COOPERATIVE

INFORMACONTRATTO METALMECCANICI 2021 2024

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

METALMECCANICI: RINNOVATO IL CONTRATTO DELLE COOPERATIVE, AUMENTO SALARIALE DI 112 EURO MENSILI RIFORMATO L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Roma, 31 maggio 2021

Nella giornata di Lunedì 31 maggio è stato firmato con Legacoop e Confcooperative il rinnovo del contratto dei metalmeccanici del settore delle Cooperative metalmeccaniche. Dopo 17 mesi di trattative sulla piattaforma sindacale, le difficoltà economico e sociali causati dalla pandemia abbiamo conquistato il contratto che entrerà in vigore dal 1° di giugno 2021 e scadrà il 30 giugno 2024.

Con questo contratto abbiamo conquistato risultati storici: finalmente la riforma dell'inquadramento, fermo al 1973, che riconosce l'apporto e le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, aumenti salariali di tutela dall'inflazione e di riconoscimento professionale, il miglioramento del welfare aziendale, il rafforzamento del diritto soggettivo alla formazione, il potenziamento dei diritti d'informazione e partecipazione dei lavoratori sulle strategie di impresa e sull'organizzazione del lavoro, la tutela della salute e dell'ambiente, nuove norme sul lavoro agile e il diritto alla disconnessione, la tutela delle donne contro violenze e molestie.

Abbiamo rinnovato il contratto nazionale in un momento particolarmente difficile per il nostro Paese e per il settore, è un risultato importante per le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo. La FIM-CISL ha svolto un ruolo fondamentale, per noi la contrattazione rappresenta l'investimento concreto per aumentare le tutele di chi lavora e per far ripartire l'industria mettendo alle spalle la pandemia. Così dimostriamo la nostra capacità di fornire risposte concrete, migliorando il salario e diritti dei lavoratori che rappresentiamo. È un'iniezione di grande fiducia e stabilità per il settore delle cooperative e per l'intero Paese, necessario per far ripartire l'industria metalmeccanica premiando il valore del lavoro.

COOPERATIVE

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 della riforma dell'inquadramento professionale. Non solo il salario dei metalmeccanici viene difeso dall'inflazione, ma vedrà aumenti reali.

L'erogazione salariale viene prevista con le stesse modalità definite per il pagamento dell'inflazione Ipca ex-post e cioè, il 1 giugno di ogni anno. La riforma dell'inquadramento professionale ha consentito di incrementare i valori economici che si determineranno con la consuntivazione dell'inflazione IPCA dei prossimi anni.

Durante il rinnovo di questo contratto l'incremento salariale per un lavoratore metalmeccanico sarà di 124,65 euro mensili, costituiti dalle 12,65 euro mensili già ricevute a giugno 2020, durante l'ultrattività del contratto scaduto e dalle 112,00 euro mensili che verranno erogati nel corso dei prossimi 3 anni che valgono un aumento del 6,15% del salario. I trattamenti di trasferta e di reperibilità, verranno adeguati il 1 giugno di ogni anno ai valori consuntivati dell'Ipca.

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.

AUMENTI MINIMI CCNL COOPERATIVE:

Categorie	liv.	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		1.330,54 €									
2	D1	1.468,71 €	20,18 €	1.488,89 €	20,18 €	1.509,07 €	21,79 €	1.530,86 €	28,25 €	1.559,11 €	90,40 €
3	D2	1.628,69 €	22,38 €	1.651,07 €	22,38 €	1.673,45 €	24,17 €	1.697,62 €	31,33 €	1.728,95 €	100,26 €
3S	C1	1.663,88 €	22,86 €	1.686,74 €	22,86 €	1.709,60 €	24,69 €	1.734,29 €	32,01 €	1.766,30 €	102,42 €
4	C2	1.699,07 €	23,34 €	1.722,41 €	23,34 €	1.745,75 €	25,21 €	1.770,96 €	32,68 €	1.803,64 €	104,57 €
5	C3	1.819,64 €	25,00 €	1.844,64 €	25,00 €	1.869,64 €	27,00 €	1.896,64 €	35,00 €	1.931,64 €	112,00 €
6	B1	1.950,39 €	26,80 €	1.977,19 €	26,80 €	2.003,99 €	28,94 €	2.032,93 €	37,52 €	2.070,45 €	120,06 €
7	B2	2.092,45 €	28,75 €	2.121,20 €	28,75 €	2.149,95 €	31,05 €	2.181,00 €	40,25 €	2.221,25 €	128,80 €
8	B3	2.275,13 €	31,26 €	2.306,39 €	31,26 €	2.337,65 €	33,76 €	2.371,41 €	43,76 €	2.415,17 €	140,04 €
9	A1	2.507,46 €	34,45 €	2.541,91 €	34,45 €	2.576,36 €	37,21 €	2.613,57 €	48,24 €	2.661,81 €	154,35 €

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 CCNL.

