

05/02/2021

IPOTESI DI ACCORDO FEDERMECCANICA-ASSISTAL E FIM-FIOM-UILM

Il contratto nazionale decorre dal 5 febbraio 2021, data della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, e dura fino al 30 giugno 2024.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E AUMENTI SALARIALI

Dopo quasi 50 anni e dopo ripetute richieste, nel corso di questa lunga trattativa la Uilm, insieme alle altre Organizzazioni sindacali, ha convinto Federmeccanica e Assistal a rinnovare il sistema di classificazione professionale. La classificazione professionale, detta anche inquadramento, è l'essenza stessa del CCNL, perché determina il minimo contrattuale associato a qualsiasi lavoro venga svolto nell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti. Il CCNL poi stabilisce che cosa succede se un lavoratore si ammala o se presta qualche ora di straordinario, tutte norme importanti, ma senza la tabella dei minimi e senza i livelli professionali non ci sarebbe il CCNL.

La riforma dell'inquadramento è quindi un risultato importante perché valuta e valorizza tutte quelle componenti della professionalità (cioè la qualità del lavoro) che nel corso di questi anni si sono affiancate alle due criteri base dell'inquadramento del '73. Infatti, l'inquadramento del '73 descriveva e definiva la qualità del lavoro ricorrendo essenzialmente a due criteri:

- ❖ l'autonomia nello svolgimento delle attività e dei compiti (autonomia che da un certo livello in poi si connota anche e soprattutto come responsabilità funzionale o gerarchica rispetto altri lavoratori);
- le competenze tecnico specialistiche. La graduazione di questi due criteri congiuntamente nel testo dell'articolo contrattuale disegnavano l'inquadramento.

Norme transitorie

- ❖ Per i lavoratori e le lavoratrici che al 31 maggio 2021 saranno inseriti in uno dei percorsi di mobilità professionale sotto citati, proseguiranno in questo percorso. Questo vale anche per gli apprendisti che a quella stessa data avranno il rapporto ancora in essere.

Per gli assunti dal 1° giugno 2021 in poi, con apprendistato o come normali assunzioni, varranno invece le nuove regole.

L'attività della Commissione nazionale sull'Inquadramento professionale

La Commissione nazionale oltre a dover definire le nuove norme per la mobilità professionale dovrà:

- ❖ • Monitorare l'applicazione del nuovo inquadramento, fornendo valutazioni e indirizzi su richiesta delle Parti a livello aziendale o territoriale.
- ❖ • Elaborare i profili professionali cioè la descrizione dei compiti delle varie figure professionali (saldatore, guida macchine, collaudatore, ecc.). Per fare questo si terrà conto – quale riferimento – dell'allegato tecnico del "manutentore" riportato in calce all'accordo. I profili potranno essere definiti anche per comparti di aziende (siderurgia, elettronica, informatica, ecc.) sia per funzioni aziendali

(produzione, logistica, commerciale, ecc.). Tali figure saranno sottoposte alle Parti per essere inserite nel testo del CCNL.

- ❖ Definire linee guida per le eventuali sperimentazioni a livello aziendale.

La Commissione potrà avvalersi del supporto tecnico-scientifico di Politecnici e Università.

Come funzionerà il passaggio tra vecchio e nuovo inquadramento

Il primo giugno 2021, tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti verranno inquadrati nei nuovi livelli (con l'eccezione dei pochi che sono inquadrati al primo livello che saranno inquadrati alla categoria superiore) secondo la seguente tabella di conversione con i corrispondenti minimi contrattuali:

Categorie CCNL 2016	Minimi 31 maggio 2021	Nuovo inquadramento	Incremento	Minimi 1° giugno 2021
Prima	1330,54	Eliminata		
Seconda	1468,71	D1	20,18	1.488,89
Terza	1628,69	D2	22,38	1.651,07
Terza super	1663,88	C1	22,86	1.686,74
Quarta	1699,07	C2	23,34	1.722,41
Quinta	1819,64	C3	25,00	1.844,64
Quinta super	1950,39	B1	26,80	1.977,19
Sesta	2092,45	B2	28,75	2.121,20
Settima	2336,02	B3	32,10	2.368,12
Ottava quadro	2392,00	A1	32,86	2.424,86

Nei mesi di giugno 2022, 2023 e 2024 i minimi saranno ulteriormente incrementati come da seguente tabella:

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

- ❖ L'ipotesi di accordo prevede un incremento a regime dei minimi tabellari definito in base al valore dell'inflazione prevista per gli anni di vi- genza – indicatore IPCA – e di una quota di salario per la innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento come sotto descritta

Categ. Ccnl 2016	Nuovi livelli prof.	Minimi in vigore (€)	01.06.2021	01.06.2022	01.06.2023	01.06.2024	Totale aumento al 01.06.2024
			Minimo (€)	Minimo (€)	Minimo (€)	Minimo (€)	
1	/	1.330,54	/	/	/	/	/
2	D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11	90,40
3	D2	1.628,69	1.651,07	1.673,46	1.697,62	1.728,95	100,26
3S	C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30	102,42
4	C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64	104,57
5	C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64	112,00
5S	B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45	120,06
6	B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25	128,80
7	B3	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81	143,79
8	A1	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22	147,22

FONDO COMETA

- ❖ Dal 1° giugno 2022 per i lavoratori con età inferiore ai 35 anni che si iscriveranno al Fondo Cometa la contribuzione a carico del datore di lavoro passerà dal 2% al 2,2% dei minimi contrattuali.

METASALUTE

- ❖ Viene estesa l'assistenza sanitaria ai pensionati iscritti al Fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione. L'importo e le modalità di contribuzione, a totale carico del pensionato, così come le prestazioni verranno definite dal Fondo metàSalute tenendo conto delle indicazioni di Fim-Fiom-Uilm e Federmeccanica.

