



UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI

Corso Trieste, 36 – 00198 Roma

tel. 06 852622.01-02 - fax 06 852622.03 - C.F. 80207810583 - e-mail: uilm@uilm.it - www.uilm.it

CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA 2021-2023

Nel pomeriggio del 7 giugno 2021, presso la sede della Confimi a Roma è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica che lavorano in imprese aderenti a Confimi Impresa Meccanica, scaduto il 31 maggio 2019.

Va però ricordato che la lunga carenza contrattuale è stata attenuata a novembre 2020 da un "accordo ponte" che ha incrementato i minimi contrattuali di 20 euro medi con decorrenza giugno 2020.

L'accordo di rinnovo contrattuale, pur avendo parecchi aspetti in comune con quello sottoscritto il 5 febbraio scorso con Federmeccanica e Assisital e, comunque rispettando il principio, fondamentale per il Sindacato, dell'equivalenza dei costi contrattuali, ha individuato normative e soluzioni specifiche.

Decorrenza e durata

I primi aumenti decorrono da giugno 2021. La scadenza è stata fissata al 30 giugno 2023, un anno prima della scadenza del CCNL Federmeccanica e Assisital.

Aspetti economici e retributivi

Gli incrementi salariali sono del 4,36% su tutti i livelli come riportati nella tabella seguente. Ricordiamo qui che, a differenza degli altri casi, nel rinnovo contrattuale con Confimi non si fa riferimento all'IPCA.

E' stata comunque prevista una clausola che impegna le Parti a incontrarsi nel caso l'inflazione producesse aumenti superiori a quelli oggi previsti.

Aumenti salariali

Categoria	giugno 2021	giugno 2022	giugno 2023	totale
1	18,99	Categoria soppressa		
2	20,97	20,97	22,59	64,53
3	23,26	23,26	25,05	71,57
4	24,27	24,27	26,14	74,68
5	26,00	26,00	28,00	80,00
6	27,89	27,89	30,03	85,81
7	29,92	29,92	32,23	92,07
8	32,55	32,55	35,05	100,15
9	36,18	36,18	38,97	111,33

Nuovi minimi contrattuali

Categoria	maggio 2021	giugno 2021	giugno 2022	giugno 2023
1	1341,00	1359,99	Categoria soppressa	
2	1481,00	1501,97	1522,94	1545,53
3	1642,32	1665,58	1688,84	1713,89
4	1714,05	1738,32	1762,59	1788,89
5	1835,89	1861,89	1887,89	1915,89
6	1969,07	1996,96	2024,85	2054,88
7	2113,00	2142,92	2172,84	2205,88
8	2298,21	2330,76	2363,31	2398,36
9	2555,05	2591,23	2627,41	2666,38

Si noti che come previsto nel successivo punto relativo all'inquadramento professionale, la prima categoria risulta soppressa da gennaio 2022.

Indennità di trasferta e di reperibilità

Le indennità in questione sono state incrementate dal 1° giugno 2021 come riportato nelle seguenti tabelle:



Trasferta

Valori in euro	Fino a maggio 2021	Da giugno 2021
Trasferta intera	42,80	45,16
Quota pasto	11,72	12,37
Quota pernotto	19,36	20,43

Reperibilità

Da giugno 2021	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1° - 2° - 3°	4,93	7,41	8,01	32,06	32,66	35,14
4° - 5°	5,87	9,21	9,88	38,56	39,23	42,57
superiore al 5°	6,75	11,09	11,68	44,84	45,43	49,77

Inoltre, alle normative di trasferta e di reperibilità sono state apportate alcune piccole modifiche tecniche (evidenziate in neretto o in barrato nel testo dell'ipotesi di accordo) la più rilevante delle quali è la regola con cui si determina l'importo orario dell'indennità di reperibilità.

PMISalute

Per quanto riguarda il fondo di assistenza sanitaria integrativa, dal 1° gennaio 2022 è stato stabilito che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, cesserà anche il contributo aziendale e la copertura sanitaria, con l'eccezione importante dei casi di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo per i quali l'azienda dovrà pagare 12 mesi di copertura.

E' stato chiesto al Consiglio di amministrazione di PMISalute di valutare se è possibile porre a carico di PMISalute le quote per la prosecuzione della copertura dei lavoratori licenziati nell'ambito delle procedure concorsuali. E' stato inoltre chiesto di valutare la possibilità per i pensionati di continuare a fruire della sanità integrativa con un contributo a loro carico.



Previdenza complementare

Come è noto, i lavoratori e le imprese che applicano il CCNL Confimi Impresa Meccanica e le loro Organizzazioni di rappresentanza, non hanno costituito né a livello di categoria né a livello confederale un fondo di previdenza complementare negoziale perché questo non avrebbe la massa critica per essere efficiente ed economico. Pertanto, le Parti hanno individuato quali criteri per la scelta del fondo di riferimento contrattuale sia il numero dei lavoratori già associati a un determinato fondo, sia – dal giugno 2021, la scelta di un fondo di cui sono Parti istitutive anche Fim e Uilm: questo significa che oltre a Fondapi, il fondo di riferimento potrà anche essere Cometa.