FLEXIBLE BENEFIT

I flexible benefit, che permettono ai lavoratori di accedere a beni e servizi e prestazioni di valenza sociale, vengono confermati a 200 euro annui.

COOPERATIVE
INFORMACONTRATTO 2021 2024
METALMECCANICI

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

WELFARE E PREMI DI RISULTATO

Nei territori e nelle imprese cooperative che hanno allestito specifiche piattaforme contenenti nomenclatori di prodotti di welfare aziendale, se previsto negli accordi aziendali i lavoratori potranno volontariamente scegliere se e quale quota del Premio di Risultato destinare ai programmi di welfare e/o *flexible benefits*. A fronte di tale scelta la Cooperativa riconoscerà per ogni € 1,00 di retribuzione non meno di € 1,20 di servizi di welfare.

GIOVANI E FONDO PREVIDENZA COOPERATIVA

Per i lavoratori di nuova adesione dal 1 giugno 2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° giugno 2021 aumenterà e passerà dal 2% al 2,2%.

APPRENDISTATO

Viene riaffermata l'importanza dell'Apprendistato professionalizzante quale percorso fondamentale di ingresso al lavoro. A partire dal 1° gennaio 2022 si prevede l'aggiornamento della progressione retributiva e professionale correlata alla riforma dell'inquadramento portandola all'85%, 90%, 95% della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di eguale durata già previsti.

ASSISTENZA SANITARIA

Viene estesa l'assistenza sanitaria integrativa ai pensionati che hanno maturato i requisiti pensionistici e che sono stati iscritti al fondo in via continuativa per almeno 2 anni. L'importo sarà a totale carico degli interessati e verrà versato in un apposita gestione separata Pensionati.

NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Dopo 48 anni si realizza la riforma dell'inquadramento e vengono valorizzate le competenze dei lavoratori.

In vigore dal 1° gennaio 2022, il nuovo inquadramento prevede la ridefinizione delle declaratorie (la descrizione delle competenze di ciascun livello) sulla base dei sei criteri professionali che erano stati già definiti nell'ultimo CCNL.

- ✔ **Autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale** – autonomia e responsabilità;
- ✔ **Competenza tecnica specifica** - di processo e di prodotto;
- ✔ **Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento**– partecipazione e lavoro di gruppo;
- ✔ **Polivalenza** - ruolo nella stessa area di attività;
- ✔ **Polifunzionalità** - ruolo in aree funzionali diverse;
- ✔ **Miglioramento continuo e innovazione** correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.

Le nuove declaratorie sono uniche per operai, intermedi, impiegati e quadri

- ✔ ridefiniscono i requisiti di professionalità di 9 livelli di professionalità, che sostituiscono le precedenti 10 categorie, con eliminazione della attuale 1° categoria;
- ✔ vengono definiti quattro campi professionali (D-C-B-A) declinati per gradi di responsabilità;
- ✔ definiscono le competenze professionali essenziali del livello e quelle accessorie in funzione dei contesti aziendali;
- ✔ vengono integrate con i nuovi profili professionali degli operai e degli impiegati del settore metalmeccanico;

COOPERATIVE
INFORMACONTRATTO METALMECCANICI 2021 2024
DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

A far data dal 1° giugno 2021 è eliminata la prima categoria. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati nell'ex 1^ categoria sono riclassificati nella 2ª categoria a decorrere dal 1° giugno 2021.

La Commissione Nazionale integrerà le declaratorie con i nuovi profili professionali che emergeranno e dovrà elaborare Linee guida per le sperimentazioni d'interventi di adattamento del nuovo inquadramento a livello aziendale. **Si aprono possibili spazi alla contrattazione aziendale per la sperimentazione dei percorsi professionali e il riconoscimento degli specifici ruoli, in relazione all'organizzazione del lavoro.**

Lavoratori con qualifica di operaio - mobilità professionale

Vengono eliminati tutti gli aspetti di "verifica" presenti nel vecchio contratto che impedivano il passaggio automatico per gli operai dal livello D1 (ex 2ª categoria) a D2 (ex 3ª categoria), superato il periodo di prestazione richiesto. Pertanto non succederà più che lavoratori restino per lunghi periodi inquadrati nel livello D1 (ex 2ª categoria).

