

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 21 maggio 2021

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 06/2021

CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA: ACCORDO DI RINNOVO 5 FEBBRAIO 2021

In data 5 febbraio 2021 tra FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM -CGIL, FIM - CISL, UILM - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26 novembre 2016 per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2019.

In seguito, con Comunicato unitario del 22 aprile 2021 le OO.SS. hanno reso noto lo scioglimento della riserva su tale intesa.

Ad integrazione dell'ipotesi di accordo del 5 febbraio 2021 le Parti hanno successivamente firmato i seguenti accordi integrativi del CCNL:

- l'Accordo 29 marzo 2021 sulla previdenza complementare e maternità;
- l'Accordo 6 aprile 2021 sulle tipologie contrattuali;
- l'Accordo 20 aprile 2021 sull'apprendistato;
- l'Accordo 20 aprile 2021 sul Welfare.

Di seguito le principali novità:

DECORRENZA E DURATA

L'accordo decorre dalla **data di stipula** (5 febbraio 2021) ed ha validità fino a tutto il **30 giugno 2024**, sia per la parte economica che per quella normativa.

Il CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del presente accordo.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In ragione dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli organizzativi del lavoro avvenuti negli ultimi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati e dell'evoluzione tecnologica, le Parti hanno convenuto una **riforma** del sistema d'**inquadramento professionale**, che intende valorizzare il contributo del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali.

A partire **dal 1° giugno 2021**, in luogo dell'attuale inquadramento fondato su 10 categorie, viene introdotta per i lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati ed operai una **classificazione unica** articolata in **9 livelli** ricompresi in **4 campi di responsabilità di ruolo** (in luogo delle previgenti mansioni):

D. Ruoli operativi: livelli **D1** e **D2**;

C. Ruoli tecnico specifici: livelli **C1**, **C2** e **C3**;

B. Ruoli specialistici e gestionali: livelli **B1**, **B2** e **B3**;

A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.

Con specifica nota a verbale viene precisato che, ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si tiene conto della prevalenza di attività manuale od operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello d'inquadramento.

I lavoratori direttivi sono quelli con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

L'**inquadramento** nei suddetti 9 livelli è effettuato sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni delle **figure professionali** e relative articolazioni definite dall'accordo di rinnovo.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

In particolare, le **declaratorie generali** sono definite sulla base dei seguenti **criteri di professionalità**, riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Tabella di comparazione

Entro il **31 maggio 2021** le aziende procederanno alla **riclassificazione** dei **lavoratori in forza** secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie ed i nuovi livelli di professionalità.

Attuali categorie	Campi professionali	Nuovi livelli
8 ^a	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1
7 ^a	B Ruoli specialistici e gestionali	B3
6 ^a		B2
5 ^a S		B1
5 ^a	C Ruoli tecnico specifici	C3
4 ^a		C2
3 ^a S		C1
3 ^a	D Ruoli operativi	D2
2 ^a		D1
1 ^a	Eliminazione 1 ^a categoria	-

A far data **dal 1° giugno 2021** viene **eliminata la 1a categoria**: i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1a categoria sono riclassificati nel livello D1 a partire dal 1° giugno 2021.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno concordato un incremento retributivo a regime per il nuovo **livello C3** (precedente 5° categoria) pari a **112,00 euro**, da corrispondere in 4 tranches:

- **25,00 euro** a partire dal **1° giugno 2021**;
- **25,00 euro** a partire dal **1° giugno 2022**;
- **27,00 euro** a partire dal **1° giugno 2023**;
- **35,00 euro** a partire dal **1° giugno 2024**.

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

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

MINIMI RETRIBUTIVI

Gli importi degli aumenti del minimo tabellare mensile sono i seguenti:

Livello	Minimi al 31/05/2021	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024
A1	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22
B3	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
D2	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11

Le Parti confermano che, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza contrattuale (2021, 2022, 2023 e 2024), è previsto l'adeguamento dei minimi tabellari per livello sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Iscrizione al Fondo COMETA

Con Accordo del 29 marzo 2021, le Parti hanno precisato che i lavoratori cui è applicabile il CCNL in esame hanno facoltà di iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria, il Fondo COMETA, ai fini dell'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari riconosciute dal Fondo stesso, **senza** dover attendere il superamento del periodo di prova (a differenza di quanto previsto in precedenza).

Contribuzione

A decorrere **dal 1° giugno 2022** è previsto un **incremento** della **contribuzione** a carico del **datore** di lavoro, che sarà pari al **2,2%** dei minimi contrattuali, con riferimento

- ai lavoratori di nuova adesione al Fondo successiva al 5 febbraio 2021 e
- che abbiano un'età inferiore ai 35 anni compiuti.

WELFARE

L'Accordo del 20 aprile 2021 conferma il sistema di welfare contrattuale la cui **disciplina** diviene **strutturale**. A decorrere **dal 1° giugno di ciascun anno** le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un costo massimo a carico del datore di **200,00 euro** da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

FORMAZIONE CONTINUA

Nell'ottica dello sviluppo delle **competenze digitali di base** e dell'agevolazione della costruzione dell'identità digitale, viene assunto dalle Parti l'impegno ad avviare un'attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale.

