



*A tutte le Aziende Clienti
del settore paghe*

CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA
AL VIA IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
ANCHE SE MANCA LA SOTTOSCRIZIONE UFFICIALE

PREMESSA

Manca ancora la firma di sottoscrizione delle Parti Sociali ma prenderanno comunque il via il prossimo 1 giugno 2021 le numerose novità previste nell'accordo di rinnovo partito lo scorso febbraio ed ancora in fase di verifica da parte delle OO.SS..

L'ipotesi di rinnovo prevede **non solo NUOVI MINIMI contrattuali** ma introduce moltissime novità. La più importante rimane la **riclassificazione del personale dipendente** che viene completamente rinnovata; si passa da categorie numeriche a livelli di professionalità suddivisi per ruoli specifici e le declaratorie sono state sostanzialmente riaggornate (al momento di pubblicazione della presente non risultano però pervenute le descrizioni delle mansioni sottoscritte).

Su questo punto invitiamo le aziende Clienti a verificare le effettive mansioni oggi affidate ai propri collaboratori dipendenti per permettere la corretta riclassificazione. Vista la delicata analisi che dovrà essere effettuata lo Studio rimane a disposizione.

UN PO' DI STORIA SU QUANTO ACCADUTO DA FEBBRAIO

In data **5 febbraio 2021** tra FEDERMECCANCIA, ASSISTAL, FIOM - CGIL, FIM - CISL, UILM - UIL è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26 novembre 2016 per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2019.

Lo scioglimento della riserva su tale intesa è stato reso noto da FIM - CISL, FIOM - CGIL, UILM - UIL con Comunicato unitario del **22 aprile 2021**.

Ad integrazione dell'ipotesi di accordo del 5 febbraio 2021, FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM - CGIL, FIM - CISL, UILM - UIL hanno successivamente firmato i seguenti accordi integrativi del CCNL:

- l'Accordo 29 marzo 2021 sulla previdenza complementare e sul trattamento di maternità;
- l'Accordo 6 aprile 2021 sulle tipologie contrattuali;
- l'Accordo 20 aprile 2021 sul contratto di apprendistato;
- l'Accordo 20 aprile 2021 sul Welfare.

Ferme restando le decorrenze espressamente stabilite per singoli istituti, l'accordo decorre dalla **data di stipula** (5 febbraio 2021) ed ha validità fino a tutto il **30 giugno 2024**, sia per la parte economica che per quella normativa.

IL CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del presente accordo.

Vediamo ora le novità



LA PRIMA NOVITA': I NUOVI LIVELLI E LA TABELLA DI RAGGUAGLIO RISPETTO AI PRECEDENTI LIVELLI

La prima e più importante novità è la conversione dei livelli di inquadramento professionali che passa dalle attuali distinzioni numeriche a livelli distinti per ruoli e competenze con classificazione in lettere e numeri **e decorrerà a partire dalle paghe di giugno 2021**. Di seguito la tabella di ragguglio che per comodità trasmetteremo anche a parte per le Aziende Clienti che vorranno pubblicarlo nelle bacheche o distribuirlo con le prossime buste di paga al fine di informare i propri collaboratori dipendenti.

ATTENZIONE! CON IL RINNOVO DEL CCNL viene abolito il 1° livello. I lavoratori così inquadrati dovranno automaticamente passare al livello D1 (ex secondo livello) con decorrenza 1 giugno 2021.

Attuali categorie	Campi professionali	Nuovi livelli
8 ^a	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1
7 ^a	B Ruoli specialistici e gestionali	B3
6 ^a		B2
5 ^a S		B1
5 ^a	C Ruoli tecnico specifici	C3
4 ^a		C2
3 ^a S		C1
3 ^a	D Ruoli operativi	D2
2 ^a		D1
1 ^a	Eliminazione 1 ^a categoria	-

GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti **confermano** che, nel mese di **giugno di ciascun anno** di vigenza contrattuale (2021, 2022, 2023 e 2024), è previsto l'**adeguamento** dei **minimi** tabellari (nonché dell'**indennità di trasferta** e dell'**indennità di reperibilità**) per livello sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi.

Qualora l'importo relativo a tale adeguamento risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno stabilito dalla presente ipotesi di accordo, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Si conviene che per la vigenza del presente contratto il TEM (trattamento economico minimo), oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di un'ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento.