Il contributo a carico azienda alla previdenza complementare sarà aumentato al 2% del minimo tabellare dal primo gennaio 2022 a condizione che l'aderente contribuisca con un importo almeno dell'1,2% degli stessi minimi.

Inoltre, è stato definito che a partire dal 1° gennaio 2022, i lavoratori di prima iscrizione che hanno meno di 35 anni, avranno diritto a un contributo aggiuntivo una tantum di 120 euro a carico dell'azienda.

Altri aspetti economici

I “flexible benefits” fino a oggi non previsti dal CCNL, dal 1° settembre 2021 saranno erogati nella misura di 150 euro e dal 1° settembre 2022 aumenteranno a 200 euro annui.

Aspetti normativi

Contrattazione di secondo livello

Le Parti hanno confermato la volontà di proseguire il confronto per individuare un modo di rendere effettivo il secondo livello di contrattazione, sia esso aziendale che territoriale.

Politiche industriali

Le Parti hanno altresì convenuto di svolgere congiuntamente analisi e approfondimenti sulla situazione economica, produttiva, sociale e occupazionale del settore metalmeccanico e in particolare delle piccole e medie imprese.

Partecipazione dei lavoratori nell'impresa

Le Parti hanno infine convenuto sull'opportunità di realizzare iniziative sperimentali di partecipazione dei lavoratori nelle decisioni aziendali.



Ampliamento compiti del comitato tecnico-scientifico.

Al comitato tecnico-scientifico, già previsto nei precedenti CCNL sono stati affidati i compiti di:

- Promuovere iniziative di sensibilizzazione per il contrasto alle molestie e alle violenze di genere;
- Ridefinire a decorrere da settembre 2021 il sistema di inquadramento professionale introducendo, oltre agli attuali criteri delle competenze tecnico-specifiche e all'autonomia/responsabilità gerarchica e funzionale, altri criteri quali le competenze trasversali, la polivalenza, la polifunzionalità e il miglioramento continuo e l'innovazione;

Inquadramento professionale

Oltre ad affidare al comitato di discutere una riforma dell'inquadramento, le Parti hanno convenuto che dal 1° gennaio 2022 sarà abolita la prima categoria contrattuale.

Sistema di informazione a livello territoriale

Le Parti a livello territoriale definiranno sedi e ambiti per la raccolta di informazione, la condivisione e la discussione sull'andamento delle piccole e medie imprese.

Inoltre, sono state costituite le commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato quali sedi di analisi e indirizzo per tutti gli aspetti relativi alla formazione.

Periodo di prova

Sono stati precisati due aspetti del periodo di prova: il primo chiarisce che l'accesso al periodo di prova ridotto si ottiene presentando attestati di aziende o di enti terzi mentre il secondo regola il periodo di prova in caso di contratti a termine che non potrà essere superiore alla metà del contratto a termine e comunque non superiore al periodo di prova dell'assunzione a tempo determinato.

Contratto a termine Socrate

E' stata adeguata la durata da 18 mesi ai 12 mesi previsti dall'attuale normativa, sono stati adeguati i minimi contrattuali ed è stata aggiunta un'ulteriore causale, la "staffetta generazionale", che prevede l'assunzione di persone con meno di 35 anni da affiancare a lavoratori prossimi alla pensione.

Contratti a tempo determinato e stabilizzazione a tempo indeterminato

Anche per il contratto ordinario a tempo determinato sono stati recepiti i limiti previsti dall'attuale normativa e sono state recepite le norme di legge anche per quanto riguarda la stabilizzazione dopo contratti a termine e lavoro in somministrazione a tempo determinato.

Inoltre, è stato assunto l'impegno delle Parti a incontrarsi in caso di modifiche legislative.



Part time

E' stato chiarito che il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà riportare puntualmente la durata e la collocazione settimanale della prestazione. In caso di lavoro a turni, le indicazioni di cui sopra sono rinviate allo schema di turnazione.

Lavoro agile

In questo rinnovo, le Parti hanno definito delle linee guida per lo svolgimento – in via prioritaria con accordo aziendale – o con un regolamento aziendale del lavoro agile o smart working, che permette alle piccole e medie imprese di avere un riferimento per contemperare il miglioramento organizzativo delle imprese con le esigenze di vita e di lavoro dei dipendenti, anche in un quadro di esigenze imprevedibili, quale la pandemia.

Il testo è troppo dettagliato per essere qui descritto (più di tre pagine) ma ci torneremo con una nota specifica. Nel frattempo, consigliamo agli interessati una lettura del testo qui citato: può fornire spunti anche per la contrattazione aziendale in materia.

Lavori di pubblici servizi: pur con un testo parzialmente differente rispetto al CCNL Federmeccanica e Assistal, abbiamo previsto un confronto con azienda cedente e subentrante per tutelare l'occupazione e i diritti economici e normativi dei lavoratori che "passano nel cambio appalto" assolutamente comparabile e compatibile almeno tra i CCNL della Categoria. Questo perché spesso avviene che questi cambi appalti avvengano tra aziende che applicano CCNL diversi.