FLEXIBLE BENEFIT

- ❖ Beni, servizi e prestazione di valenza sociale vengono confermati per un ammontare annuo di 200 euro

ELEMENTO PEREQUATIVO

- ❖ Valido per i lavoratori senza contratto aziendale, viene confermato a 485 euro. Inoltre vengono mantenute le modalità di pagamento previste dal precedente CCNL

CONTRATTI PUBBLICI

- ❖ Rafforzato coinvolgimento della Rsu e Organizzazioni sindacali in caso di cambio appalto e nei contratti pubblici di servizi al fine di tutelare l'occupazione e le condizioni economiche e normative dei

lavoratori, prevedendo la continuità occupazionale in caso di nuovi appaltatori e attivazione di strumenti di tutela in caso di modifica delle condizioni dei contratti dei pubblici servizi.

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 alle Oo.Ss. territoriali competenti;
- ❖ 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;
- ❖ entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione si potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni;
- ❖ 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 continuativamente 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.

dichiarazione delle parti

Per contrastare il fenomeno dei contratti al massimo ribasso a danno di imprese e lavoratori, Assistal e Fim, Fiom e Uilm hanno sottoscritto una Dichiarazione comune nella quale, come indicato dal Codice dei Contratti Pubblici e dalla normativa in essere, ribadiscono che il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti è il riferimento nel settore.

FORMAZIONE CONTINUA

- ❖ Viene abbassata la soglia dimensionale per la costituzione della Commissione formazione nelle aziende. Si passa da 1.000 a 500 dipendenti. La Commissione effettua monitoraggio
- ❖ Prevista istituzione di Servizi per la formazione, attraverso la creazione della Piattaforma nazionale dei metalmeccanici, attraverso il finanziamento a carico aziendale pari a 1,50 euro per dipendente
- ❖ Viene riconfermato il diritto soggettivo di tutti i lavoratori alla formazione continua introdotto con il contratto del 2016; Fim-Fiom- Uilm e Federmeccanica-Assistal si sono impegnate ad avviare un'attività progettuale a partire dall'alfabetizzazione digitale e, nella formazione che dovrà rispondere a esigenze di aziende e lavoratori, dovranno essere coinvolti anche i lavoratori con contratto a termine con durata non inferiore a 9 mesi.
- ❖ Inoltre, se alla fine del secondo anno qualora non verranno utilizzate le 24 ore previste nel triennio, ai lavoratori saranno riconosciute quelle non effettuate per partecipare a iniziative di formazione continua; il diritto di recuperare la formazione non svolta potrà essere esercitato anche dai lavoratori che non avranno usufruito della formazione perché assenti continuativamente per un periodo pari o superiore a 6 mesi, a partire dalla data di rientro. Le ore residue non fruite potranno essere utilizzate nei 6 mesi del triennio successivo; in via transitoria, le ore di formazione non fruite nel triennio 2017-2019 potranno essere fruite entro il 31 dicembre 2021, dopo questo periodo le ore residue decadranno.

LAVORO AGILE

Entro la data di stesura del CCNL, verrà istituita una Commissione paritetica per la definizione di un quadro normativo a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione

RELAZIONI SINDACALI - DIRITTI DI INFORMAZIONE

- ❖ Sono previsti approfondimenti specifici per i comparti che verranno individuati dalle parti con l'obiettivo di realizzare proposte utili a orientare lo sviluppo e la crescita del settore.
- ❖ Gli osservatori paritetici territoriali approfondiranno la situazione economica sociale dell'industria metalmeccanica anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid-19 e alle esperienze maturate nei comitati aziendali.
- ❖ Viene riordinata la materia riguardante il diritto di informazione, consultazione delle Commissioni, dei Comitati e delle Rsu. È prevista un'informazione, di norma semestrale, alle Rsu e alle Oo.Ss. sulle dimensioni di impresa, ricorso al lavoro stagionale, contratti a termine, lavoratori in somministrazione oltre che su eventuali decentramenti produttivi e/o esternalizzazioni.
- ❖ Le informazioni riguarderanno inoltre i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro, i lavoratori in lavoro agile, le assunzioni e le trasformazioni part time.

SALUTE E SICUREZZA

- ❖ rafforzamento delle competenze e azione della Commissione nazionale per promuovere la prevenzione e per sviluppare linee guida sulla sicurezza
- ❖ maggior coinvolgimento della Rsu nelle azioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro
- ❖ analisi quasi infortuni, mancati infortuni, malattie professionali e situazioni pericolose a livello aziendale
- ❖ attivazione break formativi (15-20 min retribuiti) in accordo con Rsu
- ❖ competenze RIs e Rsppt sui temi dell' ambiente esterno, rifiuti, green economy, economia circolare

MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

- ❖ Rafforzata tutela delle donne vittime di molestie e violenza:
- ❖ Congedo retribuito da 3 a 6 mesi
- ❖ Rafforzamento dei diritti contrattuali per agevolare il lavoro agile, la flessibilità dell' orario, ferie solidali, formazione, trasferimento volontario di sede di lavoro

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 quadro sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016; dovranno inoltre attivarsi per sensibilizzare i lavoratori su questo tema.

QUOTA CONTRATTO

Dal 1° marzo e fino al 31 marzo 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 giugno 2021. Con la busta paga del mese di Aprile 2021 le aziende consegneranno un modulo che i lavoratori dovranno riconsegnare entro il 15 maggio 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.



CCNL 2021-2024 FEDERMECCANICA-ASSISTAL

#ImpegnoRispettato #ContrattoRinnovato

M E T A L M E C C A N I C I