Lavoratori con qualifica di impiegato – criteri di inserimento

Il diploma ITS (EQF 5) viene equiparato alla laurea (EQF 6 e 7), pertanto in fase d'ingresso i lavoratori verranno inquadrati nel livello C3 (ex 5° livello) purchè svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti.

Il "**Nuovo sistema d'inquadramento**" entrerà in vigore **dal primo gennaio 2022.**

Livelli attuali	Campi professionali	Nuovi Campi e Livelli
1°	Eliminazione 1° livello	-
2°	**D RUOLI OPERATIVI**	**D1**
3°		**D2**
3°s	**C RUOLI TECNICO SPECIFICI**	**C1**
4°		**C2**
5°		**C3**
5°s	**B RUOLO SPECIALISTICI GESTIONALI**	**B1**
6°		**B2**
7°		**B3**
8°	**A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE**	**A1**

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 di diritto soggettivo della formazione, che ora saranno totalmente a carico delle aziende, utilizzabili mediante l'elaborazione di progetti aziendali **con il coinvolgimento della RSU** ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali;
- ✔ Dopo i primi 24 mesi il diritto sarà esigibile mediante iniziative formative concordate con la RSU;

- ✔ Sarà possibile utilizzare le 24 ore oltre il limite temporale del triennio ma entro i 6 mesi successivi alla scadenza di questo;
- ✔ Le ore non effettuate nel periodo 2016-2019 potranno essere utilizzate entro il 31 dicembre 2021;
- ✔ Sarà garantito l'utilizzo delle ore di diritti soggettivo alla formazione per lavoratori al rientro da assenze dal lavoro di durata superiore 6 mesi o dalla maternità di almeno 5 mesi;
- ✔ Viene esteso il diritto soggettivo alla formazione anche ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di durata superiore ai 9 mesi;
- ✔ Saranno individuate le aree tematiche interessate alla formazione considerate prioritarie e si produrranno esemplificazioni di percorsi formativi;

La Commissione formazione ai vari livelli è chiamata a svolgere un ruolo sempre più importante.

Viene abbassata la soglia dimensionale per cui è prevista la costituzione del referente per la formazione nelle aziende con oltre 150 dipendenti.

Le Commissioni aziendali e territoriali effettueranno il monitoraggio e i componenti delle stesse saranno coinvolti in percorsi formativi congiunti.

Le Commissioni territoriali potranno operare sul territorio coinvolgendo Academy aziendali eventualmente presenti sul territorio, Università, Competence Center, Centri di formazione, ecc.

È stato sottoscritto a livello nazionale un Avviso comune per lo sviluppo efficace dell'alternanza scuola-lavoro con il coinvolgimento della RSU.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il capitolo sulle Relazioni Industriali viene rafforzato di temi che valorizzano il confronto tra le parti

- ✔ È stato prodotto un Avviso Comune sul comparto delle installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management, sulla necessità di proroga e/o riproposizione del Fondo "Nuove Competenze";
- ✔ analisi delle sperimentazioni aziendali in materia di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori;
- ✔ agibilità dei diritti sindacali durante l'emergenza sanitaria Covid 19.

DIRITTI DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

Vengono estesi e rafforzati i diritti di informazione, viene introdotta l'assemblea retribuita annuale con azienda, saranno avviate le sperimentazioni sulla partecipazione organizzativa.

- ✔ rafforzamento dei diritti informazione e analisi dell'occupazione in base alle diverse Tipologie contrattuali**;**
- ✔ partecipazione dei lavoratori ad un incontro annuale in un'assemblea dedicata (in aggiunta a quanto previsto dalla legge 300/70) con l'azienda, al fine di condividere le strategie future di carattere economico, l'evoluzione organizzativa e le prospettive occupazionali;
- ✔ Sperimentazione a livello aziendale della partecipazione all'organizzazione del lavoro e innovazione e la sperimentazione di modelli partecipativi con gruppi di lavoro e commissioni specifiche che coinvolgono RSU e lavoratori.

