



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

## IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLA COOPERAZIONE METALMECCANICA 2021 - 2024

### LA PARTE ECONOMICA

#### Incremento dei minimi contrattuali

La trattativa ha definito, fino a giugno 2024, un incremento dei minimi tabellari di 112 euro alla quinta categoria e 100 euro alla terza categoria, incremento che per tutti le categorie in percentuale equivale al 6,2%.

Nella seguente tabella sono riportati gli incrementi per singolo livello:

Categoria	Giugno 2021	Livelli dal 2022	Giugno 2022	Giugno 2023	Giugno 2024	Aumento complessivo
2 <sup>a</sup>	20,18	D1	20,18	21,79	28,25	90,40
3 <sup>a</sup>	22,38	D2	22,38	24,17	31,33	100,26
3 <sup>a</sup> S	22,86	C1	22,86	24,69	32,01	102,42
4 <sup>a</sup>	23,34	C2	23,34	25,21	32,68	104,57
5 <sup>a</sup>	25,00	C3	25,00	27,00	35,00	112,00
6 <sup>a</sup>	26,80	B1	26,80	28,94	37,52	120,06
7 <sup>a</sup>	28,75	B2	28,75	31,05	40,25	128,80
8 <sup>a</sup>	31,26	B3	31,26	33,76	43,76	140,04
9 <sup>a</sup>	34,45	A1	34,45	37,21	48,24	154,35

Incrementi che producono i seguenti minimi tabellari in vigore alle seguenti scadenze:

Categorie	Minimi 1° giugno 2021	Livelli dal 2022	Minimi 1° giugno 2022	Minimi 1° giugno 2023	Minimi 1° giugno 2024
2 <sup>a</sup>	1.488,89	D1	1.509,07	1.530,86	1.559,11
3 <sup>a</sup>	1.651,07	D2	1.673,45	1.697,62	1.728,95
3 <sup>a</sup> S	1.686,74	C1	1.709,60	1.734,29	1.766,30
4 <sup>a</sup>	1.722,41	C2	1.745,75	1.770,96	1.803,64
5 <sup>a</sup>	1.844,64	C3	1.869,64	1.896,64	1.931,64
6 <sup>a</sup>	1.977,19	B1	2.003,99	2.032,93	2.070,45
7 <sup>a</sup>	2.121,20	B2	2.149,95	2.181,00	2.221,25
8 <sup>a</sup>	2.306,39	B3	2.337,65	2.371,40	2.415,17
9 <sup>a</sup>	2.541,91	A1	2.576,37	2.613,58	2.661,81



Gli aumenti comprendono quelli derivanti dalla variazione dell'indice IPCA al netto degli energetici importati, ma in caso l'importo così calcolato su base annua fosse superiore a quanto previsto nelle tabelle, si applicherà il valore superiore.

Si noti che le tabelle prevedono per il 2021 ancora il riferimento alle "vecchie" categorie contrattuali: questo perché la riforma dell'inquadramento (di cui tratteremo più avanti) e la conseguente trasposizione automatica nei nuovi livelli avverrà a gennaio 2022.

### **Indennità di trasferta e di reperibilità**

L'importo delle indennità di trasferta e di reperibilità è stato rivalutato sulla base dell'andamento dell'IPCA, solo qualche giorno dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, una volta che sono stati pubblicati i dati dell'"IPCA al netto degli energetici importati" avvenuta il 4 giugno u.s. e risultano come dalle seguenti tabelle:

<b>Indennità di trasferta</b>	<b>Valori giugno 2021</b>
Trasferta intera	44,12
Quota pasto	11,92
Quote pernottamento	20,28

<b>Valori 2021</b>	<b>Compenso giornaliero</b>			<b>Compenso settimanale</b>		
1° - 2° - 3°	4,95	7,45	8,05	32,22	32,82	35,32
4° - 5°	5,90	9,26	9,93	38,75	39,43	42,78
superiore al 5°	6,78	11,15	11,74	45,06	45,66	50,02

I valori delle indennità di trasferta e di reperibilità verranno aggiornati a giugno di ciascun anno in occasione della verifica sui dati "IPCA al netto degli energetici importati".

### **Flexible benefit**

L'articolo sui "flexible benefit" non è stato modificato, quindi l'importo di 200 euro dovrà continuare a essere erogato per tutta la vigenza contrattuale e manterrà anche per il futuro la caratteristica di ultrattività.

### **Assistenza sanitaria integrativa**

E' stata prevista la possibilità per i lavoratori che accederanno alla pensione di continuare a fruire – con pagamento a loro carico – dell'assistenza sanitaria integrativa a condizione che siano stati iscritti al fondo per due anni continuativi.

Potranno iscriversi anche i lavoratori che in passato hanno cessato l'attività lavorativa e comunque siano stati iscritti al fondo per due anni continuativi. L'iscrizione sarà possibile dalla data di istituzione della "gestione separata pensionati".