**Le Parti hanno concordato un incremento retributivo da corrispondere in 4 tranches COME NELLA TABELLA CHE SEGUE**

Gli importi degli aumenti del minimo tabellare mensile risultano 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

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto dei suddetti incrementi retributivi, i nuovi importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti:

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – LA PARTE INNOVATIVA E A CUI FARE PIU' ATTENZIONE

In ragione dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli organizzativi del lavoro avvenuti negli ultimi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati e dell'evoluzione tecnologica, le Parti hanno convenuto una riforma del sistema d'inquadramento professionale, che intende valorizzare il contributo del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali.



A partire **dal 1° giugno 2021**, in luogo dell'attuale inquadramento fondato su 10 categorie, viene introdotta per i lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati ed operai una **classificazione unica** articolata in **9 livelli** ricompresi in **4 campi di responsabilità di ruolo** (in luogo delle previgenti mansioni):

- **D. Ruoli operativi:** livelli **D1** e **D2**;
- **C. Ruoli tecnico specifici:** livelli **C1**, **C2** e **C3**;
- **B. Ruoli specialistici e gestionali:** livelli **B1**, **B2** e **B3**;
- **A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione:** **livello A1**.

Con specifica nota a verbale viene precisato che, ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si tiene conto della prevalenza di attività manuale od operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello d'inquadramento. Rispetto ai lavoratori c.d. intermedi continuano a trovare applicazione i trattamenti in atto.

I lavoratori direttivi sono quelli con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

L'**inquadramento** nei suddetti 9 livelli è effettuato sulla base delle **declaratorie** generali e delle esemplificazioni delle **figure professionali** e relative articolazioni definite dall'accordo di rinnovo. In particolare, le **declaratorie generali** sono definite sulla base dei seguenti **criteri di professionalità**, riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Criteri di professionalità	Definizione/Esemplificazioni
Autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale	È l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative etc.). Esemplificazioni: • tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc; • dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale; • area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica).



Competenza tecnica specifica	Si tratta delle conoscenze e delle capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale. Esempificazioni: • controllo e regolazione; • qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo; • autonomia di diagnostica ed adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili; • reperibilità di mercato; • rilevanza competitiva aziendale; • perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore; • indicatori di misura della prestazione.
Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento	Sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di problem solving per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico. Esempificazioni: • ascolto comunicazione e relazione; • partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti; • partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo; • esposizione al cliente ed al fornitore; • agilità ed adattabilità; • pianificazione e gestione; • apprendimento continuo e formazione di sé; • supporto e formazione di altri; • lingue straniere; • utilizzo degli strumenti informatici e digitali.
Polivalenza	È la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative. Esempificazioni: • capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi.
Polifunzionalità	È la capacità del lavoratore di svolgere attività normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse. Esempificazioni: • capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite.



Miglioramento continuo e innovazione	Partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro ad esempio di tipo ISO 9000, 14000, 18000/45000 o normativa che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza. Esempificazioni: • attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo; • capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, ed organizzative; • capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/a collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi; • capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione; • capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative.
--------------------------------------	--

I nuovi livelli e le relative declaratorie sono riportate nella seguente tabella.

Campo professionale	Livello	Declaratoria
D - Ruoli operativi	D1	Lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base. In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.
	D2	Lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati. In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.
	C1	Lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinate di uno specifico ambito operativo funzionale e con polivalenza, riconosciuta autonomia, con competenza di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo. In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.



C - Ruoli tecnico specifici	C2	Lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione. Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni. I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.
	C3	Lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi. Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni. Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale. In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.
	B1	Lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione. In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso. Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni. Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori. Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.



B - Ruoli specialistici e gestionali	B2	Lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata competenza di reperimento e trattamento delle informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso. In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.
	B3	Lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza. In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.
A - Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione	A1	Lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

In tema di criteri di inserimento e mobilità le norme contrattuali saranno armonizzate dalle Parti nell'ambito della **Commissione nazionale** per l'inquadramento professionale, che si attiverà dopo la firma del presente accordo, fatto salvo che il superamento dei periodi indicati nel CCNL determina il passaggio al livello superiore e che rimangono fermi gli accordi aziendali in materia.

Entro il **31 maggio 2021** le aziende procederanno alla **riclassificazione dei lavoratori in forza** secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie ed i nuovi livelli di professionalità.



Attuali categorie	Campi professionali	Nuovi livelli
8 ^a	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1
7 ^a	B Ruoli specialistici e gestionali	B3
6 ^a		B2
5 ^a S		B1
5 ^a	C Ruoli tecnico specifici	C3
4 ^a		C2
3 ^a S		C1
3 ^a	D Ruoli operativi	D2
2 ^a		D1
1 ^a	Eliminazione 1 ^a categoria	-

A far data **dal 1° giugno 2021** viene **eliminata la 1^a categoria**: i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1^a categoria sono riclassificati nel livello D1 a partire dal 1° giugno 2021.

