



Carcare, lì 03.03.2021

Circolare n. 57

Oggetto: Ccnl Metalmeccanica industria - Le novità introdotte dall'accordo di rinnovo del 5 febbraio 2021

Il 5 febbraio 2021 le parti sociali sono giunte alla firma di un'ipotesi di accordo di rinnovo per il contratto collettivo nazionale del comparto metalmeccanica industria.

Il testo precedente ha continuato a produrre i suoi effetti in virtù del principio di ultrattività stabilito dall'articolo 2 – sezione terza del testo secondo cui: “Il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r”.

La complessità del raggiungimento di un testo condiviso da tutte le parti sociali deriva dal fatto che il contratto rappresenta una vasta platea di lavoratori e un'ampia gamma di lavorazioni, anche molto diverse tra loro.

Analizziamo di seguito le principali novità.

Inquadramento dei lavoratori

La novità principe dell'accordo di rinnovo risiede nel nuovo sistema di classificazione dei lavoratori che si è reso necessario a seguito delle profonde trasformazioni determinate dall'innovazione tecnologica – sia con riferimento ai processi di digitalizzazione sia sul piano organizzativo che su quello della produzione di valore – che ha reso inattuale il previgente sistema di inquadramento.

Il nuovo sistema di inquadramento porta un coinvolgimento trasversale del lavoratore all'interno dell'organizzazione-azienda.

Questo processo innovativo viene raggiunto attraverso:

- L'acquisizione della consapevolezza che il precedente paradigma industriale risulta ormai superato dai nuovi modelli organizzativi – c.d. Industria 4.0 – la cui cifra sono l'innovazione tecnologica e la connessione alle politiche industriali;
- La definizione di nuovi modelli per la definizione dei ruoli ricoperti;
- La creazione di un modello partecipativo;
- Aggiornamento all'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali con riferimento al sistema europeo EQF, per garantire un quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi nazionali, al fine di renderli più competitivi anche su molteplici scenari.

I tradizionali riferimenti legali (quadri, impiegati e operai) utilizzati per l'inquadramento dei lavoratori si combinano con il nuovo sistema di classificazione unica che poggia le sue basi su specifici Criteri di Professionalità.

Il sistema, che potrebbe essere considerato a tratti ambizioso, si pone l'obiettivo di scardinare un paradigma risalente e collegato ad un sistema industriale sviluppatosi all'inizio degli anni '70.



Studio Nicco

Consulenza del lavoro e gestione del personale

I nuovi criteri - che valutano il lavoratore a 360° e non esclusivamente dal punto di vista delle sue capacità connesse alla mansione – sono:

1. Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale;
2. Competenza tecnica specifica;
3. Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento;
4. Polivalenza;
5. Polifunzionalità;
6. Miglioramento continuo e innovazione.

Quello che salta agli occhi, in prima battuta, è l'eliminazione della prima categoria a testimonianza del fatto che i ruoli e le mansioni si sono arricchite di elementi che non sono esclusivamente collegati alle capacità tecnico-professionali, ma su un orizzonte più ampio.

Il sistema unico di classificazione dei lavoratori si articolerà in nove livelli d'inquadramento a loro volta ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo (o campi professionali):

Campi di Responsabilità	Nuovi Livelli	Livelli precedenti
Ruoli Operativi	D1 – D2	2 – 3
Ruoli tecnico specifici	C1 – C2 – C3	3S – 4 – 5
Ruoli specialistici e gestionali	B1 – B2 – B3	5S – 6 – 7
Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1	8

L'accordo evidenzia come il contratto di apprendistato sia quello da privilegiare per l'inserimento lavorativo dei giovani, poiché capace di favorire un'occupazione stabile e di qualità.

Inoltre, fornisce alcune indicazioni operative per procedere con la classificazione:

- Ai fini della classificazione nella categorie legali di operaio e impiegato, si considera l'effettiva attività manuale o operative nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento;
- Il lavoratore è "direttivo" quando svolga funzioni gerarchiche o sia dotato di autonomia tecnica ed organizzativa.

Le imprese procederanno alla riclassificazione dei lavoratori in forza **entro il 31 maggio 2021** sulla base dei criteri di professionalità contenute nelle declaratorie di cui all'ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021.

Sempre con riferimento alla gestione dei lavoratori in fase di inserimento in azienda, nonché alla mobilità professionale interna, l'ipotesi di accordo stabilisce i criteri di inserimento, nonché quelli che regolano il passaggio alle categorie superiori.

Passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economiche dell'azienda, i passaggi dalla 2^a alla 3^a categoria avverranno come segue:



I lavoratori provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

I lavoratori che ricoprono figure professionali articolate su più categorie verranno assegnati alla 3^a categoria al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta loro di svolgere il lavoro previsto per il livello superiore (presumibilmente alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione);

Lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici e di durata almeno biennale, passano alla categoria superiore entro il termine di 9 mesi;

Lavoratori appartenenti alla 2^a categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione (conseguita anche attraverso corsi di formazione), avviene con l'accertamento tramite sperimentazione di un mese nello svolgimento dei compiti appartenetene al livello superiore (la sperimentazione ha luogo quando il lavoratore ha svolto le funzioni proprie nel nuovo livello per un periodo di circa 36 mesi).

Linee a catena (produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera e i tempi sono predeterminati).

Per i lavoratori della 2^a categoria addetti alle linee a catena il passaggio alla categoria superiore avviene dopo 36 mesi di prestazione alle linee di montaggio se, in tale periodo, hanno svolto con normale perizia

Un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Inserimento in azienda

Ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica degli impiegati i lavoratori, che operano con specifica collaborazione, svolgono attività:

- Amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;
- Esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- Di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;
- Amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza;
- Per le quali sono in possesso di notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;

Saranno applicati i seguenti criteri di inserimento.

I lavoratori in possesso di laurea saranno inquadrati nella 5^a categoria se svolgono attività inerenti alla laurea conseguita;

I lavoratori in possesso di diploma delle scuole medie superiori saranno inquadrati nella 4^a categoria e passeranno alla 5^a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma



conseguito;

I lavoratori inquadrati nella 2^a categoria che svolgono attività Amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, passano alla 3^a categoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza in tali attività.

Gli allegati 1 e 2 riportano le tabelle di supporto per l'attività di classificazione/riclassificazione del personale.

Nuovi minimi retributivi

Unitamente al nuovo sistema di inquadramento sono stati aggiornati i minimi retributivi contrattuali, con decorrenza dal periodo di paga di giugno 2021 e 4 *tranches* di erogazione:

- Giugno 2021;
- Giugno 2022;
- Giugno 2023;
- Giugno 2024.

I nuovi importi assorbono:

- Gli aumenti individuali riconosciuti a partire dal 1° gennaio 2017, a meno che questi non siano stati concessi con un'esplicita clausola di non assorbibilità;
- Gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale dopo il 01.01.2017, tranne gli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (es. indennità o maggiorazioni per lavoro straordinario, turni, lavoro festivo, ...).

Ad avere rilevanza nella nuova determinazione è il sistema introdotto per l'aggiornamento di tali importi che viene determinato prendendo come riferimento l'IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi appartenenti all'UE).

IPCA

L'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i Paesi dell'Unione Europea, (*Harmonised Index of Consumer Prices*) è la media ponderata degli indici dei prezzi al consumo degli Stati membri della UE che hanno adottato l'euro. Sviluppato dall'Eurostat con l'obiettivo di fornire una misura comune per l'inflazione comparabile a livello europeo, è stato compilato secondo una metodologia armonizzata tra i Paesi dell'Unione.

Viene calcolato considerando un paniere di beni e servizi che tiene conto sia delle peculiarità di ogni Stato membro sia delle regole comuni utilizzate per la ponderazione dei beni che compongono il paniere stesso.

Inoltre, è previsto che il trattamento economico minimo (TEM) oltre che dell'incremento come sopra determinato, è aumentato anche di un'ulteriore componente definita prendendo in considerazione la rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento così come indicato dal Patto per la fabbrica al punto 5. Lettera h).



Patto per la fabbrica del 9 marzo 2018 – Estratto (punto 5. Lettera h)

Il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà in minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quale trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà – secondo le regole condivise, per norma o per prassi, nei singoli Ccnl – in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare i valori del TEM.

Le parti si danno come obiettivo un incontro entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno in cui sono previsti gli aumenti contrattuali per definire gli importi come sopra indicati. Se l'importo relativo all'adeguamento Ipcfa fosse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno ed indicati nelle tabelle pubblicate nel Ccnl, i minimi saranno adeguati all'importo risultate.