L'importo, le modalità di contribuzione, le prestazioni per i pensionati verranno definite dal Fondo tenendo conto delle indicazioni delle Parti sociali.

### **Previdenza Cooperativa**

Per incentivare l'adesione al Fondo, in particolare dei lavoratori più giovani, a decorrere dal 1° giugno 2022, i lavoratori di età inferiore a 35 anni che aderiranno al Fondo Pensione, beneficeranno di una contribuzione a carico del datore di lavoro maggiorata al 2,2%.



## LE ALTRE NORMATIVE MODIFICATE

### **Inquadramento professionale**

Le Parti hanno replicato la riforma dell'inquadramento realizzata nel CCNL Federmeccanica e Assital e hanno costituito un'apposita Commissione per gestire l'implementazione di questa importante riforma che per la Cooperazione metalmeccanica entrerà in vigore il 1° gennaio 2022.

### **Relazioni industriali e partecipazione**

Coerentemente con le richieste della piattaforma, l'ipotesi di accordo ha definito che le Cooperative forniranno dati e informazioni, in particolare:

- Viene confermata fino al termine della pandemia, l'attività della "sessione Covid-19" dell'Osservatorio.
- E' stato infine definito un quadro per l'attuazione di forme di partecipazione dei lavoratori a iniziative aziendali, con la definizione di un incontro annuale dei lavoratori e delle lavoratrici con la Direzione aziendale per condividere l'andamento economico, l'evoluzione organizzativa e le strategie. Tale incontro sarà preparato da un precedente confronto con la RSU.

### **Formazione professionale**

Sono stati rivisti e ampliati i compiti della Commissione nazionale sulla formazione e delle commissioni territoriali. E' stato abbassato a 300 dipendenti il limite per costituire nelle unità produttive la commissione aziendale per la formazione professionale.

Il diritto soggettivo alla formazione professionale è stato confermato nella misura di 24 ore nel triennio che sono a totale a carico dell'azienda, anche nel caso sia il dipendente che individui da solo il corso da frequentare.

Se alla fine del secondo anno del triennio di cui sopra, non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua definite d'intesa con la Rsu ed è prevista la possibilità di utilizzare le 24 ore formative entro 6 mesi dal termine del triennio di vigenza del Ccnl.

I lavoratori, dopo un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi o dopo congedo di maternità di almeno 5 mesi, potranno esercitare il diritto all'utilizzo delle ore formative a partire dalla data del loro rientro in attività, per aggiornare la propria professionalità alle modifiche intervenute.

E' stato previsto il diritto soggettivo alla formazione anche ai lavoratori a tempo determinato con contratto di durata non inferiore ai 9 mesi.

### **Dichiarazione comune "collaborazione scuola impresa"**

Nell'ipotesi di accordo è stata prevista una dichiarazione comune delle Parti in tema di "alternanza scuola lavoro", di sostegno alla formazione tecnica fornita dagli ITS, istituti tecnici che offrono istruzione con corsi biennali dopo il diploma di scuola superiore in specifiche aree tecniche che risultano molto richieste nel settore industriale e in tema di apprendistato di primo (conseguimento del titolo di studio EQF3 ed EQF4) e di terzo livello (EQF5 e superiori).



### **Tutela delle donne vittime di violenza di genere**

Nel testo dell'ipotesi di accordo è stata definita una norma a tutela delle lavoratrici vittime di violenza che sono inserite in un percorso di protezione ai sensi dell'articolo 24 del D. Lgs. 80 del 2015.

Questa prevede sei mesi di assenza – comprensiva dei tre mesi di cui all'art. 24 a carico dell'INPS - fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

Le lavoratrici interessate potranno richiedere:

- il part-time, anche temporaneo, e ad agevolazioni nella flessibilità oraria e nell'accesso allo Smart working;
- la formazione al rientro dal periodo di assenza;
- ove possibile organizzativamente, se vi sono più sedi di lavoro, il trasferimento alle stesse condizioni economiche e normative;
- essere beneficiarie, fatto salvo il totale rispetto della privacy, di accordi su Ferie e Par solidali.

Per effetto dell'accordo sottoscritto da AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil nel 2016, le Cooperative sono impegnate a diffondere una dichiarazione contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

### **Cessione solidale delle ferie**

In occasione del rinnovo contrattuale sono state definite le norme per la cessione a colleghi o colleghe in condizioni di particolari necessità su base volontaria e solidale da parte dei restanti dipendenti.

### **Salute, sicurezza e ambiente di lavoro**

Vengono previsti e definiti i "break formativi" e ci si impegna a diffonderne l'utilizzo. Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori, che non si svolge in aula, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro.