COOPERATIVE
INFORMACONTRATTO 2021 2024
METALMECCANICI
DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL
100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

SALUTE E SICUREZZA

Prosegue il cammino per la tutela della salute dei lavoratori e l'azione di miglioramento dell'impatto sull'ambiente

- ✔ Rafforzamento delle competenze e dell'azione della Commissione Nazionale, per promuovere la prevenzione nelle aziende, sviluppando anche linee guida sui temi della sicurezza, vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero;
- ✔ realizzazione di iniziative a livello territoriale con il coinvolgimento dei soggetti interessati alla gestione della salute e sicurezza;
- ✔ coinvolgimento anche delle RSU (oltre agli attori già previsti dal DL 81) nelle azioni nei luoghi di lavoro per un maggior coinvolgimento dei lavoratori sulla sicurezza;
- ✔ analisi mancati Infortuni e Malattie professionali a livello aziendale;
- ✔ attivazione in azienda dei Break formativi (15-20 minuti retribuiti) in accordo con la RSU;
- ✔ competenze a RLS e RSPP sui temi dell'ambiente esterno, rifiuti, green economy, economia circolare ecc.;
- ✔ coinvolgimento della RSU in azienda per analisi delle malattie professionali e possibili interventi per ridurre incidenza;
- ✔ permessi retribuiti per RLS sono con riferimento all'unità produttiva;
- ✔ analisi in azienda dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali;

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

- ✔ Congedo retribuito per le donne vittime di violenza passa da 3 a 6 mesi;
- ✔ rafforzamento dei diritti contrattuali per agevolare flessibilità dell'orario di lavoro, lavoro agile, part-time, trasferimento volontario di sede di lavoro, ferie solidali, formazione e diritto soggettivo;
- ✔ la Commissione Nazionale promuove campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere da adottare a livello aziendale;
- ✔ adozione formale da parte delle aziende della dichiarazione contro le molestie e la violenza di genere nei luoghi di lavoro, iniziative formative e informative mirate a sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici;

LAVORO AGILE

Nei prossimi mesi entro la data di stesura del CCNL, viene avviata una commissione a livello nazionale per la definizione di quadro normativo a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione. Viene ribadito e confermato il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza".

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Alla lavoratrice, in caso di gravidanza e puerperio, assente nei 5 mesi di congedo di maternità sarà corrisposta ad integrazione di quanto previsto dalla legge l'intera retribuzione globale. In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

COOPERATIVE

INFORMACONTRATTO 2021 2024

METALMECCANICI

DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO

FIM-CISL 100% SINDACATO

www.fim-cisl.it

CESSIONE SOLIDALE DELLE FERIE

Negli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.
Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Le ferie solidali potranno essere utilizzate anche dalle lavoratrici vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- **Aumenti periodici di anzianità e mobilità professionale.** Ai fini dell'applicazione degli aumenti periodici d'anzianità e della mobilità professionale, nei casi di trasformazione o di successiva trasformazione a tempo indeterminato, da questo contratto verranno considerati utili i periodi maturati sia a tempo determinato che in somministrazione presso la medesima azienda, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi;
- **Informazioni.** Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle Organizzazioni sindacali stipulanti, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi e la qualifica dei lavoratori interessati nonché i dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori già assunti con contratto a termine e l'eventuale esercizio del diritto di precedenza. Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative dei lavoratori in somministrazione e la qualifica dei lavoratori interessati.
- **Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.** Con una specifica nota a verbale si è chiarito che la clausola di stabilizzazione a tempo indeterminato di cui alla lettera C) definite con il CCNL non costituisce una modifica all'art. 19 D.Lgs. 81/2015. Ciò significa che qualora avvenisse un cambio della legislazione le parti s'incontreranno per una più puntuale armonizzazione, ma soprattutto impedisce interpretazione di deroga dell'attuale legge in chiave peggiorativa.

PART-TIME

Domande di trasformazione a part-time per accudire figli fino ai 3 anni. Viene aumentata la percentuale delle domande che saranno accolte con le seguenti modalità:

1. Aziende con più di 100 dipendenti**: dal 4% al 5%** del personale a tempo pieno;
2. Aziende con meno di 100 dipendenti: **dal 3% al 4%** del personale a tempo pieno.

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 le assemblee d'illustrazione del Contratto Nazionale nei luoghi di lavoro e successivamente Il referendum delle lavoratrici e dei lavoratori.

Iscriviti al sindacato, Iscriviti alla Fim Cisl

CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM
FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CISL FIM CIS