

confimi impresa
meccanica

presenta

**L'ACCORDO DI RINNOVO CCNL METALMECCANICO
del 07.06.2021**

LA PREMESSA

Il presente CCNL segue l'accordo "ponte" del 17 novembre 2020 con il quale è stato previsto un aumento dei minimi salariali pari a € 20,00 al 5° livello per equiparazione con i minimi degli altri contratti collettivi di categoria (il CCNL era scaduto il 31 maggio del 2019).

Il rinnovo è avvenuto durante la fase pandemica e quindi ha risentito del ritardo provocato dalla situazione di emergenza sanitaria; inoltre, nel corso del confronto con le OO.SS. c'è stato il cambio di governance della categoria (settembre 2020).

Il CCNL metalmeccanici PMI Confimi è stato siglato dopo la firma dei CCNL Federmeccanica e metalmeccanici PMI Confapi.



DURATA E DECORRENZA

Decorre dal 1° giugno 2021 e scade il 30 giugno 2023
(salvo quanto eventualmente previsto per i singoli istituti)





MINIMI TABELLARI INCREMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

Le parti hanno concordato i seguenti incrementi retributivi suddivisi in tre tranche che per il livello 5° corrispondono a:

- ☐ € 26,00 dal 1° giugno 2021
- ☐ € 26,00 dal 1° giugno 2022
- ☐ € 28,00 dal 1° giugno 2023

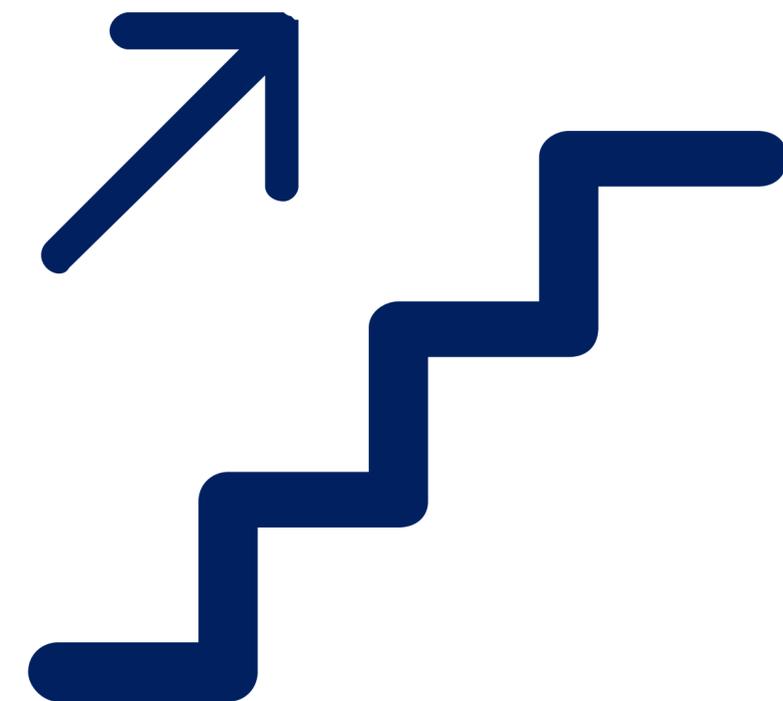


NOVITÀ : gli aumenti dei minimi tabellari assorbono aumenti individuali o collettivi, salvo che siano concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.



AGGIORNAMENTO ELEMENTI RETRIBUTIVI

- Minimi retributivi del Contratto “Socrate” per l’occupazione
- Trattamento economico in caso di trasferta
- Reperibilità, sono stati adeguati i valori della reperibilità ed è stato specificato il sistema di calcolo.





WELFARE AZIENDALE (art. 46)

Riconoscimento di strumenti di welfare del valore di:

- € 150 dall'1 settembre 2021;
- € 200 dall'1 settembre 2022 e ogni anno successivo.

Lavoratori aventi diritto:

- ✓ in forza al 1° gennaio o successivamente assunti purchè abbiano almeno 6 mesi di anzianità in azienda alla data del 1° settembre.

Non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time.



PREVIDENZA COMPLEMENTARE (art. 46)

Fondo di previdenza complementare contrattuale

Oltre al Fondo di previdenza complementare con il numero maggiore di adesioni in azienda i lavoratori potranno scegliere di aderire anche ad uno dei Fondi “chiusi” previsti dagli altri CCNL applicati nel settore metalmeccanico purché tra i firmatari ci siano FIM-CISL e UILM-UIL.

