



# **SINTESI DELL'IPOTESI DI ACCORDO FEDERMECCANICA-ASSISTAL E FIM-FIOM-UILM**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA  
E ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

**ROMA, 5 FEBBRAIO 2021**



## **DECORRENZA E DURATA**

Il contratto nazionale decorre dal **5 febbraio 2021**, data della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, e fino **al 30 giugno 2024**.

## **ANNO 2020**

Per effetto dell'ultrattività del contratto nazionale del 2016, nel mese di giugno 2020:

- i minimi contrattuali sono stati rivalutati in base all'indice Ipca, (pari a 12€/ mese al 5 livello per 13 mensilità – da giugno 2020 a maggio 2021 – per 13 mensilità);
- sono state adeguate le indennità di trasferta e di reperibilità;
- sono stati erogati dalle aziende 200€ di Flexible benefit.



## DECORRENZA DEGLI AUMENTI RETRIBUTIVI

L'aumento salariale mensile verrà erogato in quattro tranches – **giugno 2021 – giugno 2022 – giugno 2023 – giugno 2024** – come segue: incremento dei minimi per livello/ incrementi complessivi per livello.

LIVELLO	1^ TRANCHE 1° GIUGNO 2021	2^ TRANCHE 1° GIUGNO 2022	3^ TRANCHE 1° GIUGNO 2023	4^ TRANCHE 1° GIUGNO 2024	TOTALE
<b>2 livello D1</b>	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
<b>3 livello D2</b>	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
<b>3 S livello C1</b>	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
<b>4 livello C2</b>	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
<b>5 livello C3</b>	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
<b>5 S livello B1</b>	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
<b>6 livello B2</b>	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
<b>7 livello B3</b>	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
<b>8 livello A1</b>	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22



## NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

CATEGORIE ATTUALI	NUOVI LIVELLI	INCREMENTO DEI MINIMI				
		IN VIGORE DAL 1° GIUGNO 2020	1° GIUGNO 2021	1° GIUGNO 2022	1° GIUGNO 2023	1° GIUGNO 2024
<b>1 cat.</b>	<b>eliminato</b>	1.330,54	-	-	-	-
<b>2 cat.</b>	<b>Liv. D1</b>	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
<b>3 cat.</b>	<b>Liv. D2</b>	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
<b>3 cat. S</b>	<b>Liv. C1</b>	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
<b>4 cat.</b>	<b>Liv. C2</b>	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
<b>5 cat.</b>	<b>Liv. C3</b>	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
<b>5 cat. S</b>	<b>Liv. B1</b>	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
<b>6 cat.</b>	<b>Liv. B2</b>	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
<b>7 cat.</b>	<b>Liv. B3</b>	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
<b>8 cat.</b>	<b>Liv. A1</b>	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

Di ciascun anno di vigenza del contratto verrà definito il valore reale dell'adeguamento dei minimi con il valore dell'Ipca e, solo nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli incrementi retributivi definiti, i minimi tabellari saranno incrementati adeguandoli all'inflazione.



## MONTANTE CONTRATTUALE PROGRESSIVO

CATEGORIE ATTUALI	NUOVI LIVELLI	MONTANTE CONTRATTUALE			
		2021	2022	2023	2024
1	-	-	-	-	-
2	D1	161,44	585,22	1.284,22	1.685,37
3	D2	179,04	649,02	1.424,26	1.869,17
3S	C1	182,88	662,94	1.454,82	1.909,29
4	C2	186,72	676,86	1.485,38	1.949,40
5	C3	200,00	725,00	1.591,00	2.088,00
5S	B1	214,40	777,20	1.705,52	2.238,82
6	B2	230,00	833,75	1.829,65	2.401,20
7	B3	256,80	930,90	2.042,78	2.680,87
8	A1	262,88	952,94	2.091,22	2.744,49

Il montante rappresenta il valore economico (lordo) che i lavoratori percepiranno nel corso della durata del contratto.



## NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Il nuovo contratto adegua l'attuale inquadramento professionale, definito con il contratto del 1973, ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e professionali che ci sono stati in questi anni. Dal 1 giugno 2021 verrà introdotto un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori. I lavoratori operai, impiegati e quadri sono inquadrati in una classificazione unica articolata su nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di ruolo:

<b>D</b>	RUOLI OPERATIVI	LIVELLO D1
		LIVELLO D2
<b>C</b>	RUOLI TECNICO SPECIFICI	LIVELLO C1
		LIVELLO C2
		LIVELLO C3
<b>B</b>	RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	LIVELLO B1
		LIVELLO B2
		LIVELLO B3
<b>A</b>	RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	LIVELLO A1



