

Circolare Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Unionmeccanica Confapi

In data 26 maggio 2021 è stata sottoscritta, tra Unionmeccanica, Fim, Fiom e Uilm l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi (di seguito per brevità anche "CCNL").

Il nuovo CCNL entra in vigore il 1° giugno 2021 e scade il 31 dicembre 2024.

Le materie oggetto di rinnovo sono di seguito riportate.

Minimi tabellari – Livelli retributivi mensili

Le parti hanno concordato i seguenti aumenti retributivi con decorrenza dal 1° giugno degli anni 2021, 2022, 2023 e 2024:

| categoria | Minimo | | Minimo | | Minimo | | Minimo | | Minimo | |
|-----------|------------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| | Fino al 31 maggio 2021 | Aumento | dal 1° giugno 2021 | Aumento | Dal 1° giugno 2022 | Aumento | Dal 1° giugno 2023 | Aumento | Dal 1° giugno 2024 | totale aumento |
| 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 |

Si ricorda che a decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle retributive riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Trasferta e Reperibilità

Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL l'indennità di trasferta forfettizzata e l'indennità oraria di reperibilità verranno adeguate sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati così come fornita dall'ISTAT.

Cottimo

In fase di stesura definitiva del CCNL verranno riproporzionate le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'attuale art. 37 del CCNL.

Campo di applicazione del contratto

Nel campo di applicazione del CCNL è stata aggiunto al punto V), lettera d) delle Premesse il settore dei veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati e disciplinati in altri punti del CCNL.

Informazione a livello aziendale

Viene modificato parzialmente il sistema delle informazioni a livello aziendale, disciplinate al punto 2), lettera D) del Capito Primo.

In particolare, è stata abbassata la soglia dei lavoratori occupati che legittimano il diritto di richiedere annualmente un incontro informativo con l'azienda. Tale soglia è stata portata da 50 lavoratori occupati a 35 e solo in presenza di RSU.

Nel caso in cui non siano presenti in azienda le RSU la soglia rimane fissata in 50 lavoratori e i soggetti legittimati a richiedere l'incontro sono le OO.SS. provinciali stipulanti e firmatarie il CCNL.

Contratto di lavoro a tempo determinato **Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro**

È stato chiarito, perché oggetto di interpretazioni errate e divergenti, che la clausola di stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro inserita nell'art. 4, lettera A), non può essere interpretata come una modifica ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge anche in caso di successione di più contratti a termine.

Si ricorda che la clausola di stabilizzazione prevede che i lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

In sostanza il CCNL non prevede una modifica della durata dei contratti a tempo determinato superiore ai 24 mesi, fatta salva la possibilità di sottoscrivere un ulteriore contratto ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 (contratto in deroga sottoscritto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente).

Tale precisazione si è resa necessaria in quanto la clausola di stabilizzazione, che non risulta abrogata con l'attuale rinnovo, operava alla presenza di una normativa successivamente modificata dal D.Lgs. 81/2015.

Lavori Pubblici di servizi - appalti

La modifica interviene a disciplinare il sistema di informativa sindacale in caso di cessazione di appalto, stabilendo un periodo di preavviso da 15 a 30 giorni, salvo deroghe in caso di fatti improvvisi. In sostanza è stato previsto un termine superiore per permettere alle aziende e ai lavoratori di avviare un confronto.

Sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

Inquadramento professionale

Entro il 31 dicembre 2021 verrà data operatività alla Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale che avrà il compito di verificare e proporre modifiche all'attuale classificazione e declaratoria dei lavoratori. Le modifiche intervenute avranno effetto a partire dal prossimo rinnovo contrattuale.

Classificazione dei lavoratori

Viene stabilita una nuova disciplina per i lavoratori che possono essere inquadrati nel 1° livello.

In particolare, a partire dal 1° giugno 2021:

- a) I lavoratori che svolgono attività produttive semplici, per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, dovranno essere direttamente inquadrati nel 2° livello a partire dal 1° ottobre 2021. Tale regola si applica a tutti i lavoratori assunti successivamente al 1° giugno 2021. Esemplicando, un lavoratore assunto il 1° agosto 2021 dovrà essere inquadrato nel 2° livello a partire dal 1° ottobre 2021.
- b) I lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali, dovranno essere inquadrati direttamente nel 2° livello a partire dal 1° gennaio 2023. Tale regola si applica a tutti i lavoratori assunti successivamente al 1° giugno

2021. Esemplicando, un lavoratore assunto il 1° marzo 2022 dovrà essere inquadrato nel 2° livello a partire dal 1° gennaio 2023.

- c) I lavoratori assunti per svolgere mansioni di inservienti e simili continueranno ad essere inquadrati nel 1° livello.

