



Treviso, 21 aprile 2021

**AI GENTILI CLIENTI
LORO SEDI**

Circolare n. 12 - 2021

ACCORDO DI RINNOVO CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA 5 febbraio 2021

Le sigle sindacali FEDERMECCANICA, FIM-CISL, ASSISTAL, FIOM-CGIL e UILM-UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanica Industria (CCNL 26 novembre 2016), scaduto il 31 dicembre 2019.

Le disposizioni contenute nell'ipotesi contrattuale troveranno applicazione a condizione che si concluda positivamente la fase di consultazione con i lavoratori: in tal caso le norme contrattuali avranno vigenza per il periodo compreso tra il 5 febbraio 2021 e il 30 giugno 2024.

Vengono di seguito illustrate sinteticamente le principali novità introdotte dal nuovo accordo.

a) Nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori

In considerazione delle profonde trasformazioni determinate dall'innovazione tecnologica - specie con riguardo ai processi di digitalizzazione - sia sul piano organizzativo che di produzione di valore, è delineata una nuova classificazione dei lavoratori, in luogo del previgente sistema d'inquadramento.

Il sistema unico di classificazione dei lavoratori appartenenti alle categorie legali di quadri, impiegati e operai si articolerà in nove livelli d'inquadramento a loro volta ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo (o campi professionali):

- D, che ricomprende i "ruoli operativi";
- C, nel quale sono ricompresi i "ruoli tecnico specifici";
- B, comprensivo dei "ruoli specialistici e gestionali";
- A, che ricomprende i "ruoli di gestione del cambiamento e innovazione".



Attuali categorie	Campi professionali	Livelli a partire del 1° giugno 2021
1	Eliminata (*)	
2	D (Ruoli operativi)	D1
3		D2
3s	C (Ruoli tecnico specifici)	C1
4		C2
5		C3
5s	B (Ruoli specialistici e gestionali)	B1
6		B2
7		B3
8	A (Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione)	A1

Il sistema unico di classificazione dei lavoratori appartenenti alle categorie legali di quadri, impiegati e operai si articolerà in nove livelli d'inquadramento a loro volta ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo (o campi professionali):

- D, che ricomprende i "ruoli operativi" e si articola nei livelli D1 e D2 (in sostituzione delle categorie professionali "2" e "3");
- C, nel quale sono ricompresi i "ruoli tecnico specifici", articolato nei livelli C1, C2 e C3 (in sostituzione delle categorie professionali "3S", "4" e "5");
- B, comprensivo dei "ruoli specialistici e gestionali", suddiviso nei livelli B1, B2 e B3 (in sostituzione delle categorie professionali "5S", "6" e "7");
- A, che ricomprende i "ruoli di gestione del cambiamento e innovazione", inquadriati nel livello A1 (in sostituzione della categoria professionale "8").

Ciascuna impresa procederà alla riclassificazione dei lavoratori in forza entro il 31 maggio 2021, sulla base dei criteri di professionalità contenute nelle declaratorie di cui all'ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021 e considerando che:



- ai fini della classificazione nella categoria di impiegato od operaio è valutata la prevalenza o meno di attività manuali od operative, a prescindere dal livello d'inquadramento;

- il lavoratore è "direttivo" quando svolga funzioni gerarchiche o sia dotato di autonomia tecnica ed organizzativa.

b) Aumento dei minimi tabellari

L'accordo di rinnovo prevede i seguenti aumenti dei minimi tabellari:

Livello	Dal 1° giugno 2021	Dal 1° giugno 2022	Dal 1° giugno 2023	Dal 1° giugno 2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

c) Lavoro agile

Riconoscendo importanza strategico-organizzativa al lavoro agile quale forma di svolgimento dell'attività lavorativa volta al contenimento del rischio di contagio in occasione di lavoro, le Parti affidano ad un'apposita Commissione paritetica il disciplinamento di un quadro normativo dell'istituto perché sia favorito il contenimento del rischio di contagio in occasione di lavoro e garantita la parità di trattamento tra i lavoratori che svolgono l'attività in presenza e i lavoratori che svolgono la prestazione in regime di lavoro agile.

d) Apprendistato

In sede di stesura definitiva dell'ipotesi di rinnovo, il vigente regime di sotto-inquadramento previsto in materia di apprendistato professionalizzante sarà sostituito con ridotti livelli retributivi nelle misure percentuali dell'85%, 90% e 95% della retribuzione corrisposta per il corrispondente livello



d'inquadramento e vigenti rispettivamente per i tre periodi di eguale durata in cui si articola il periodo d'apprendistato.

Resta inteso che gli aumenti tabellari assorbono sia gli aumenti individuali riconosciuti dopo il 1° gennaio 2017 (sempre che non siano stati concessi con clausola espressa di non assorbibilità) che gli incrementi fissi collettivi stabiliti in sede aziendale successivamente a tale data, ad eccezione degli importi connessi in ragione delle modalità della prestazione (trattasi, a titolo esemplificativo, di indennità e maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo o per turnazione).

Per ciascun anno di vigenza del contratto (comprendendo altresì l'anno 2020), s'intendono confermati i *flexible benefits* nella misura annua di 200,00 euro, istituiti con il CCNL 26 novembre 2016.

e) Previdenza complementare

A decorrere dal 1° giugno 2022, la quota contributiva del fondo di previdenza complementare "Cometa" posta a carico del datore di lavoro sarà pari al 2,2% del minimo contrattuale, a condizione che il lavoratore aderente non abbia compiuto il trentacinquesimo anno di età.

f) Formazione professionale

La nuova disciplina in materia di formazione continua è improntata all'innovazione tecnologica ed è fondata sul valore condiviso del ruolo fondamentale in azienda della formazione delle maestranze.

Mediante apposito Protocollo di regolamentazione le Parti stipulanti offriranno servizi per la formazione erogati tramite una piattaforma nazionale, prevedendo il coinvolgimento del fondo interprofessionali per la formazione continua di settore (Fondimpresa).

Al fine di sviluppare le competenze digitali di base, sarà data priorità ad un percorso di alfabetizzazione digitale.

Le aziende (a far correre dal 1° gennaio 2017), nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nonché a tempo determinato non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, tenuto conto dei fabbisogni formativi.

La formazione continua dei lavoratori, volta all'aggiornamento, al perfezionamento e allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze professionali, sarà prioritariamente rivolta allo sviluppo delle seguenti competenze chiave:

- competenze trasversali (*soft skills* e area informativa);
- competenze linguistiche;
- competenze digitali nell'area Industria 4.0 (stampa 3D, *big data analysis*, *cyber security*, come gestire la manutenzione, linguaggi di programmazione, ...);
- competenze tecniche nell'area di produzione e nell'area di contabilità e finanza;
- competenze gestionali nell'area Contabilità e Finanza, nell'area Amministrazione e nelle aree Marketing e Vendite, Qualità e Ambiente e Produzione.

I progetti formativi aziendali saranno elaborati con il coinvolgimento delle RSU, ovvero aderendo a progetti formativi territoriali o settoriali, e potranno svolgersi secondo diverse modalità:

- *corsi interni o esterni all'azienda;*



-
- *formazione a distanza (FAD);*
- convegni e seminari
- affiancamento;
- ecc.

Si allega copia dell'accordo di rinnovo 5 febbraio 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

Studio Associato Pannisco