UNIONMECCANICA-CONFAPI

INFORMACONTRATTO 2021 2024

METALMECCANICI

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

RINNOVATO IL CONTRATTO DEI METALMECCANICI DI UNIONMECCANICA-CONFAPI

AUMENTO SALARIALE DI 104 EURO MENSILI

AUMENTO WELFARE FLEXIBLE DA 150 € A 200 € ANNUI

CONTRIBUTO SANITÀ INTEGRATIVA A CARICO AZIENDA DA 60€ A 96€ ANNUI

Roma, 26 maggio 2021

Dopo circa 7 mesi di trattativa, nella giornata di mercoledì **26 maggio 2021**, è stato finalmente raggiunto l'accordo per il **rinnovo del contratto Unionmeccanica-Confapi**, che riguarda oltre 420.000 lavoratori metalmeccanici delle Piccole e Medie Imprese.

Rinnovare il contratto nazionale, in questo periodo particolarmente difficile per il nostro paese, è un risultato importante per le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo.

Il ruolo della FIM-CISL, del sindacato e della contrattazione sono sempre più un investimento concreto per aumentare le tutele di chi lavora e per far ripartire l'industria mettendo alle spalle la pandemia. Con il rinnovo di questo contratto, la FIM-CISL continua ad essere un soggetto capace di fornire risposte concrete, migliorando il salario e il welfare per i lavoratori che rappresentiamo.

Abbiamo conquistato risultati significativi ed importanti per i metalmeccanici: aumenti salariali superiori al tasso di inflazione IPCA, costruito le condizioni per attuare la riforma dell'inquadramento professionale, il superamento graduale della 1ª categoria, migliorato le tutele di welfare della sanità integrativa e dei flexible benefit, migliorato la tutela dell'occupazione nel sistema degli appalti, rafforzato il diritto soggettivo alla formazione, previsto nuove norme sul lavoro agile e il diritto alla disconnessione, introdotto tutele e diritti per le donne vittime di violenze e molestie, rafforzato la tutela della salute e sicurezza, potenziati i diritti d'informazione sulla situazione aziendale.

Il Contratto nazionale decorre **dal 1 giugno 2021** e **scadrà il 31 dicembre 2024**.

UNIONMECCANICA-CONFAPI

INFORMACONTRATTO 2021 2024

METALMECCANICI

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

Questi i punti del nuovo contratto:

LA PARTE ECONOMICA – IL NUOVO TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Viene riconosciuto un aumento nei minimi ben superiore all'indice IPCA per effetto dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016, quindi non solo il salario dei metalmeccanici viene difeso dall'erosione dell'inflazione, ma vedrà aumenti reali sui minimi pari al 5,66%

L'erogazione salariale viene attuata con le stesse modalità previste per il pagamento dell'inflazione Ipca ex-post e cioè, nei mesi di giugno rispettivamente del 2021, 2022, 2023 e 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari.

È stata anche prevista una clausola di salvaguardia qualora l'importo relativo all'adeguamento all'inflazione Ipca risultasse superiore alla quantità degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno, di cui alle tabelle di seguito riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Durante il rinnovo di questo contratto per un lavoratore metalmeccanico di 5 livello, l'incremento salariale che verrà erogato nel corso dei prossimi 3 anni sarà di 104 euro mensili che equivalgono ad aumento del 5,66% del salario.

Tabella aumenti salariali:

Categorie	Minimo fino al 31 maggio 2021	Aumento dal 1° giugno 2021	Minimo dal 1° giugno 2021	Aumento dal 1° giugno 2022	Minimo dal 1° giugno 2022	Aumento dal 1° giugno 2023	Minimo dal 1° giugno 2023	Aumento dal 1° giugno 2024	Minimo 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 €

I trattamenti di trasferta e di reperibilità, verranno adeguati il 1 giugno di ogni anno ai valori consuntivati dell'Ipca. Le parti si incontreranno inoltre per riproporzionare le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'art. 37 del CCNL.