Incremento dei minimi per livello/ incrementi complessivi per livello

Livello	1.a tranche dall'1/6/2021	2.a tranche dall'1/6/2022	3.a tranche dall'1/6/2023	4.a tranche dall'1/6/2024	TOTALE
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22

Nuovi minimi tabellari

Livello	Dall'01/06/2021	Dall'1/6/2022	Dall'1/6/2023	Dall'1/6/2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64



Studio Nicco
Consulenza del lavoro e gestione del personale

C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

Welfare, previdenza complementare e assistenza sanitaria

Il nuovo testo non va ad intaccare le previsioni in materia di welfare aziendale, pertanto si considera confermato l'importo Mantenuto l'importo annuo di 200 euro da utilizzarsi entro il 31/05 dell'anno successivo, senza possibilità di cumulo.

Per quanto riguarda la previdenza complementare, l'Accordo introduce la possibilità di adesione a Cometa (fondo pensione nazionale di categoria) ai lavoratori che abbiano superato il periodo di prova. Inoltre, a partire dal 1° giugno 2022, per i soggetti con meno di 35 anni di età, la contribuzione a carico del datore di lavoro viene portata al 2,2% dei minimi contrattuali.

Sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa è prevista la possibilità per i pensionati – con anzianità di iscrizione al Fondo di almeno due anni antecedenti il pensionamento - con oneri totalmente a loro carico.

Misure per le donne vittime di violenza di genere

Il nuovo testo vuole dare un segnale importante nei confronti delle lavoratrici che abbiano subito violenza di genere, pertanto, oltre a sostenere le iniziative di sensibilizzazione sul tema e la messa in atto di azioni per la prevenzione di molestie e violenze sul luogo di lavoro, anche incrementando quanto già previsto dall'accordo quadro sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, sono previste ulteriori tutele nei confronti di questa categoria.

Nello specifico, andando oltre il dettato normativo, la durata del congedo retribuito viene portata da 3 a 6 mesi (fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi) con la possibilità di fruizione su base oraria o giornaliera nell'arco di un periodo di tre anni. Al rientro dal congedo viene riconosciuto il diritto alla formazione continua, per agevolare il rientro nel mondo del lavoro.

Le lavoratrici hanno la possibilità di richiedere la trasformazione a tempo parziale (anche temporanea) del rapporto di lavoro, nonché il trasferimento presso altra sede aziendale a parità di condizioni.

Clausola sociale degli appalti

In materia di appalti di pubblici servizi viene inserita la c.d. Clausola sociale con l'obiettivo di contrastare il fenomeno del dumping contrattuale e per valorizzare i principi etici e i comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare i livelli occupazionali.

Nello specifico, in caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente deve dare comunicazione preventiva – entro 30 giorni antecedenti la data di cessazione – alla Rsa e alle OO.SS. territorialmente competenti.



La comunicazione sarà inviata anche all'azienda subentrante e sarà allegato l'elenco dei lavoratori coinvolti nell'appalto.

Entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione i destinatari potranno fare richiesta di esame congiunto; tale procedura è da considerarsi esperita decorsi 15 giorni dal primo incontro.

Se l'appalto prosegue con l'azienda subentrante alle medesime condizioni precedenti, sono interessati al passaggio tutti i lavoratori con contratto di lavoro 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 di tale data.

Se, per converso, termini, modalità e prestazione contrattuale si modificano, le parti – nel corso dell'esame congiunto – si adoperano con l'obiettivo di mantenere i livelli occupazionali, utilizzando anche forme di flessibilità ammortizzatori sociali previsti dalla normativa.

Modello partecipativo

Una larga parte dell'ipotesi di accordo è incentrata sull'implementazione di un modello partecipativo a tutti i livelli, da quello nazionale a quello aziendale e di stabilimento che attraversa trasversalmente gli aspetti dell'organizzazione aziendale.

Come accennato in premessa, il comparto della metalmeccanica industria rappresenta sotto il suo cappello molteplici lavorazioni, anche molto diverse tra loro. Quello forse preponderante riguarda il settore dell'installazione impianti; ed è qui che le Parti si prefiggono la creazione di un Organismo Bilaterale *ad hoc*, nonché la creazione di Osservatori paritetici territoriali che monitorino e migliorino le dinamiche aziendali.

Proprio per consolidare un coinvolgimento a tutti i livelli, il testo individua alcune aree di intervento di specifiche commissioni sviluppate su più livelli: nazionale, territoriale, aziendale (quest'ultima sulla base della dimensione aziendale) e introducendo – in alcuni casi – la figura del referente aziendale. I settori principali interessano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, la formazione, l'apprendistato e le pari opportunità.