L'accordo dispone, altresì, che i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, interessati dalla suddetta riclassificazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali, nonché i periodi di attività già svolti secondo le previsioni in tema di mobilità professionale (punti II, III e IV, lettera B dell'art. 1 e all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo II del CCNL 26 novembre 2016), che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Viene stabilita l'**estensione** dell'assistenza sanitaria ai **pensionati** che sono stati iscritti al Fondo mètaSalute in maniera continuativa per almeno 2 anni prima di andare in pensione.

Inoltre, è consentita l'iscrizione anche ai lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato 2 anni di anzianità di iscrizione al Fondo continuativamente all'atto di andare in pensione entro la data di avvio della gestione separata pensionati.

Il CdA di mètaSalute stabilirà l'importo a totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare, considerate le indicazioni fornite dalle Parti istitutive.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con Accordo del **29 marzo 2021**, le Parti hanno precisato che i lavoratori cui è applicabile il CCNL in esame hanno facoltà di iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria, **il Fondo COMETA**, ai fini dell'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari riconosciute dal Fondo stesso, senza dover attendere il superamento del periodo di prova (a differenza di quanto previsto in precedenza).

A decorrere dal 1° giugno 2022 è previsto un incremento della contribuzione a carico del datore di lavoro, che sarà pari al **2,2%** dei minimi contrattuali, con riferimento ai lavoratori di nuova adesione al Fondo successiva al 5 febbraio 2021 e che abbiano un'età inferiore ai 35 anni compiuti.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento ai contratti a tempo determinato, con **Accordo del 6 aprile 2021** le Parti hanno precisato che nel caso di

- **trasformazione** a tempo indeterminato o di
- **successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine o in somministrazione,**

ai fini dell'applicazione degli **aumenti periodici di anzianità** e della **mobilità professionale**, vanno tenuti in considerazione complessivamente **tutti i periodi** di lavoro effettuati dal lavoratore **presso la medesima azienda** per lo svolgimento di mansioni equivalenti, a condizione che **non** vi siano state interruzioni con **periodi di non lavoro superiori a 12 mesi**.

Per quanto riguarda gli **obblighi informativi**, è previsto che di norma semestralmente, la Direzione fornisce alla RSU ed alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati su:

- dimensioni quantitative e motivi del ricorso ai contratti a termine, anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali,
- la durata dei contratti stessi,
- la qualifica dei lavoratori interessati.

All'elenco vengono **aggiunti** anche i **dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato** di lavoratori già assunti con contratto a termine e l'eventuale **esercizio del diritto di precedenza**. Devono altresì essere fornite le informazioni riguardanti i dati sulla **quantità** dei lavoratori in **somministrazione** e la **qualifica** degli stessi.

Le Parti precisano che le **previsioni** riguardanti la **stabilizzazione** a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, a favore dei lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, superando nel complesso i 44 mesi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, **non** rappresentano una **modifica** (ai sensi dell'art. 19, 2° comma del D.Lgs n. 81/2015) del **limite massimo** di durata di **24 mesi**, stabilito per il caso di **successione** di più contratti a termine.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Con l'**Accordo del 6 aprile 2021**, le Parti sono intervenute anche con riferimento al diritto alla **trasformazione** del rapporto di lavoro **da tempo pieno a part time** per i lavoratori affetti da **patologie gravi** che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, con previsione di ritrasformazione del rapporto a tempo parziale in tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Il CCNL distingue tra le aziende fino a 100 dipendenti e quelle che superano tale soglia.

Trasformazione in aziende con più di 100 dipendenti

Viene previsto che l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del **4%** del personale in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore), accolga le richieste di trasformazione da tempo pieno a part time motivate e debitamente documentate per la necessità di:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli ed altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che siano gravemente ammalati o portatori di handicap;
- accudire i figli fino al compimento dei 13 anni. (Rispetto a tale ipotesi, si precisa che, ove la



percentuale del 4% sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i **figli** fino al compimento di **3 anni** vanno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 5% del personale in forza a tempo pieno).

- assistere familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Trasformazione in aziende fino a 100 dipendenti

Nelle aziende fino a 100 dipendenti è previsto che l'azienda possa valutare positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste di trasformazione da tempo pieno a part time motivate e debitamente documentate dalle medesime ragioni previste per le aziende con più di 100 dipendenti, ma nell'ambito della percentuale massima complessiva del **3%** dei lavoratori in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore).