- Entro il 31 maggio 2021 i lavoratori saranno riclassificati dalle categorie nelle quali oggi sono inquadrati nei nuovi livelli di professionalità come nella tabella di comparazione;
- i lavoratori in forza conservano l'anzianità di servizio maturata al 31 maggio 2021 per tutti gli istituti contrattuali; sono confermati i periodi utili per il passaggio al livello successivo: tra la seconda e la terza categoria; tra la quarta e la quinta categoria nonché i periodi previsti in caso di passaggio temporaneo di mansione.
- Le nuove declaratorie sono definite sulla base di ulteriori criteri di professionalità: autonomia, responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico specifica;
- sono introdotti i nuovi criteri di professionalità delle competenze trasversali: polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo;
- I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non devono necessariamente essere compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso;
- Per la classificazione nelle categorie legali di operaio e impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa indipendentemente dal livello di inquadramento, ai lavoratori intermedi continuano a essere applicati i trattamenti in atto;
- Per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento;



Alla Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale è assegnato il compito di monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale e di aggiornare gli attuali e raccogliere nuovi profili dei comparti;

Gli accordi aziendali già in atto vengono confermati e la Commissione avrà inoltre il compito di elaborare Linee guida per le sperimentazioni in azienda che dovranno essere condivise con la Rsu e con le Organizzazioni sindacali territoriali, monitorando e supportando le sperimentazioni che si realizzeranno avvalendosi del supporto tecnico-scientifico dei Centri di Competenza quali Politecnici e Università.





La 1<sup>a</sup> categoria viene eliminata, dal 1° giugno 2021 tutti i lavoratori in forza attualmente inquadrati in 1<sup>a</sup> categoria passano di livello e verranno inquadrati nel livello D1 che corrisponde alla 2<sup>a</sup> categoria.

## **MONTANTE RETRIBUTIVO PER PASSAGGIO DA 1<sup>^</sup> LIVELLO A D1**

- Retribuzione 1<sup>^</sup> livello in vigore dal 1° giugno 2020 (Ccnl 2016) = **1.330,54€**;
- Dal 1° giugno 2021 (Ccnl 5 febbraio 2021) con il passaggio dal 1<sup>^</sup> livello al D1 la retribuzione passa **da 1330,54€ a 1.468,71€** con una differenza di **138,17€** al mese;
- Il montante per il passaggio di categoria è di **5.526,80€** = 138,17€ mese x 40 mesi (8 mensilità 2021 + 13 mens. 2022 + 13 mens. 2023
- + 6 mens 2024);
- **5.526,80€** + Montante aumenti contrattuali 2<sup>^</sup> livello 1.685,37€ =  
**Totale montante complessivo 7.212,17**



## **NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE (TABELLA DI COMPARAZIONE)**

<b>ATTUALI CATEGORIE</b>	<b>IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2020</b>	<b>CAMPI PROFESSIONALI</b>	<b>LIVELLI</b>
<b>1</b>	1.330,54	<b>Eliminazione 1<sup>a</sup> categoria</b>	
<b>2</b>	1.468,71	<b>D RUOLI OPERATIVI</b>	<b>D1</b>
<b>3</b>	1.628,69		<b>D2</b>
<b>3S</b>	1.663,88	<b>C RUOLI TECNICO SPECIFICI</b>	<b>C1</b>
<b>4</b>	1.699,07		<b>C2</b>
<b>5</b>	1.819,64		<b>C3</b>
<b>5S</b>	1.950,39	<b>B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI</b>	<b>B1</b>
<b>6</b>	2.092,45		<b>B2</b>
<b>7</b>	2.336,02		<b>B3</b>
<b>8</b>	2.392,00	<b>A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE</b>	<b>A1</b>



## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **Più soldi da parte dell'azienda per gli under 35** di nuova iscrizione.
- A decorrere dl 1° giugno 2022 per le lavoratrici e i lavoratori di nuova adesione **con età inferiore ai 35 anni compiuti**, il datore di lavoro verserà una contribuzione pari al **2,2% dei minimi contrattuali**, anzichè il 2% previsto in favore degli altri lavoratori.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Tutti i pensionati già iscritti al fondo continuativamente per almeno due anni prima del pensionamento manterranno l'assistenza sanitaria integrativa

- Medesima possibilità per i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni continuativi di iscrizione al fondo prima della pensione entro la data di avvio della gestione separata dei pensionati.
- L'importo sarà a totale carico del pensionato.
- Le modalità del contributo del versamento e delle prestazioni saranno definite dal consiglio di amministrazione di metàSalute.

## FLEXIBLE BENEFITS

Viene confermata l'erogazione e diventano strutturali 200€ all'anno di Flexible Benefit.



## **MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

- Per la prima volta il contratto **tutela le donne vittime di violenza.**
- Le lavoratrici vittime di violenza (art.24 DLg. 80/2015) **possono astenersi per un periodo retribuito massimo di 6 mesi** (comprensivo dei 3 mesi previsti per legge).
- Il congedo può essere fruito dando **un preavviso sia su base oraria che giornaliera**, nell'arco di tre anni.
- Al rientro al lavoro è riconosciuto **il diritto alla formazione continua**, nonché la possibilità di trasformare anche temporaneamente il rapporto di lavoro a tempo parziale.
- È riconosciuta l'agevolazione **al lavoro in modalità agile** e l'utilizzo della flessibilità oraria.
- In caso di più sedi lavorative, se organizzativamente possibile, **potranno richiedere il trasferimento**, a parità di condizioni economico normative.