In sostanza non è stato abolito il 1° livello di inquadramento, che nell'attuale CCNL rimarrà in vigore per gli inservienti e simili, ma è stato riconosciuto il livello professionale del 2° livello per tutti gli altri lavoratori, attualmente inquadrabili nel 1° livello (seppur per un periodo rispettivamente di 4 mesi per coloro che sono inseriti nel ciclo produttivo e 18 mesi per coloro che non sono direttamente inseriti nel ciclo produttivo).

Il nuovo inquadramento non comporta un cambiamento di mansioni.

La modifica della classificazione dei lavoratori nel 1° livello non ha effetti sull'attuale disciplina dell'apprendistato ed in particolare sulla possibilità di inquadrare nel 1° livello gli apprendisti che termineranno il percorso formativo con inquadramento nel 3° livello.

Lavoro agile

Considerata l'attualità del ricorso al Lavoro Agile viene riproposto il testo del previgente CCNL con il richiamo alla disciplina derogatoria introdotta dalla normativa intervenuta nella fase emergenziale pandemica.

In sostanza viene evidenziato che durante lo stato emergenziale non è necessario l'accordo tra azienda e lavoratore.

Per il ricorso al Lavoro Agile quale modalità di prestazione lavorativa ordinaria e non obbligata dallo stato emergenziale si rimanda all'attuale normativa che ne disciplina i relativi diritti e obblighi delle parti.

Viene previsto l'impegno delle parti di incontrarsi per adeguare il testo contrattuale ad eventuali modifiche normative che dovessero intervenire.

Contrazione temporanea di lavoro

L'art. 25 dell'attuale CCNL rubricato "Contrazione temporanea di lavoro" viene parzialmente modificato nell'ottica di sensibilizzare le aziende e le parti sociali all'obiettivo di salvaguardare l'occupazione in presenza di crisi. Il riferimento è alla possibilità di valutare ogni strumento utile allo scopo (ammortizzatori sociali, Fondo Nuove Competenze, Contratto di Espansione ecc..).

Lavoro straordinario - Banca ore

La modifica intervenuta riguarda la possibilità del lavoratore di decidere se far confluire le ore di lavoro straordinario nella c.d. Banca Ore o richiederne il pagamento.

In particolare tale decisione non potrà più avvenire entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, ma dovrà avvenire nel mese di effettuazione di lavoro straordinario.

Ferie

È stato concordato che l'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla direzione, di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno.

Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere

Con decorrenza 1° gennaio 2022 la quota di contribuzione a EBM Salute per ciascun lavoratore sarà pari a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la quota di Welfare contrattuale, per gli anni 2022, 2023 e 2024, sarà pari ad € 200,00.

L'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno. I lavoratori dovranno usufruirne entro il 31 dicembre di ciascun anno di competenza.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

È stata integrata la Nota a Verbale riportata alla fine dell'art. 55 del CCNL. In sostanza la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione anche in riferimento a casi particolari di analoga gravità documentata.

Formazione Continua

Considerando il tema della Formazione continua dei lavoratori essenziale per l'azienda, anche nel rinnovo attuale è stato previsto un monte ore di formazione e conseguente diritto soggettivo del lavoratore pari a 24 ore in un triennio.

Convenzionalmente è stato stabilito che il triennio di competenza del rinnovo del presente CCNL decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024.

Anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, viene stabilito che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di

competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade.

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua viene concordato, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

Rispetto al precedente articolo del CCNL, che non subisce modifiche ulteriori, viene stabilito che i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il presente diritto a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Misure per le donne vittime di violenza di genere

Viene introdotto un nuovo articolo che riconosce l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona, la cui finalità è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

Viene stabilito un diritto delle lavoratrici vittime di violenza di genere qualora vi siano più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

Le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 6 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dall'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 80/2015.

Ambiente di lavoro

Nel precedente rinnovo era stato previsto di sperimentare i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali.

Nel rinnovo sono state condivise delle Linee Guida per l'organizzazione e la gestione dei break formativi.

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori (periodo di 15-30 minuti) che non si svolge in un'aula tradizionale, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Altra importante novità è la possibilità di organizzare la formazione rivolta ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in modalità e-learning durante l'orario di lavoro.

Contributo datoriale per rappresentanza contrattuale

È istituita una quota contributiva per l'attività contrattuale di Unionmeccanica. L'entità di tale quota, le modalità operative, le tempistiche e le imprese assoggettate verranno, durante la vigenza del presente CCNL, definite da Unionmeccanica.

La previsione di uno specifico articolo inserito e condiviso nel CCNL determina l'obbligatorietà dell'adempimento.

La Segreteria di Unionmeccanica rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti

La Segreteria