Viene riconosciuta l'importanza dell'**analisi** del **fabbisogno formativo**, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

Nell'arco di ogni triennio le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del contratto non inferiore a 9 mesi, in percorsi di **formazione continua** della durata di **24 ore pro capite**, in relazione al fabbisogno formativo.

Viene previsto il **trascinamento di 6 mesi** nel **triennio successivo** delle ore residue non fruita.

Al termine di tale periodo esse decadranno, salvo che non siano state utilizzate per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

In via transitoria per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle **24 ore** di formazione di competenza del **triennio 2017-2019**, potranno fruirne entro il **31 dicembre 2021**, dopodiché decadranno.

Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti servizi per la formazione da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti.

Il finanziamento dei servizi per la formazione avverrà mediante un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente, da versare nel mese di luglio 2021, con modalità successivamente concordate tra le parti.

Al fine del calcolo del contributo sarà considerato il **personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020**.

MATERNITA'

In caso di gravidanza e puerperio le Parti fanno rinvio alle norme di legge.

Con Accordo del 29 marzo 2021 viene precisato che alla lavoratrice assente nei **5 mesi di congedo di maternità** spetta, ad integrazione di quanto previsto dalla legge, l'intera retribuzione globale.

Inoltre, qualora il periodo di assenza obbligatoria si estenda, a norma di legge, **oltre** il periodo suddetto, alla lavoratrice va applicato il **trattamento più favorevole** tra quello previsto dal CCNL e quello stabilito dalla legge o dalla **contrattazione collettiva in sede aziendale**.

Viene eliminata la previsione secondo cui le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalla presente disposizione e quindi non è più prevista la possibilità di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal CCNL.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento ai contratti a tempo determinato, con Accordo del 6 aprile 2021 sono apportate alcune modifiche ed integrazioni.

Computo periodi di lavoro

Le Parti hanno precisato che nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine o in somministrazione, **ai fini** dell'applicazione degli **aumenti periodici di anzianità** e della mobilità professionale, vanno tenuti in considerazione complessivamente **tutti i periodi** di lavoro effettuati dal lavoratore **presso la medesima azienda** per lo svolgimento di mansioni equivalenti, a condizione che non vi siano state interruzioni con periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Successione di più contratti a termine

Le Parti precisano che le **previsioni** riguardanti la **stabilizzazione** a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, a favore dei lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, superando nel complesso i 44 mesi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, **non** rappresentano una **modifica** (ai sensi dell'art. 19, 2° comma del DLgs n. 81/2015) del **limite massimo** di durata di **24 mesi**, stabilito per il caso di **successione** di più contratti a termine.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'Accordo del 20 aprile 2021 ribadisce che l'apprendistato professionalizzante costituisce un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, conformemente all'art. 44 del D.Lgs n. 81/2015, nonché al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali.

La **lettera di assunzione** deve riportare:

- la qualificazione professionale oggetto del contratto;
- il corrispondente livello di inquadramento;
- la progressione retributiva.

Sfera applicativa

L'assunzione riguarda i giovani di età inferiore ai 18 anni e non superiore ai 29 anni e le qualifiche conseguibili sono tutte quelle previste dal CCNL ad esclusione di quelle previste nel livello D1 e nel livello A1. I lavoratori assunti a partire **dal 1° giugno 2021** con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire ed il **trattamento**

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

retributivo sarà **percentualizzato** in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato.

In via transitoria, gli **apprendisti assunti prima del 1° giugno 2021**, ferma restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'**inquadramento** e la relativa **retribuzione** previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del **CCNL 26 novembre 2016**, a decorrere **dal 1° giugno 2021**, laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1° categoria, saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.

Durata

La durata **minima** del contratto di apprendistato professionalizzante è di **6 mesi**, mentre quella massima è pari a **36 mesi**. Tale durata è **ridotta di 6 mesi** per i lavoratori in possesso di

- diploma di livello 4 EQF,
- diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF),
- laurea (livello 6 e 7 EQF),

inerenti alla professionalità da conseguire.

Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata massima è pari a **24 mesi**.

I **periodi** di apprendistato professionalizzante svolti per una durata almeno pari a **12 mesi** presso **più datori** di lavoro vanno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal caso la **durata** del contratto di apprendistato è **ridotta di 6 mesi**, fermo restando quanto previsto per il possesso dei titoli di studio sopra indicati. Nell'ipotesi di **assenza** per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio **superiore a 30 giorni**, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. Qualora le assenze siano superiori a 30 giorni per cause diverse dalle suddette, dalle parti del contratto individuale verrà definita la possibilità di prolungamento.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'**anzianità di servizio**, oltre che ai fini degli istituti di legge, ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

In merito alla maturazione degli **aumenti periodici di anzianità** si ricorda che, a partire dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Retribuzione

Ai lavoratori assunti dal 1° giugno 2021 spetta il livello di inquadramento della qualifica da conseguire e la retribuzione sarà quella minima contrattuale di tale livello raggiunta, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, alle percentuali (già previste dall'ipotesi di accordo del 5 febbraio 2021) e relativi periodi di applicazione di seguito riportati.

Durata complessiva (mesi)	1° periodo		2° periodo		3° periodo	
	Mesi	%	Mesi	%	Mesi	%
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Recesso

Le parti del contratto individuale di apprendistato possono recedere mediante un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto stesso. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale oggetto del contratto di apprendistato.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.