

RINNOVO CONTRATTUALE METALMECCANICA AZIENDE INDUSTRIALI

Si rende noto che in data **5 febbraio 2021** è stata sottoscritta tra Federmeccanica, Assital, Fiom Cigl, Fim Cisl e Uilm Uil, l'ipotesi dell'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo nazionale per le aziende metalmeccaniche e dell'installazione degli impianti successivamente completata dagli accordi conclusi in data 20 aprile u.s.

In sintesi Le maggiori novità sono le seguenti:

- 1. RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE** compreso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante;
- 2. AUMENTO DEI MINIMI CONTRATTUALI** per il periodo dal 1° giugno 2021 al 30 giugno 2024;
- 3. STABILIZZAZIONE DEL WELFARE CONTRATTUALE** che viene previsto in € 200 annuali;
- 4. CONFERMA DELLA FORMAZIONE CONTINUA;**
- 5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA** per i pensionati, novità in merito agli **APPALTI PUBBLICI**.

1. RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Con il nuovo CCNL le parti sociali hanno modificato il concetto di "mansione" con il concetto di "ruolo" valorizzando in tal modo le attività unitamente alle competenze, le modalità nonché le relazioni della prestazione del personale dipendente.

Si prevedono in particolare 9 livelli poiché viene abolito il 1° livello e i dipendenti ivi classificati al 31/05/2021 andranno automaticamente al livello D1. Viene meno, altresì, la consueta suddivisione tra operai, impiegati, quadri ed intermedi.

In particolare sono individuati:

- **D. Ruoli Operativi:** livello D1 – livello D2;
- **C. Ruoli Tecnico Specifici:** livello C1 – livello C2 – livello C3;
- **B. Ruoli Specialistici e Gestionali:** livello B1 – livello B2 – livello B3;
- **A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione:** livello A1.

Il nuovo inquadramento dovrà essere comunicato ai lavoratori entro il 1° giugno 2021, pertanto, riceverete dalla scrivente Associazione un'apposita comunicazione *ad hoc* per la Vostra realtà aziendale con la lettera di riclassificazione per ogni singolo dipendente. Unitamente, saranno trasmesse le declaratorie generali definite su criteri di professionalità riferite al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

In sintesi la tabella di riparametrazione è la seguente:

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

Novità vengono introdotte, come anticipato in premessa, anche a riguardo dei rapporti di lavoro con **apprendistato professionalizzante** posti in essere dal mese di giugno 2021 difatti, in luogo del regime di “sottoinquadramento” fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire, viene previsto un **sistema basato sulle percentuali**, rispettivamente pari all’85%, 90% 95% della retribuzione del livello di inquadramento nei tre periodi di eguale durata.

I rapporti di apprendistato professionalizzante già in essere non subiranno modifiche essendo fatte salve tutte le clausole concordate fino alla naturale scadenza del contratto stesso.

2. AUMENTO DEI MINIMI CONTRATTUALI

Con il nuovo CCNL si stabilisce che nei mesi di giugno di ciascun anno di vigenza contrattuale – ovvero sia dal 1° giugno 2021 a giugno 2024 – vi sia l’adeguamento dei minimi tabellari unitamente alle indennità di trasferta e alle indennità di reperibilità.

In particolare, per ogni livello, gli aumenti saranno i seguenti:

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



Quindi I nuovi minimi contrattuali saranno:

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

3. STABILIZZAZIONE DEL WELFARE CONTRATTUALE

Viene confermata in modo stabile l'erogazione di € 200,00 annui da corrispondere al personale dipendente sotto forma di *welfare*. Tale importo dovrà essere messo a disposizione dei lavoratori dal 1° giugno di ciascun anno e i lavoratori avranno la possibilità di utilizzarlo fino al 31 maggio dell'anno successivo.

4. CONFERMA DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Con il nuovo CCNL viene confermata l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo quale strumento atto ad incrementare la competitività aziendale nonché la professionalità delle persone. In relazione a tale fabbisogno, in ogni triennio, le ditte dovranno coinvolgere i dipendenti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato superiore ai 9 mesi, in **percorsi di formazione continua pari a 24 ore a persona**.

Il finanziamento dei servizi di formazione, durante la vigenza del CCNL, avverrà tramite un contributo aziendale *una tantum* – pari a **€ 1,50 per dipendente**, da versare nel mese di luglio di ciascun anno.

5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA E APPALTI PUBBLICI

In aggiunta a quanto sopra riassunto, il rinnovo contrattuale comporta novità anche in merito alla **previdenza complementare** e all'Assistenza sanitaria integrativa – **Fondo MetaSalute**.

Con riguardo alla previdenza, viene stabilito che, allo scopo di incentivare l'adesione al fondo COMETA dei giovani under 35 anni, si prevede che il contributo a carico del datore di lavoro per le nuove adesioni sia elevato, a partire dal 1° giugno 2022, al 2,2% dei minimi contrattuali.

Con riferimento all'assistenza sanitaria integrativa viene introdotta la possibilità per i **pensionati** di continuare a fruire delle prestazioni MetaSalute qualora siano stati continuativamente iscritti negli ultimi due anni prima del pensionamento. In tal caso, il costo della polizza sarà completamente a carico del pensionato.



In merito agli **appalti pubblici** si segnala l'anticipazione del termine fissato per la preventiva comunicazione della cessazione di appalto: questa dovrà essere effettuata dalla ditta uscente alla RSU e alle OO.SS. territorialmente competenti **ALMENO 30 GIORNI ANTECEDENTI** la data di cessazione. Tale comunicazione dovrà contenere l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto al momento dell'invio della stessa ed inviata, oltre ai soggetti sopra indicati, anche alla ditta subentrante.