Trasferimenti

E' stato elevato, rispettivamente a 52 anni per gli uomini e 48 per le donne, il limite che prevede il trasferimento ad altra sede solo in casi eccezionali, così come è stato definito che la norma non si applica per i trasferimenti nell'ambito di un raggio di 25 chilometri dalla precedente sede.

Apprendistato professionalizzante

Alla luce dell'abolizione della prima categoria contrattuale, è stata definita un'eccezione specifica per l'apprendistato che si conclude alla terza categoria che dal 1° gennaio 2022 verrà retribuito per il primo terzo della durata dell'apprendistato con il 90% della retribuzione della seconda categoria. Per i restanti due terzi della durata dell'apprendistato si applicherà la consueta norma del sottoinquadramento.

Con l'occasione le Parti hanno chiarito che l'apprendistato ha proprie progressioni di carriera e non si applica quanto previsto all'articolo 10, lettera B), punto IV) "inserimento in azienda e mobilità".



Ferie e permessi solidali

E' stata introdotta nel CCNL una normativa relativa alla possibilità di cedere volontariamente ferie e permessi retribuiti a colleghe vittime di violenza di genere e/o a colleghe e colleghi che devono assistere genitori, coniuge o figli gravemente ammalati.

Retribuzione: composizione e definizioni

E' stato riformulato il testo contrattuale per chiarirne il contenuto.

Trattamento di maternità

Le Parti hanno ridefinito, anche per tener conto delle modifiche legislative intercorse che in caso di maternità le lavoratrici hanno diritto a 5 mesi di integrazione al 100% della retribuzione a cui – laddove ce ne fosse la necessità – si aggiunge un ulteriore mese di integrazione del trattamento INPS al 100%. In caso di ulteriori necessità si verificherà il trattamento più favorevole tra il trattamento contrattuale e quello di legge.

Congedi malattia del figlio

In applicazione del “Testo unico sulla maternità”, in caso di malattia del figlio di età inferiore a 3 anni il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto ad assentarsi. In tali casi e per un evento all'anno i primi tre giorni saranno integrati al 100% dall'azienda.

Formazione continua

E' stato confermato il “diritto soggettivo alla formazione professionale” nella misura di 24 ore per triennio. Entro il 2023 potranno essere utilizzate le ore residue del triennio 2017 – 2020 che per varie ragioni (pandemia inclusa) non siano ancora state svolte.

Inoltre, i lavoratori o le lavoratrici che rientrano da un'assenza di almeno 6 mesi (5 mesi in caso di maternità) hanno diritto a chiedere di fruire al rientro di corsi di formazione professionale.

Donne vittime di violenza di genere

Le Parti hanno stabilito che le donne vittime di violenza di genere e/o familiare, possano ottenere tre mesi aggiuntivi di permesso retribuito rispetto a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs 80/2015 e che abbiano anche il diritto a richiedere il lavoro agile, il part time e nel caso, l'azienda abbia più sedi, il trasferimento se questi cambiamenti possono giovare alle condizioni e alla sicurezza della vittima.



Permessi legge 104/1992

E' stato previsto il lavoratore o la lavoratrice che fruisce per se o per i parenti dei permessi di cui alla legge sopra citata debba presentare dieci giorni prima dell'inizio di ciascun mese un piano di fruizione di tali permessi. Sono ovviamente fatti salvi i casi di necessità e urgenze.

Ambiente di lavoro e break formativi: le Parti hanno sottoscritto un'apposita intesa per lo svolgimento dei "break formativi", brevi interventi da svolgersi nei reparti produttivi per spiegare e richiamare l'attenzione dei lavoratori e delle lavoratrici sulle questioni legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Le Parti hanno inoltre concordato che – non essendoci in materia di RLS un accordo interconfederale – predisporranno entro giugno 2021 un allegato contrattuale per fornire un quadro regolamentare per le modalità di elezione di questa importante figura.

Provvedimenti disciplinari

E' stato chiarito che l'uso, non preventivamente autorizzato, di strumenti di comunicazione personale durante l'orario di lavoro possa essere sanzionato con una multa e nelle procedure di contestazione sono stati aumentati da 5 a 8 giorni i termini per la contestazione degli addebiti e per la comminazione della sanzione.

Quota di servizio

Anche in questo rinnovo chiederemo ai lavoratori e alle lavoratrici non iscritti a qualsiasi Organizzazione sindacale a sostenere l'azione sindacale con una contribuzione una tantum di 35 euro sulla retribuzione di dicembre 2021.

Informazione e consultazione dei lavoratori

Come previsto da Regolamento unitario che è stato distribuito nei giorni scorsi, da 14 giugno e fino al 28 giugno si svolgeranno le assemblee per informare i lavoratori e le lavoratrici a cui si applica il CCNL Confimi Impresa Meccanica di quanto previsto nell'ipotesi di accordo. Nei giorni 28 e 29 giugno si svolgerà il referendum, ma – in considerazione della situazione pandemica – sarà possibile anche svolgere la consultazione al termine delle singole assemblee.

Roma, 21 giugno 2021

UILM NAZIONALE