella seconda categoria con decorrenza primo gennaio 2023
- Gli inservienti e simili restano in prima categoria.

Si è inoltre precisato che tale nuova classificazione non comporterà modifiche nella disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento all'inquadramento iniziale in prima categoria per coloro che termineranno il proprio percorso in terza categoria.

BANCA ORE

I lavoratori che prestano attività di lavoro straordinario de-

vono dichiarare nel mese di competenza di volere la conversione in riposo. In caso contrario, sarà pagato lo straordinario con le relative maggiorazioni e con la retribuzione in atto al momento di effettuazione dello stesso.

IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Il rinnovo del contratto collettivo porta con sé un aumento dello stipendio minimo ad oggi riconosciuto. L'aumento sarà riconosciuto gradualmente e in tranches annuali da giugno 2021 a giugno 2024.

Tale aumento consiste in un incremento medio del 5,66% della retribuzione tabellare percepita, a titolo esemplificativo un lavoratore del quinto livello al termine del triennio di vigenza del contratto percepirà 104,00 euro in più rispetto a maggio 2021.

In conseguenza anche i trattamenti riguardanti le trasferte, la reperibilità e l'utile minimo di cottimo saranno rivisti.

Resta vigente l'elemento perequativo del valore di 485 euro annui per tutti i lavoratori in forza alla data del primo gennaio di ogni anno da erogarsi nella busta paga di giugno, spetta cioè a quei lavoratori delle aziende prive di contrattazione collettiva di secondo livello, che non hanno superminimi individuali o collettivi o premi.

Non solo, ma le parti concordano di ritrovarsi a giugno di ogni anno al fine di valutare che l'indicazione di aumento sopra individuata risulti essere superiore all'indice dei prezzi al consumo, in caso contrario l'incremento retributivo sarà calcolato sulla base del nuovo valore.

Di seguito si riporta una tabella esemplificativa degli incrementi di stipendio.

Cat	Fino al	Dal		Dal		Dal		Dal		Totale Aumento
	31.05.21	01.06.2021		01.06.2023		01.06.2023		01.06.2024		
	Minimo	Aumento	Minimo	Aumento	Minimo	Aumento	Minimo	Aumento	Minimo	
1	1.341,42 €	16,79 €	1.358,21 €	16,79 €	1.375,00 €	18,25 €	1.393,25 €	24,10 €	1.417,35 €	75,93 €
2	1.481,45 €	18,55 €	1.500,00 €	18,55 €	1.518,55 €	20,16 €	1.538,71 €	26,61 €	1.565,32 €	83,87 €
3	1.643,71 €	20,58 €	1.664,29 €	20,58 €	1.684,87 €	22,36 €	1.707,23 €	29,53 €	1.736,76 €	93,05 €
4	1.714,97 €	21,47 €	1.736,44 €	21,47 €	1.757,91 €	23,34 €	1.781,25 €	30,81 €	1.812,06 €	97,09 €
5	1.837,07 €	23,00 €	1.860,07 €	23,00 €	1.883,07 €	25,00 €	1.908,07 €	33,00 €	1.941,07 €	104,00 €
6	1.969,67 €	24,66 €	1.994,33 €	24,66 €	2.018,99 €	26,81 €	2.045,80 €	35,38 €	2.081,18 €	111,51 €
7	2.113,13 €	26,46 €	2.139,59 €	26,46 €	2.166,05 €	28,76 €	2.194,81 €	37,96 €	2.232,77 €	119,64 €
8	2.298,00 €	28,77 €	2.326,77 €	28,77 €	2.355,54 €	31,27 €	2.386,81 €	41,28 €	2.428,09 €	130,09 €
9	2.555,60 €	32,00 €	2.587,60 €	32,00 €	2.619,60 €	34,78 €	2.654,38 €	45,91 €	2.700,29 €	144,69 €

IL WELFARE AZIENDALE

Con il rinnovo del contratto il welfare aziendale passa da 150 euro a 200 euro annui a decorrere dall'anno 2022 e per gli anni 2023 e 2024, mentre per l'anno 2021 vigono le condizioni previste dall'art. 52 del CCNL firmato in data 3 luglio 2017.

Le aziende metteranno a disposizione dei propri lavoratori gli strumenti di welfare entro febbraio di ogni anno e potranno essere fruiti entro il 31 dicembre di ogni anno di riferimento anche con devoluzione a Fondapi.

LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE NEL SISTEMA DEGLI APPALTI E CONTRAZIONE TEMPORANEA DI MERCATO

Il rinnovo del contratto prevede un rafforzamento delle tutele in caso di cambio appalto e crisi temporanea di mercato, in cosa consistono?

L'accordo in caso di cambio appalto prevede:

- Entro 30 giorni dalla data di cessazione appalto, l'azienda uscente darà comunicazione alla Rsu e ove non presente alle OO. SS. territoriali competenti
- Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, sarà attivato un tavolo di confronto a cui sarà invitata a partecipare l'impresa subentrante

- La procedura di esame congiunto si intenderà esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Oggetto del confronto saranno: il numero dei lavoratori impegnati nell'appalto e le loro condizioni lavorative; le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito; il contenuto del nuovo bando di gara; le necessità occupazionali della nuova impresa subentrante, le misure da adottare nel caso in cui non fosse possibile mantenere i medesimi livelli di occupazione o costo occupazionale.

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.

In caso di contrazione temporanea del mercato le parti contraenti si impegnano inoltre a valutare, al fine di favorire il ricambio generazionale e fermi restando gli strumenti in materia di ammortizzatori sociali, il contratto di espansione e il fondo nuove competenze per implementare le abilità e le conoscenze degli occupati.

IL DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE

Resta anche per il triennio 2021-2024 il diritto soggettivo alla formazione continua pari a 24 ore, non solo ma per coloro che non ne avessero avuto la possibilità di fruirne

nel corso del triennio precedente è possibile recuperare tali ore entro il 31 dicembre 2021. Nell'ipotesi in cui le ore del periodo 2021-2024 non fossero state fruite entro il 31 dicembre 2024 è possibile estenderne l'utilizzo fino al 30 giugno 2025. A tale data le ore non fruite decadranno.

LO SMART WORKING

Entro il 31 dicembre 2021 le parti valuteranno la possibilità di procedere ad una integrazione del contratto collettivo anche in corrispondenza all'emergenza da COVID-19 che si è manifestata recentemente.

Si è precisato, nell'accordo, che 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, ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro, ma egli deve essere reperibile e contattabile nel corso della prestazione in smart working e nel rispetto dell'orario di lavoro e/o accordi intrapresi con il datore di lavoro.

LA TUTELA E IL DIRITTO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZE E MOLESTIE

Al fine di prevenire le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sono previste le seguenti normative:

- congedo retribuito di 6 mesi per le donne vittime di violenza da fruirsi su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni
- rafforzamento del diritto alla flessibilità oraria, con diritto ad una trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale per 12 mesi
- realizzazioni di campagne di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori nei luoghi di lavoro
- adozione formale da parte delle aziende della dichiarazione contro le molestie e la violenza di genere nei luoghi di lavoro prevista dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 2018.

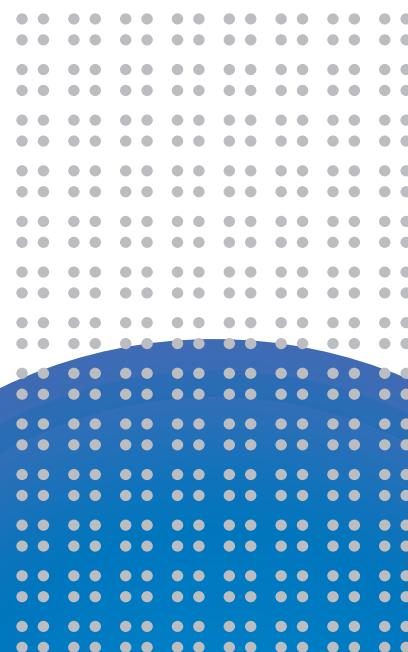
LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Dal primo gennaio 2022 la contribuzione passerà dagli attuali 60 euro a 96 euro con estensione della copertura per i famigliari a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della L. 76/2016. L'onere è interamente a carico azienda.

Il trattamento economico in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è esteso a tutte le malattie con analogo gravità documentata simile a malattie circolatorie, morbo di cooley, neoplasie, epatite B e C, per cui decade il limite delle malattie elencate.

Infine a tutti i lavoratori non iscritti al sindacato sarà richiesto a seguito del rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro un contributo volontario una tantum di 35 euro.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

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

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