Aliquota e una tantum

Dal 1 gennaio 2022:

- la quota a carico dell'azienda passerà al 2% fermo restando la contribuzione minima a carico del lavoratore dell'1,2%;

- in favore dei dipendenti che all'atto dell'iscrizione non abbiano compiuto i 35 anni e vi aderiscano per la prima volta (fa fede il mod. TFR2 raccolto al momento dell'opzione espressa dal lavoratore) l'azienda verserà al fondo negoziale scelto un contributo una tantum di € 120 entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria.



SANITÀ INTEGRATIVA (ART. 46)

Versamento della contribuzione a partire dal 1° gennaio 2022

In caso di interruzione del rapporto di lavoro (per dimissioni volontarie o per giusta causa, risoluzione consensuale e licenziamenti disciplinari) la copertura sanitaria e il relativo obbligo di contribuzione al Fondo sono operanti solo fino al termine del mese di cessazione.

Nelle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo la contribuzione sarà dovuta per un ulteriore periodo di 12 mesi e dovrà essere versata in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.



RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO (art. 32)

Le parti hanno inteso definire il concetto di “retribuzione globale di fatto” con lo scopo di prevenire e ridurre il contenzioso.

Gli elementi retributivi esclusi dalla paga globale di fatto sono i seguenti:

- i premi di produttività o di risultato variabili;
- i ratei e/o le indennità di ferie e permessi non goduti;
- le indennità risarcitorie e l'indennità di mensa avente carattere convenzionale;
- le gratificazioni straordinarie o una tantum.

PERIODO DI PROVA (art. 3)

Durata ridotta

I lavoratori hanno diritto alla “durata ridotta” del periodo di prova solo se presenteranno idonea documentazione certificata dalle Aziende in cui hanno prestato servizio.

Contratto a tempo determinato

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà superare la metà della durata del contratto di lavoro e, in ogni caso, l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

CONTRATTO “SOCRATE” PER L’OCCUPAZIONE E PER LA STAFFETTA GENERAZIONALE (art. 4)

Durata

Riduzione del limite di durata dell’OSC da diciotto a dodici mesi in coerenza con i limiti temporali previsti dalla legge.

Staffetta generazionale

È prevista l'introduzione della staffetta generazionale che mira a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile assumendo giovani lavoratori con meno di 35 anni di età in sostituzione di lavoratori prossimi alla pensione.

La staffetta generazionale, definita con accordo sindacale, si potrà realizzare mediante l'uscita anticipata del lavoratore pensionando oppure attraverso la trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale per la durata del contratto OSC con la causale “staffetta generazionale”.

Potrà essere concordata un’intesa economica per definire un’eventuale copertura economica e contributiva in favore del lavoratore a compensazione della perdita del reddito da lavoro.



CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (art. 4 lett. B)

Durata e stabilizzazione

L'istituto è stato adeguato alle modifiche apportate al D.Lgs. n. 81/2015 dal D.L. n. 87/2018 (cd «Decreto Dignità») in merito alla durata:

- del rapporto a tempo determinato
- nell'ipotesi di una successione di contratti a termine diretti ed in somministrazione.

In entrambe le fattispecie il contratto si trasformerà in contratto a tempo indeterminato qualora venga superato il limite dei 24 mesi stabilito dal vigente art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, anche non consecutivi.

Assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale

L'assunzione potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso.



LAVORO AGILE – LINEE GUIDA (art. 5-bis)

Le parti hanno definito i fattori che consentono il ricorso al lavoro agile oltre ai momenti di emergenza: dall'incremento della produttività al benessere della persona in una corretta gestione dei tempi di lavoro e di vita.

Sono state predisposte dettagliate linee guida alle quali il datore di lavoro e il lavoratore dovranno attenersi fermo restando le diverse intese individuali più aderenti alle esigenze delle singole parti.

Si sono normate le modalità della stipula dell'accordo, del recesso, della pianificazione e programmazione dell'attività lavorativa, il luogo di lavoro, la strumentazione tecnologica e il suo utilizzo, il rispetto della privacy, la sicurezza e la tutela della salute.

Si sono inoltre declinati i diritti legati alla prestazione quali: la formazione, i diritti sindacali, il trattamento economico e normativo, la verifica da parte aziendale.

CONTRATTI PUBBLICI DI SERVIZI – CLAUSOLA SOCIALE (art. 6-bis)

Nel caso di appalti pubblici di servizi (per es. installazione di impianti tecnologici, servizi di efficienza energetica, ecc.), si intendono garantire comportamenti etici e di responsabilità sociale al fine di salvaguardare l'occupazione e di evitare condotte distorsive nella normale concorrenza.

In pratica, nei casi di cambio di appalto, le parti, con opportuna tempistica, procederanno a un confronto preventivo e attiveranno una corretta informazione, affinché siano trovate le idonee soluzioni legate alla garanzia del mantenimento occupazionale.

