

Torino, 3/6/2021

**Oggetto: C.C.N.L. PER GLI ADDETTI ALLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE, ORAFE ED ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI - UNIONMECCANICA CONFAPI – Ipotesi di Accordo del 26/5/2021.**

Nella presente sintesi si elencano le **principali novità introdotte con l'ipotesi di Accordo di rinnovo sottoscritto in data 26 maggio u.s. del C.C.N.L.** per gli addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi.

Al fine di dare piena efficacia alla suddetta intesa, le organizzazioni sindacali provvederanno nel corso del mese di giugno a consultare le lavoratrici e i lavoratori mediante referendum e, in caso di esito positivo, il rinnovo assumerà **validità dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2024.**

In attesa dell'approvazione, si illustrano di seguito le novità di maggior interesse:

#### **1) CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il campo di applicazione del CCNL viene esteso alle Aziende che esercitano attività di: *“Costruzione in serie, nel loro totale complesso [...] di veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del presente articolo”*.

#### **2) CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI (art. 11)**

L'accordo anticipa la costituzione, entro dicembre 2021, di una **Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale** per la riforma del sistema di inquadramento del personale con lo scopo di verificare la necessità di apportare modifiche e/o integrazioni in relazione ai mutamenti dei processi produttivi, nei modelli organizzativi e nelle mansioni e figure professionali.

**Dal 1° giugno 2021**, inoltre, viene introdotta una **nuova disciplina** per la 1° categoria e dalla stessa data non trova più applicazione la fattispecie di cui all'art. 11 punto C) *Mobilità Professionale* relativa al passaggio dalla 1° alla 2° categoria. Di seguito si riporta testualmente quanto introdotto con l'accordo di rinnovo secondo il quale **appartengono alla 1° categoria:**

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica. A decorrere dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021 – 30 settembre 2021 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° ottobre 2021. Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2021 i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. A decorrere dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021 – 31 dicembre 2022 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° gennaio 2023. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria.
- inservienti e simili.

L'accordo chiarisce, infine, che la modifica della disciplina della 1ª categoria non comporta modifiche alla disciplina dell'apprendistato e con specifico riferimento all'inquadramento iniziale nella 1ª categoria per coloro che verranno inquadrati alla fine del percorso di apprendistato nella 3ª categoria.

### 3) INCREMENTI RETRIBUTIVI

Di seguito la tabella con gli aumenti che entreranno a regime dal mese di giugno di ciascun anno di vigenza del C.C.N.L. per effetto dei quali i minimi contrattuali subiranno il seguente incremento:

categoria	Minimo		Minimo		Minimo		Minimo		Minimo		totale aumento
	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		
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	

Relativamente **all'indennità di trasferta forfettizzata e all'indennità oraria di reperibilità**, l'accordo di rinnovo prevede che nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del C.C.N.L., i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica fornita dall'Istat.

#### 4) LAVORO AGILE (art. 24 bis)

L'accordo introduce le **linee guida** per la disciplina dell'istituto riservandosi di effettuare le opportune integrazioni entro il 2021.

**Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo almeno non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. L'accordo tra le parti può essere solo derogato in applicazione delle norme vigenti anche in tema di emergenza sanitaria da COVID-19.**

**Deve essere garantita al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore nel corso della prestazione in modalità di lavoro agile, deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di lavoro e/o degli accordi tra le parti. Eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.**

**Per tutto quanto non previsto, si rimanda alle normative di riferimento e in particolare al D.Lgs. 81/2017, che disciplina tra l'altro il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza del lavoro, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.**

#### 5) LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO (art. 29)

L'accordo in esame introduce una modifica alla disciplina della **BANCA ORE**. In particolare si precisa che in caso di utilizzo di tale strumento **i lavoratori che hanno prestato lavoro straordinario, devono dichiarare nel mese di competenza (e non più: entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria) di volere la conversione in riposo**. In caso di **mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario** sarà corrisposto lo straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal Contratto al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario. I lavoratori che dichiarano formalmente di volere il riposo, potranno fruirne secondo le modalità e quantità previste del conto ore.

## 6) FERIE (art. 33)

Viene introdotto un'indicazione temporale per il periodo delle ferie. Viene infatti previsto che l'epoca delle **ferie collettive** sarà **stabilita** dalla direzione, **di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno**, tenendo conto dei desideri dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

## 7) SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE (art. 51)

A partire dal 1° gennaio 2022 la **contribuzione a EBM Salute a carico azienda** per i lavoratori destinatari di prestazioni sanitarie integrative (*lavoratori non in prova, con contratto a tempo indeterminato, compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione*) **sarà elevata** da € 60 (per tutto il 2021) ad **€ 96 annui** (pari a 12 quote mensili ammontanti ad € 8), comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della l. 76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

## 8) WELFARE CONTRATTUALE (art. 52)

**A decorrere dall'anno 2022** il valore dei *flexible benefits* che le aziende attivano a beneficio dei dipendenti passerà da € 150 ad **€ 200**.

Alla luce di tale novità, dal 1° gennaio 2022 le aziende dovranno mettere a disposizione dei propri dipendenti strumenti di *welfare* del valore di € 200 **da utilizzare entro il 31 dicembre**. L'importo sarà, pertanto, attivato a decorrere **dal 2022 e sino al 2024** ogni anno e dovrà essere utilizzato dal lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

L'accordo chiarisce, inoltre, che le aziende dovranno mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori i suddetti strumenti **entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno**.

## 9) FORMAZIONE CONTINUA (art. 61)

La disciplina di rinnovo regola l'esercizio del diritto alla formazione continua regolando espresse previsioni in materia di formazione professionale. Nello specifico, è confermato il diritto alla formazione continua di tutti i lavoratori introdotto con il contratto del 2017. Per i lavoratori che – anche in considerazione della pandemia da COVID19 - non hanno usufruito o hanno usufruito solo parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruire delle ore residue entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore.

## **10) QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM**

Con affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° luglio 2021 e sino al 31 agosto 2021, le aziende comunicheranno ai lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti il C.C.N.L. - Fim, Fiom e Uilm - che quest'ultimi richiedono una quota associativa straordinaria di € 35 in occasione del rinnovo, da **trattenere sulla busta paga relativa al mese di novembre 2021.**

Con la **busta paga del mese di agosto 2021, le aziende consegneranno un modulo che i lavoratori dovranno riconsegnare entro il 15 ottobre 2021 ove comunicheranno l'adesione, o meno, alla richiesta dei sindacati.** Vi invieremo tale modulistica in prossimità della scadenza.

In allegato Vi inoltriamo il testo dell'Ipotesi sottoscritta il 26/5/2021.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo un cordiale saluto.

Lo Studio Molinero