E' un percorso di formazione basato sul coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori, come percorso di miglioramento continuo in tema di salute e sicurezza nei luoghi lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecniche-organizzative. Per essere valido come percorso di aggiornamento in base all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, deve essere effettuato in presenza dell'RLS e l'RLSPP deve essere persona abilitata a fare formazione. Gli incontri hanno durata di 15/20 minuti per gruppo omogeneo di lavoratori, con riferimento ai rischi correlati alla propria mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature e alle relative procedure operative di sicurezza.

Così come si intende estendere la buona pratica della raccolta e della segnalazione dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri.

La rilevazione dei mancati infortuni avverrà, tramite collaborazione tra RSPP, RLS e con il coinvolgimento dei lavoratori, creando un sistema di rapporti per registrare un comportamento o una mancanza strutturale potenzialmente grave. Il tutto deve servire per indicare la soluzione alla problematica emersa. Ciò deve avvenire tramite strumenti di segnalazione (moduli, punti interattivi di reparto, sistemi evoluti, ...), improntati a criteri di semplicità, brevità e completezza onde evitare che vi siano difficoltà nella compilazione.



La Commissione nazionale su salute e sicurezza inoltre predisporrà un “vademecum per l’invio dei lavoratori all’estero”.

Infine, è stata prevista – durante gli incontri periodici a livello aziendale tra RLS e RSPP – la possibilità di discutere di emissioni, trattamento dei rifiuti, impatto energetico e ambiente.

### **Appalti con committenti pubblici**

Per un errore materiale, nell’ipotesi di accordo del 31 maggio non sono stati riportati i miglioramenti richiesti in materia: le Parti ne hanno comunque discusso ed entro metà giugno sottoscriveremo un testo aggiuntivo che prevederà che in caso di cambio appalto, venga migliorata la procedura per gestire l’avvicendamento delle imprese nel rispetto della “clausola sociale” prevista dal committente pubblico:

- 30 giorni prima della data di cessazione l’azienda uscente darà comunicazione alla Rsu e alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti;
- la comunicazione, inviata anche all’impresa subentrante, dovrà contenere l’elenco dei lavoratori dell’appalto alla data della comunicazione, il loro orario di lavoro, il relativo inquadramento contrattuale e le loro mansioni;
- entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione si potrà richiedere un esame congiunto coinvolgendo, eventualmente, le rispettive Organizzazioni di rappresentanza;
- l’esame congiunto si intenderà esperito entro 15 giorni dal primo incontro;
- nel confronto saranno valutate le attività prestate dall’impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l’oggetto del nuovo bando di gara e l’impresa subentrante illustrerà le proprie necessità occupazionali.

In caso di cambio appalto a parità di condizioni – termini, modalità e prestazione contrattuali – l’azienda subentrante è impegnata all’assunzione del personale.

In caso di cambio appalto con condizioni diverse, per esempio con riduzione di volumi di attività, nel corso dell’esame congiunto le parti si attiveranno per armonizzare le nuove esigenze tecnico organizzative dell’appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali ricorrendo a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Il cambio appalto riguarderà i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati continuativamente nell’appalto da almeno 6 mesi prima della scadenza, o per coloro che siano stati assunti in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda, le Cooperative impiantiste e il contrasto dei contratti al massimo ribasso a danno di imprese e lavoratori le Parti hanno sottoscritto una Dichiarazione comune nella quale, come indicato dal Codice dei Contratti Pubblici e dalla normativa in essere, ribadiscono che il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per la Cooperazione metalmeccanica e della installazione di impianti è il riferimento nel settore per le imprese Cooperative.

### **Apprendistato**

Nella stesura del testo contrattuale, le Parti hanno convenuto che il regime del “sotto inquadramento” per gli apprendisti verrà sostituito dalla percentualizzazione della retribuzione del livello di inquadramento nelle misure dell’85%, del 90% e del 95% da applicarsi per ciascun terzo della durata dell’apprendistato.



### **Lavoro agile**

Nell'ipotesi di accordo si demanda a una Commissione la definizione di un quadro normativo sugli effetti del lavoro agile per come evolverà al termine della Pandemia, iniziando con argomenti come "il diritto alla disconnessione", l'esercizio dei diritti sindacali, la tutela della privacy, l'utilizzo e la cura degli strumenti di lavoro e l'accesso alla formazione.

Nello stabilire questo, le Parti hanno inoltre riconfermato il principio di parità di trattamento tra il lavoro svolto da remoto e quello svolto in presenza.

### **Quota contribuzione *una tantum***

Nel testo dell'ipotesi di accordo è previsto che con il criterio del "silenzio-assenso" ai lavoratori non iscritti al sindacato venga chiesta una quota di contribuzione *una tantum* di 35 euro.

Roma, 15 giugno 2021

**Uilm Nazionale**