Formazione

A ribadire l'interesse nei confronti della formazione, quale strumento principe per lo sviluppo delle competenze e dell'autonomia dei lavoratori, il testo ha una sezione dedicata all'incentivazione e miglioramento dello strumento di Collaborazione tra la scuola e l'impresa.

Gli obiettivi di miglioramento e potenziamento investono i seguenti ambiti:

- Alternanza scuola – lavoro;
- Istituti Tecnici Superiori;
- Apprendistato.
-

Con diretto riferimento all'apprendistato si porta il sistema retributivo da quello del sottoinquadramento a quello della retribuzione a percentuali, che saranno pari all'85%, 90% e 95% della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di eguale durata previsti.



Altra sezione specifica investe il tema della formazione professionale continua dei lavoratori. Le parti evidenziano l'importanza che il percorso formativo debba essere progettato per rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori. Solo in questo modo le risorse investite nella formazione possono considerarsi un reale investimento nonché un valore condiviso.

Ne deriva che un ruolo specifico assumono le attività di analisi del reale fabbisogno e di bilancio delle competenze acquisite. Valutazioni che non possono non passare attraverso le attività di pianificazione e monitoraggio – sia a livello preventivo che a consuntivo – giustificando così la presenza delle commissioni a livello aziendale.

A far data dal 1° gennaio 2017 – recita l'accordo – le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori [...] in percorsi di formazione continua in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento delle Rsu, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità:

- Aula,
- Corsi interni o esterni all'azienda;
- Autoapprendimento;
- FAD;
- E-learning;
- Partecipazione a convegni e seminari;
- Workshop interni o esterni all'azienda;
- Coaching;
- Action learning;
- Affiancamento;
- Training on the job.

Per indirizzare le aziende verso le aree di interesse prioritarie si rimanda alle tabelle del Verbale di intesa del 12.07.2018.

Con l'intento di agevolare le attività inerenti all'organizzazione del percorso formativo saranno predisposti appositi Servizi per la Formazione, formalizzati in uno specifico Protocollo.

I Servizi per la formazione - nell'attuale vigenza contrattuale – saranno finanziati con un contributo aziendale *una tantum* pari a 1,50 euro per dipendente da versare nel mese di luglio 2021, con modalità concordate dalle Parti. Ai fini del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.

Lavoro Agile

Anche a seguito della diffusione dello strumento durante il periodo pandemico, le Parti confermano la rilevanza del concetto di parità di trattamento tra lavoratori agili e lavoratori "in presenza".

Per ottenere tale parità si intende affidare ad una specifica Commissione Paritetica la definizione del quadro normativo e della regolamentazione degli elementi principali dello strumento di lavoro flessibile quali il diritto alla disconnessione, l'esercizio dei diritti sindacali, la privacy, gli strumenti di lavoro e il diritto alla formazione.



Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro

Nel ribadire l'importanza del tema della sicurezza in tutti i suoi aspetti (tutela sui luoghi di lavoro, rispetto dell'ambiente, sviluppo sostenibile delle attività produttive), intesi anche come valori da promuovere, le Parti sociali ricordano che risultati importanti possono essere raggiunti – in un campo così vasto e delicato – solo attraverso la condivisione degli obiettivi e dei valori stessi a tutti i livelli.

Da questa considerazione parte l'enunciazione, per ciascun attore aziendale, delle modalità di coinvolgimento.

Datore di lavoro: in primis garantisce il rispetto delle misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge.

Organizza in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, la valutazione dei rischi nonché l'attività di informazione e formazione dei lavoratori.

Lavoratore: deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Un ruolo rilevante lo assumono le attività di coinvolgimento e partecipazione che possono essere organizzate a livello aziendale.

Unità produttiva: al suo interno sono istituiti il DVR, la cartella sanitaria e di rischio individuale dei lavoratori, il registro degli esposti ad agenti cancerogeni e mutageni.

In tutte le aziende/Unità produttive deve essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza cui sono attribuiti diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità ed i limiti previsti dalla normativa e dalle procedure aziendali.

Da ultimo, è trattato il tema dei c.d. Quasi infortuni e della necessità di sviluppare una cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro anche attraverso sperimentazioni aziendali – previa valutazione congiunta di Rspp e Rls – di sistemi e modalità per la segnalazione di tali eventi e delle situazioni pericolose con l'obiettivo di individuare le opportune misure di gestione.