ELEMENTO PEREQUATIVO

L'elemento perequativo, che vale per i lavoratori delle imprese senza contratto aziendale, **viene confermato a 485€.** Vengono mantenute le stesse modalità di pagamento già previste nel precedente CCNL.

WELFARE - FLEXIBLE BENEFIT

I flexible benefit, che permettono ai lavoratori di accedere a beni e servizi e prestazioni di valenza sociale, **vengono aumentati da 150 euro annui a 200 euro annui a decorrere dall'anno 2022** e per gli anni 2023 e 2024. L'azienda deve mettere effettivamente a disposizioni dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno e dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno a Fondapi.

SANITÀ INTEGRATIVA

Dal 1° gennaio 2022 la contribuzione passerà da 60 euro annui 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. Per la copertura assicurativa dei pensionati, con oneri a loro carico, le parti concordano di richiedere a EBM salute di valutare la possibilità di estensione.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Viene istituita entro il 31 dicembre 2021 la Commissione Paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale.
Le parti hanno preso atto di quanto già previsto art.11 lettera D, quindi della necessità di aggiornare e rivedere l'attuale sistema di inquadramento professionale del 1973, hanno definito la costituzione della Commissione nazionale, con **lo scopo di verificare l'attuale inquadramento professionale e la necessità di apportare opportune modifiche e/o integrazioni in relazione ai mutamenti intervenuti nei processi produttivi, nei modelli organizzativi, nelle mansioni e figure professionali e nella mobilità professionale.**

Nel presente contratto si interviene sull'inquadramento professionale con l'eliminazione della 1ª categoria nelle seguenti modalità:

Eliminazione della 1ª categoria:

- ✔ passaggio alla 2ª dal 1 ottobre 2021 per tutti i lavoratori che svolgono **attività produttive semplici;**
- ✔ passaggio alla 2ª dal 1 gennaio 2023 per lavoratori che svolgono **attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo.**

Rimangono inquadrati nella 1ª categoria gli inservienti e simili;

Per quanto riguarda l'apprendistato, l'eliminazione 1ª categoria non determina modifiche sul percorso di apprendistato nella 3ª categoria.

UNIONMECCANICA-CONFAPI

INFORMACONTRATTO METALMECCANICI 2021 2024

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Viene migliorato il capitolo sulla formazione professionale per estendere e rendere esigibile il diritto soggettivo dei lavoratori.

- **Si confermano le 24 ore triennali**, dal 1 giugno 2021 al 31 dicembre 2024, di diritto soggettivo della formazione, utilizzabili mediante l'elaborazione di progetti aziendali **con il coinvolgimento anche della RSU** ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali; sarà possibile utilizzarle oltre il limite temporale del triennio, ma entro i 6 mesi successivi dalla data di scadenza;
- **Le 24 ore non usufruite di formazione continua** nel periodo 2017-2020, potranno essere utilizzate entro il 31 dicembre 2021;
- Sarà garantito dal rientro, l'utilizzo delle ore di diritto soggettivo alla formazione continua per lavoratori assenti dal lavoro di durata superiore 6 mesi o dalla maternità di almeno 5 mesi;

SALUTE E SICUREZZA

Prosegue il cammino per la tutela della salute dei lavoratori.
Si potranno **sperimentare i cosidetti break formativi in azienda** consistenti in un aggiornamento formativo di gruppi di lavoratori sulla sicurezza attraverso **brevi momenti formativi retribuiti (15-30 minuti), da collocarsi durante l'orario di lavoro** in funzione delle esigenze aziendali. Al fine di facilitarne l'uso nelle aziende è stato condiviso un verbale d'intesa e delle linee guida.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Viene rafforzata la tutela e l'azione nei luoghi di lavoro per le donne vittime di molestie e violenza. La 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. Vengono previste le seguenti normative:

- **Il congedo retribuito per le donne vittime di violenza passa da 3 a 6 mesi** e potrà essere, può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni;
- rafforzamento dei diritti contrattuali per **agevolare flessibilità dell'orario di lavoro**, lavoro agile, trasferimento volontario di sede di lavoro, ferie e PAR solidali, formazione e diritto soggettivo. Viene inoltre riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi
- A livello aziendale potranno essere promosse **campagne di sensibilizzazione, informazione e formazione** dei lavoratori e delle lavoratrici, contro la violenza di genere;
- **adozione formale da parte delle aziende della dichiarazione contro le molestie e la violenza** di genere nei luoghi di lavoro prevista dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 2018.