Nel caso di subentro di appalto l'azienda uscente non sarà tenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

TRASFERTE – TRASFERIMENTI (art. 7 e 8)

Adeguamento importi – trasferte

Sono stati adeguati i valori delle trasferte ai nuovi minimi contrattuali.

Esame sindacale - trasferimenti

Sono stati alzati i limiti di età dei lavoratori interessati ai trasferimenti (da 50 a 52 per gli uomini – da 45 a 48 per le donne) per eventuali esami in sede sindacale di confronto e chiarimento.

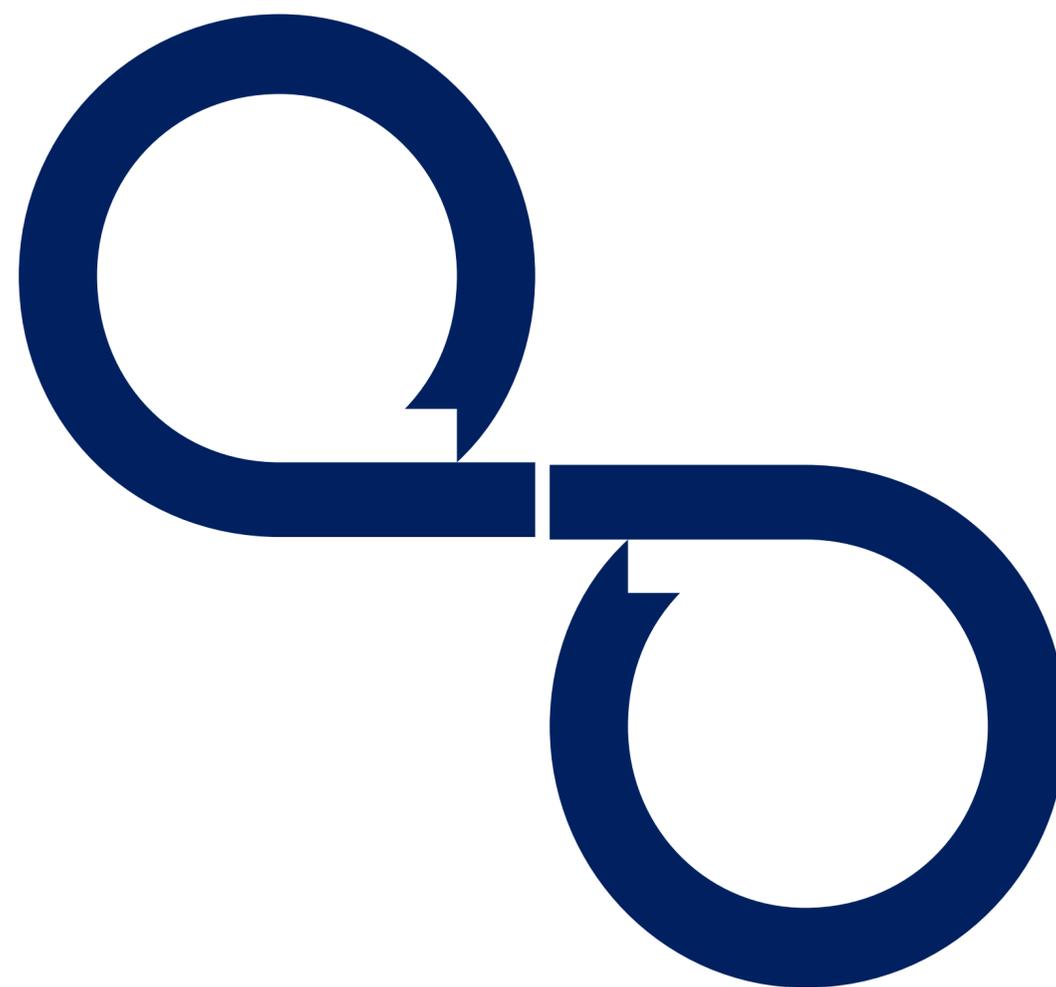
Inoltre, si è definito che non possono essere considerati trasferimenti, soggetti a confronto sindacale, quelli disposti nell'ambito di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per i quali i lavoratori sono stati assunti o nei quali fossero stati effettivamente trasferiti.



CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI (art. 10)

A decorrere dal 1° gennaio 2022 viene soppressa la 1^a categoria.

Pertanto, a partire dalla medesima data, i lavoratori ivi inquadrati passeranno alla 2^a categoria ed ogni riferimento alla 1^a cesserà di esistere.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE – PRIMO PERIODO DI INSERIMENTO (art. 9)



Dal 1° gennaio 2022, l'apprendista assunto con destinazione finale e relativo inquadramento in 3^a categoria, sarà inquadrato nella 2^a per effetto della soppressione della 1^a categoria nell'inquadramento professionale.

La retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2^a categoria.

