

SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO FEDERMECCANICA-ASSISTAL E FIM-FIOM-UILM CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Roma, 5 febbraio 2021

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

I cambiamenti dell'organizzazione del lavoro di questi anni hanno modificato la prestazione dei lavoratori e la loro professionalità e il nuovo contratto adegua l'attuale inquadramento professionale, definito con il contratto del 1973, ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e professionali che ci sono stati in questi anni; dal 1° giugno 2021 il nuovo contratto introduce un nuovo inquadramento dei lavoratori.

I lavoratori operai, impiegati e quadri sono inquadrati in una classificazione unica articolata su nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

- D. Ruoli Operativi: livello D1 – livello D2;
- C. Ruoli Tecnico Specifici: livello C1 – livello C2 – livello C3;
- B. Ruoli Specialistici e Gestionali: livello B1 – livello B2 – livello B3;
- A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: livello A1.

- La 1a categoria viene eliminata, dal 1° giugno 2021 tutti i lavoratori in forza attualmente inquadrati in 1a categoria passano di livello e verranno inquadrati nel livello D1 che corrisponde alla 2a categoria;

- Entro il 31 maggio 2021 i lavoratori saranno riclassificati dalle categorie nelle quali oggi sono inquadrati nei nuovi livelli di professionalità come nella tabella di comparazione;

- I lavoratori in forza conservano l'anzianità di servizio maturata al 31 maggio 2021 per tutti gli istituti contrattuali; in particolare sono confermati i periodi utili per il passaggio al livello successivo;

- tra la seconda e la terza categoria; tra la quarta e la quinta categoria – nonché i periodi previsti in caso di passaggio temporaneo di mansione.

Le nuove declaratorie sono definite sulla base di ulteriori criteri di professionalità: sono confermati gli attuali criteri della autonomia, della responsabilità gerarchico/funzionale, della competenza tecnico-specifica; sono introdotti i nuovi criteri di professionalità delle competenze trasversali, della polivalenza e della polifunzionalità, del miglioramento continuo. I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non devono necessariamente essere compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso. Per la classificazione nelle categorie legali di operaio e impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa indipendentemente dal livello di inquadramento, ai lavoratori intermedi continuano a essere applicati i trattamenti in atto. L'ipotesi di accordo stabilisce che per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

Alla Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale è assegnato il compito di monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale e di aggiornare gli attuali e raccogliere nuovi profili dei comparti; per guidare il lavoro della commissione all'ipotesi di Accordo è allegato il profilo professionale del manutentore con sviluppo dei sei criteri di professionalità.

Gli accordi aziendali già in atto vengono confermati e la Commissione avrà inoltre il compito di elaborare Linee guida per le sperimentazioni in azienda che dovranno essere condivise con la Rsu e con le Organizzazioni sindacali territoriali, monitorando e supportando le sperimentazioni che si realizzeranno avvalendosi del supporto tecnico-scientifico dei Centri di Competenza quali Politecnici e Università.

TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE	IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2020	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria	
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1
3	1.628,69		D2
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1
4	1.699,07		C2
5	1.819,64		C3
5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1
6	2.092,45		B2
7	2.336,02		B3
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1

CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI



SALARIO

L'ipotesi di accordo prevede un incremento a regime dei minimi tabellari definito in base al valore dell'inflazione prevista per gli anni di vigenza – indicatore IPCA – e di una quota di salario per la innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento pari a:

CATEGORIE ATTUALI	NUOVI LIVELLI	INCREMENTO MENSILE A REGIME
1	-	-
2	D1	90.4
3	D2	100.26
3S	C1	102.42
4	C2	104.57
5	C3	112
5S	B1	120.06
6	B2	128.8
7	B3	143.79
8	A1	147.22

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

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO/ INCREMENTI COMPLESSIVI PER LIVELLO

LIVELLO	1^ TRANCHE 1° GIUGNO 2021	2^ TRANCHE 1° GIUGNO 2022	3^ TRANCHE 1° GIUGNO 2023	4^ TRANCHE 1° GIUGNO 2024	TOTALE
2 livello D1	20.18	20.18	21.79	28.25	90.4
3 livello D2	22.38	22.38	24.17	31.33	100.26
3 S livello C1	22.86	22.86	24.69	32.01	102.42
4 livello C2	23.34	23.34	25.21	32.68	104.57
5 livello C3	25	25	27	35	112
5 S livello B1	26.8	26.8	28.94	37.52	120.06
6 livello B2	28.75	28.75	31.05	40.25	128.8
7 livello B3	32.1	32.1	34.66	44.93	143.79
8 livello A1	32.86	32.86	35.49	46.01	147.22

Di conseguenza gli importi dei nuovi minimi tabellari sono:

CATEGORIE ATTUALI	NUOVI LIVELLI	INCREMENTO DEI MINIMI				
		IN VIGORE DAL 1° GIUGNO 2020	1° GIUGNO 2021	1° GIUGNO 2022	1° GIUGNO 2023	1° GIUGNO 2024
1 cat.	eliminato	1.330,54	-			
2 cat.	Liv. D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
3 cat.	Liv. D2	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
3 cat. S	Liv. C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
4 cat.	Liv. C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
5 cat.	Liv. C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
5 cat. S	Liv. B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
6 v	Liv. B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
7 cat.	Liv. B3	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
8 cat.	Liv. A1	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI



A giugno di ciascun anno di vigenza del contratto verrà definito il valore reale dell'adeguamento dei minimi con il valore dell'Ipca e, solo nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli incrementi retributivi definiti, i minimi tabellari saranno incrementati adeguandoli all'inflazione.