Nel caso di raggiungimento della percentuale del 3%, eventuali richieste motivate dalla **necessità di accudire i figli** fino al compimento dei **3 anni** vanno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del **4%** del personale in forza a tempo pieno.

WELFARE

Con **Accordo del 20 aprile 2021**, nel confermare il sistema di welfare contrattuale la cui disciplina diviene strutturale, viene sottolineato che a decorrere dal **1° giugno di ciascun anno, le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un costo massimo a carico del datore di 200,00 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.**

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Conformemente alle norme di legge (art. 24 del D. Lgs n. 80/2015) alle lavoratrici è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al **percorso di protezione** per un periodo **retribuito** massimo di **6 mesi**. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su **base oraria o giornaliera** nell'arco temporale di 3 anni.

Si sottolinea, altresì, che le lavoratrici hanno diritto alla **trasformazione**, anche temporanea, del rapporto di lavoro a **tempo parziale** e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di **modalità agile** della prestazione lavorativa. Infine, alle stesse, nell'ipotesi in cui vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, spetta il diritto di richiedere all'azienda il **trasferimento** a parità di condizioni economiche e normative.

FORMAZIONE CONTINUA

Nell'ottica dello sviluppo delle **competenze digitali di base** e dell'agevolazione della costruzione dell'identità digitale, viene assunto dalle Parti l'impegno ad avviare un'attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale.

Viene riconosciuta l'importanza dell'**analisi** del **fabbisogno formativo**, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

Nell'arco di ogni triennio le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del contratto non inferiore a 9 mesi, in percorsi di **formazione continua** della durata di **24 ore pro capite**, in relazione al fabbisogno formativo.



Alla fine del 2° anno del triennio ai lavoratori per i quali, in virtù della formazione già effettuata o programmata nel 3° anno, non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare ad iniziative di formazione continua.

I lavoratori al rientro da un'**assenza continuativa** pari o superiore a 6 mesi (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità) potranno esercitare il suddetto diritto a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Viene previsto il **trascinamento di 6 mesi** nel **triennio successivo** delle ore residue non fruita. Al termine di tale periodo esse decadranno, salvo che non siano state utilizzate per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea.

In via transitoria per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle **24 ore** di formazione di competenza del **triennio 2017-2019**, potranno fruirne entro il **31 dicembre 2021**, dopodiché decadranno. Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti **servizi per la formazione** da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti.

Il finanziamento dei servizi per la formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, avverrà mediante un **contributo aziendale una tantum** pari a **1,50 euro per dipendente**, da versare nel mese di luglio 2021, con modalità successivamente concordate tra le parti. Al fine del calcolo del contributo sarà considerato il **personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020**.

APPALTI pubblici

Nei casi di **cessazione di appalto pubblico**, l'azienda deve darne preventiva comunicazione alla RSU e alle OO.SS. territorialmente competenti mediante un **preavviso**, fatti salvi i casi imprevedibili, di norma non inferiore a **30 giorni** antecedenti la data di cessazione.

Nella **comunicazione di attivazione**, che sarà inviata anche all'**impresa subentrante**, sarà fornito l'elenco

- dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione,
- del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.

Entro 5 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, ciascun destinatario potrà chiedere un **esame congiunto** coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza. Tale procedura si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Nell'ipotesi di **cambio appalto** possono verificarsi 2 casi:

- cessazione di appalto a **parità di termini**, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'**azienda subentrante** si impegna all'**assunzione del personale** come di seguito individuato;
- cessazione di 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 a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Al cambio di appalto sono interessati i **lavoratori** con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto, che risultino **in forza** alla scadenza del contratto di appalto da almeno **6 mesi** prima della predetta scadenza.

Il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.



L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza.

IMPORTANTE!

LA GESTIONE OPERATIVA:

RICORDIAMO ALLE AZIENDE CLIENTI DELLO STUDIO CHE INTENDONO ASSORBIRE L'AUMENTO CONTRATTUALE DEI NUOVI MINIMI NAZIONALE POSSIBILE (ES. QUANDO ESISTONO SUPERMINIMI ASSORBIBILI INDIVIDUALI MENSILI O ANNUALI O LA DOVE SIANO STATE CONCORDATE RETRIBUZIONI NETTE) DI SEGNALARE AL PROPRIO REFERENTE DI STUDIO TALE DECISIONE ENTRO IL 15 GIUGNO 2021.

Rimanendo a disposizione per ulteriori necessità porgiamo distinti saluti.