FERIE E PERMESSI SOLIDALI (art. 30 bis)

Nell'estensione del riconoscimento delle tutele previste dalla legge nei confronti delle donne vittime di violenza di genere, le stesse sono state inserite tra i beneficiari delle ferie e permessi solidali.





MATERNITÀ

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (per il periodo di assenza obbligatoria) (art. 50)

In caso di gravidanza e puerperio l'integrazione a carico del datore di lavoro è stata estesa a 6 mesi complessivi qualora l'estensione sia superiore a 5 mesi. Tale diritto è esteso anche ai congedi obbligatori in corso alla data del 1° giugno 2021.

Congedi per la malattia del figlio (art. 51 bis)

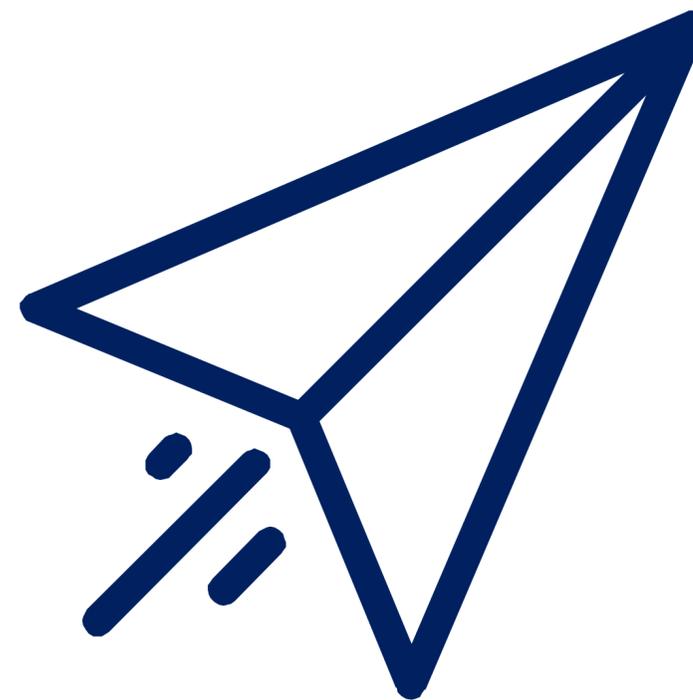
Nel caso di assenze di uno dei due genitori - alternativamente all'altro -, a causa di malattia del figlio di età non superiore ai tre anni, sarà riconosciuta l'intera retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di malattia, per un solo evento nell'arco dell'anno.

L'assenza dovrà essere debitamente certificata.



PERMESSI EX ART. 33 LEGGE 104/92 (art. 57)

Per consentire una miglior programmazione dell'attività aziendale il lavoratore deve presentare una programmazione mensile dei permessi richiesti ai sensi della legge 104/92 con un anticipo di almeno 10 giorni rispetto al mese di fruizione. Sono fatti salvi i casi di necessità ed urgenza.





DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (art. 53)

Non ci sono stati aumenti di costo a carico dell'azienda che rimane impegnata a fornire nell'arco del triennio 2020 – 2023, 24 ore di formazione ai lavoratori che comprenderà anche quella offerta unilateralmente dall'azienda, purchè debitamente certificata.

La formazione non erogata nel triennio precedente dovrà essere corrisposta nel triennio successivo.





ISTITUZIONE DELLE COMMISSIONI

Sono istituite tre Commissioni per affrontare, in corso di vigenza del presente CCNL, i seguenti argomenti:

- riforma del sistema dell'inquadramento professionale;
- riforma contrattuale e partecipazione dei lavoratori;
- ambiente di lavoro.





PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (art. 67)

Nuovi termini

Sono stati aumentati i giorni lavorativi, da 5 a 8, entro cui:

- il lavoratore può addurre eventuali giustificazioni rispetto all'infrazione contestatagli;
- il datore di lavoro può successivamente irrogargli la corrispondente sanzione.

Nuova fattispecie di infrazione contestabile

Consiste nell'utilizzo, non previamente autorizzato, di dispositivi personali di comunicazione esterna durante l'orario di lavoro - quali, per es., smartphone e tablet.

Entrambe le modifiche sopra indicate andranno debitamente riportate nei Regolamenti aziendali ed altresì “portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti”, in ossequio agli obblighi in materia previsti dall'art. 7 della L. n. 300/1970.

QUOTA CONTRATTO UNA TANTUM

Rimane l'impegno a carico delle Aziende di affiggere in bacheca l'apposito comunicato, predisposto da FIM e UILM, con il quale tali Organizzazioni chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria pari a 35 euro, da trattenersi con la retribuzione del mese di dicembre 2021.

Tale comunicato dovrà essere affisso dall'1 ottobre 2021 al 30 novembre 2021.