CATEGORIE ATTUALI	NUOVI LIVELLI	MONTANTE CONTRATTUALE			
		2021	2022	2023	2024
1	-	-	-	-	-
2	D1	161,44	585,22	1.284,22	1.685,37
3	D2	179,04	649,02	1.424,26	1.869,17
3S	C1	182,88	662,94	1.454,82	1.909,29
4	C2	186,72	676,86	1.485,38	1.949,40
5	C3	200	725	1.591,00	2.088,00
5S	B1	214,4	777,2	1.705,52	2.238,82
6	B2	230	833,75	1.829,65	2.401,20
7	B3	256,8	930,9	2.042,78	2.680,87
8	A1	262,88	952,94	2.091,22	2.744,49

Esempio di calcolo (montante retributivo per un 5^o livello - C3)

Anno 2021: 25,00€ x 8 mesi = **200€**

Anno 2022: 200€ (tot al 2021) + (25,00€ x 5 mesi) + (50,00€ x 8 mesi) = **725€**

Anno 2023: 725€ (tot al 2022) + (50,00€ x 5 mesi) + (77,00€ x 8 mesi) = **1.591€**

Anno 2024: 1.591€ (tot al 2023) + (77,00€ x 5 mesi) + (112,00€ x 1 mese) = **2.088€**

Montante retributivo per passaggio da 1^o livello a D1

• Retribuzione 1^o livello in vigore dal 1^o giugno 2020 (Ccnl 2016) = **1.330,54€;**

• Dal 1^o giugno 2021 (Ccnl 5 febbraio 2021) con il passaggio dal 1^o livello al D1 la retribuzione passa da 1330,54€ a 1.468,71€ con una differenza di 138,17€ al mese;

• Il montante per il passaggio di categoria è di **5.526,80€** = 138,17€ mese x 40 mesi (8 mensilità 2021 + 13 mens. 2022 + 13 mens. 2023 + 6 mens 2024);

• 5.526,80€ + Montante aumenti contrattuali 2^o livello 1.685,37€ = **Totale montante complessivo 7.212,17€**

Anno 2020 - per effetto dell'ultrattività del contratto nazionale in essere, sottoscritto nel 2016, nel mese di giugno 2020:

• i minimi contrattuali sono stati rivalutati al valore dell'inflazione, misurato dall'Ipca, (pari a 12€/mese al 5 livello per 13 mensilità - da giugno 2020 a maggio 2021 - pari a 156€); sono state inoltre adeguate le indennità di trasferta forfettizzata e l'indennità oraria di reperibilità;

• sono stati erogati dalle aziende 200€ di Flexible benefit.

Flexible benefit: è confermata l'erogazione e diventano strutturali di 200 euro/anno di Flexible benefit; le aziende nel mese di giugno di ogni anno dovranno mettere a disposizione dei lavoratori questi strumenti di welfare che potranno essere utilizzati entro il 31 maggio dell'anno successivo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1^o 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 sarà pari al 2,2% dei minimi contrattuali.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Viene estesa ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in modo continuativo per almeno due anni all'atto di andare in pensione, la possibilità di rimanere iscritti alla Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal contratto nazionale. Potranno anche iscriversi i lavoratori che sono già andati in pensione e che hanno maturato due anni di anzianità di iscrizione continuativa. L'importo e le modalità di contribuzione, a totale carico del pensionato, così come le prestazioni verranno definite dal Fondo metSalute tenendo conto delle indicazioni di Fim-Fiom-Uilm e Federmeccanica.

APPALTI NEI 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, Assisital 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.

CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI



FORMAZIONE CONTINUA

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 contratto, Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm – confermando sin da ora la parità di trattamento dei lavoratori in «modalità agile» rispetto a quelli che svolgono la prestazione in «presenza» – definiranno il quadro normativo dello Smart working 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.

SALUTE E SICUREZZA

Viene previsto un incremento delle attività sviluppate dalla Commissione nazionale a partire dall'implementazione delle linee guida sottoscritte nel 2018 con la possibilità di un possibile aggiornamento alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori. È prevista l'analisi delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte o presenti in azienda e le possibilità d'intervento.

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.

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, anche temporaneo, e ad agevolazioni nella flessibilità oraria e nello Smart working;
- alla formazione al rientro dal periodo di assenza e a chiedere di essere prioritariamente inserite nei piani formativi programmati;
- 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 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.

DECORRENZA E DURATA

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

Ufficio sindacale Fiom-Cgil nazionale
Roma, 8 febbraio 2021