

Contratti di lavoro

Pmi della meccanica, arriva
un aumento di 104 euro —p.19

Nuovo contratto nelle Pmi della meccanica: arrivano 104 euro in più di stipendio

**Per chi fa lavoro agile
diritto a disconnessione
al di fuori dell'orario e
parità di salario con chi
lavora in presenza**

Lavoro

**L'accordo riguarda 420mila
lavoratori delle imprese
associate a Unionmeccanica**

**L'intesa prevede anche
200 euro annui
per i flexible benefit**

Cristina Casadel

Nelle trattative per il rinnovo dei contratti di lavoro (si veda il Sole24Ore del 21 maggio) spunta un nuovo accordo per 420mila lavoratori. Sono le tute blu delle piccole e medie imprese associate a Unionmeccanica-Confapi che, ieri, ha siglato il nuovo contratto con Fiom, Fim e Uilm: i lavoratori avranno un aumento sui minimi di 104 euro mensili (di poco inferiore rispetto al contratto Federmeccanica e Assistal che hanno dato un aumento medio di 112 euro al quinto livello e 100 al terzo): 23 li riceveranno questo giugno, altri 23 lo stesso mese del 2022, 25 nel 2023 e 33 nel 2024. Chi è senza contratto aziendale si ritroverà un elemento perequativo di 485 euro. «Abbiamo tenuto in considerazione le esigenze di competitività delle nostre imprese, senza per questo pregiudicare il reddito dei lavoratori», spiega Lorenzo Giotti, presidente di Unionmeccanica Confapi. La segretaria generale della Fiom-

Cgil, Francesca Re David, dice che «l'obiettivo della stagione di rinnovo dei contratti metalmeccanici è di riunificare le condizioni normative e salariali mantenendo l'autonomia contrattuale e le specificità che contraddistinguono i diversi contratti. L'aumento del salario e i miglioramenti normativi sono il risultato di una scelta contrattuale tesa a impedire la competizione sui diritti e sul salario del metalmeccanici».

Il welfare

Roberto Benaglia, segretario generale della Fim **Cisl** sottolinea che «l'intesa raggiunta è importante non solo per i contenuti ma anche per il significato simbolico che essa rappresenta» in questo particolare momento. E proprio per questo «vale il doppio». Oltre all'aumento «vengono irrobustiti welfare, salute e sicurezza, formazione e misure contro la violenza sulle donne - continua Benaglia -. A cui si somma una potenziata bilateralità su cui dovremmo continuare a lavorare». Dal 2022 ci sarà infatti anche un aumento da 150 a 200 euro annui per i flexible benefit per l'acquisto di beni e servizi. Viene ritoccata all'insù anche la sanità integrativa: dal 1° gennaio 2022 il contributo passerà da 60 a 96 euro all'anno, in 12 quote da 8 euro al mese, a totale carico dell'azienda. Saranno coperti anche i familiari a carico. Rocco Palombella, segretario generale della Uilm-Uil, parla di «un'iniezione di fiducia al settore industriale in una situazione complicata. Dalla ripartenza dell'industria dipende la ripresa del nostro Paese. Per questo abbiamo voluto mandare un segnale importante ai lavoratori, andando ad aumentare

i salari, il welfare contrattuale e la sanità integrativa».

La riforma degli inquadramenti

La grande trasformazione dei modelli organizzativi, dei processi produttivi, delle mansioni, delle figure professionali, ha fatto entrare nella discussione la necessità di una revisione degli inquadramenti. Per raggiungere l'obiettivo verrà istituita una commissione paritetica con l'incarico di aggiornare l'attuale sistema che risale al 1973. In attesa di una riforma complessiva, il contratto, però, un piccolo intervento comincia a farlo: viene infatti eliminata la prima categoria.

La formazione

Le parti si sono impegnate a rendere il diritto soggettivo alla formazione, nella stesura del contratto, più facilmente esigibile. Vengono confermate le 24 ore triennali dal giugno 2021 a dicembre 2024 che potranno essere utilizzate anche nel semestre successivo alla scadenza. Nell'elaborazione dei progetti formativi saranno coinvolte anche le Rsu. Le 24 ore di formazione continua non usufruite nel periodo 2017-2020 potranno essere utilizzate entro la fine di quest'anno.

Il lavoro agile

Anche nelle Pmi della meccanica lo smart working è diventato una modalità di lavoro molto diffusa. Entro il 2021 le parti valuteranno l'opportunità di integrazioni nell'ambito del contratto, ma intanto è stato condiviso che chi fa smart working deve avere un trattamento economico e normativo non inferiore a chi lavora in presenza. È stato inoltre stabilito il diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario, fermo restando che il lavoratore deve essere reperibile e contattabile durante.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