LAVORO AGILE

Entro il 2021, anche in considerazione dell'emergenza pandemica da COVID-19 ancora in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto, le parti valuteranno l'opportunità di apportare le necessarie integrazioni nell'ambito del CCNL

Si è stabilito che 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.

Il lavoratore ha 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. 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.

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DEL LAVORO

I lavoratori che prestano lavoro straordinario; **devono dichiarare nel mese di competenza di volere la conversione in riposo.** In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione. I lavoratori che dichiarano formalmente di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

FERIE COLLETTIVE

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla direzione, **di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno**, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le RSU.

MALATTIE GRAVI

Per il trattamento economico nei casi di malattia e infortunio non sul lavoro, la massima attenzione già prevista per i 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 **viene estesa "ai casi particolari di analoga gravità documentata".**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Si è precisato con nota a verbale che la clausola Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro – contenute nell'art. 4 del CCNL sottoscritto in data 3 luglio 2017, non costituisce una modifica ai sensi del 2° comma dell'art. 19, D. Lgs. 81/2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

Si è inoltre previsto che in caso di modifiche al quadro legislativo le parti verificheranno la coerenza con il CCNL e poi procederanno ad una armonizzazione.

LAVORI PUBBLICI DI SERVIZI

Viene rafforzato il coinvolgimento delle RSU e delle Organizzazioni sindacali nei cambi di appalto e nei contratti pubblici di servizi finalizzati alla tutela occupazionale e delle condizioni economiche e normative, prevedendo la continuità occupazionale nel caso di subentro di nuovi appaltatori, e assicurando l'attivazione di strumenti di tutela occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato, da almeno 6 mesi, nei casi di modifica delle condizioni dei contratti dei pubblici servizi. In particolare nei casi di cambio appalto pubblici:

- **comunicazione preventiva alle RSU o in assenza alle Organizzazioni sindacali** provinciali con un preavviso non inferiore ai 30 giorni;
- **Nei casi di cambio appalto a parità di termini**, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale;
- **Nei casi di cambio appalto con modifiche di termini**, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

CONTRAZIONE TEMPORANEA DI LAVORO

Viene rafforzato impegno ad utilizzare strumenti per evitare licenziamenti.

Di fronte ai casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino il rischio di esuberi occupazionali, viene ritenuto utile un comportamento che tenda a diminuire, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Oltre all'utilizzo di ammortizzatori sociali si presterà attenzione ad ulteriori strumenti previsti al fine di favorire la staffetta generazionale anche attraverso il contratto di espansione e il ricorso al fondo nuove competenze per tutelare e implementare le competenze per gli occupati.

DIRITTI DI INFORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE

Vengono estesi e rafforzati i diritti di informazione.

- Nello specifico si estendono i diritti di informazione, oggi previsti per le aziende con almeno 50 dipendenti, alle **aziende che occupano almeno 35 dipendenti con la presenza di RSU.**
- Ampliato il campo di applicazione del CCNL, agli stabilimenti che producono **veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del CCNL.**

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

A tutti i lavoratori in forza verrà distribuito una copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. I lavoratori non iscritti al sindacato verrà richiesto un contributo volontario straordinario di 35 euro.

PERCORSO DEMOCRATICO

Sono previste fino al 25 giugno le assemblee d'illustrazione del Contratto Nazionale nei luoghi di lavoro. Il referendum dei lavoratori si svolgerà nelle giornate del 23-24-25 di giugno 2021.

Iscriviti al sindacato, Iscriviti alla Fim Cisl