## **APPALTI NEI PUBBLICI SERVIZI**

In caso di cambio appalto è prevista la clausola sociale:

- 30 giorni prima della data di cessazione l'azienda uscente darà comunicazione alla Rsu e alle Oo.Ss. territoriali 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 chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni;
- la procedura di esame congiunto si intenderà esperita 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 si impegna all'assunzione del personale.



## **CAMBIO DI APPALTO CON CONDIZIONI DIVERSE**

In caso di cambio appalto con condizioni diverse: modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali, 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 interessa:

- i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- impiegati continuativamente nel contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della scadenza, salvo 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.

### ***Dichiarazione delle parti***

Per contrastare il fenomeno dei contratti al massimo ribasso a danno di imprese e lavoratori, Assisital e Fim, Fiom e Uilm 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 l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti è il riferimento nel settore.

## **MERCATO DEL LAVORO**

Resta confermato il sistema di regole previsto nel CCNL del 26 novembre 2016.



## **FORMAZIONE CONTINUA**

Viene riconfermato il diritto soggettivo di tutti i lavoratori alla formazione continua introdotto con il contratto del 2016; Fim-Fiom- Uilm e Federmeccanica-Assistal si sono impegnate ad avviare un'attività progettuale a partire dall'alfabetizzazione digitale e, nella formazione che dovrà rispondere a esigenze di aziende e lavoratori, dovranno essere coinvolti anche i lavoratori con contratto a termine con durata non inferiore a 9 mesi.

Inoltre, se alla fine del secondo anno qualora non verranno utilizzate le 24 ore previste nel triennio, ai lavoratori saranno riconosciute quelle non effettuate per partecipare a iniziative di formazione continua;

il diritto di recuperare la formazione non svolta potrà essere esercitato anche dai lavoratori che non avranno usufruito della formazione perché assenti continuativamente per un periodo pari o superiore a 6 mesi, a partire dalla data di rientro.

Le ore residue non fruite potranno essere utilizzate nei 6 mesi del triennio successivo.

In via transitoria, le ore di formazione non fruite nel triennio 2017-2019 potranno essere fruite entro il 31 dicembre 2021, dopo questo periodo le ore residue decadranno.



## **LAVORO AGILE**

Entro il periodo di stesura del testo contrattuale verrà definito un quadro normativo dove verrà previsto e regolato:

- **Diritto alla disconnessione**
- **Diritti sindacali**
- **Tutela della privacy**
- **Diritto alla formazione**
- **Strumenti di lavoro informatici**

Confermando la parità di trattamento economico rispetto ai lavoratori che lavorano in presenza.





## **SALUTE E SICUREZZA**

Viene previsto un incremento delle attività sviluppate dalla Commissione nazionale a partire dall'implementazione delle linee guida sottoscritte nel 2018 con la possibilità di un possibile aggiornamento alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori.

È prevista l'analisi delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte o presenti in azienda e le possibilità d'intervento.

Dall'esperienza dei Comitati Covid per l'applicazione delle misure di protezione, in collaborazione con le RSU verranno individuati gli strumenti più idonei e le modalità più efficaci per la gestione della sicurezza aziendale.

Vengono implementate le linee guida sottoscritte in data 8 ottobre 2020 (allegati 1 e 2) alla luce delle esperienze sviluppate nei territori/aziende con l'obiettivo di diffondere le buone pratiche utili alla diffusione dei break-formativi.

La commissione nazionale gestirà e proseguirà il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL per quanto riguarda la predisposizione di una banca dati riguardante gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nei vari settori metalmeccanici.



## **RELAZIONI SINDACALI - DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Sono previsti approfondimenti specifici per i comparti che verranno individuati dalle parti con l'obiettivo di realizzare proposte utili a orientare lo sviluppo e la crescita del settore.

Gli osservatori paritetici territoriali approfondiranno la situazione economica sociale dell'industria metalmeccanica anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid-19 e alle esperienze maturate nei comitati aziendali.

Viene riordinata la materia riguardante il diritto di informazione, consultazione delle Commissioni, dei Comitati e delle Rsu. È prevista un'informazione, di norma semestrale, alle Rsu e alle Oo.Ss. sulle dimensioni di impresa, ricorso al lavoro stagionale, contratti a termine, lavoratori in somministrazione oltre che su eventuali decentramenti produttivi e/o esternalizzazioni.

Le informazioni riguarderanno inoltre i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro, i lavoratori in lavoro agile, le assunzioni e le trasformazioni part time.



## **ASSEMBLEE SINDACALI**

Verranno svolte nei luoghi di lavoro per illustrare e discutere i contenuti dell'ipotesi di Contratto Nazionale con le lavoratrici e i lavoratori.  
Proselitismo e tesseramento alla Fiom Cgil.  
Rilancio della contrattazione di secondo livello.

## **PERCORSO DEMOCRATICO**

L'ipotesi di accordo sarà valida se approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati attraverso consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim, Fiom e Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati.

**Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.**