



FEDERMECCANICA-ASSISTAL

SINTESI DELL 'IPOTESI DI ACCORDO 5 FEBBRAIO 2021

SALARIO

L'ipotesi definisce un incremento del 6,15% che equivale per ciascun singolo livello ai seguenti importi:

ATTUALI CATEGORIE	NUOVI LIVELLI	GIUGNO 2021	GIUGNO 2022	GIUGNO 2023	GIUGNO 2024	AUMENTO COMPLESSIVO
PRIMA	ELIMINATA					
SECONDA	D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
TERZA	D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
TERZA S	C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
QUARTA	C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
QUINTA	C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
QUINTA S	B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
SESTA	B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
SETTIMA	B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
OTTAVA Q	A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22

Minimi tabellari in vigore alle seguenti scadenze:

ATTUALI CATEGORIE	NUOVI LIVELLI	MINIMI 1/06/2021	MINIMI 1/06/2022	MINIMI 1/06/2023	MINIMI 1/06/2024
SECONDA	D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
TERZA	D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
TERZA S	C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
QUARTA	C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
QUINTA	C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
QUINTA S	B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
SESTA	B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
SETTIMA	B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
OTTAVA Q	A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

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.

ALTRI ASPETTI ECONOMICI

Per altri aspetti economici (welfare, indennità di trasferta e di reperibilità, elemento perequativo, scatti di anzianità)

l'ipotesi di accordo non ha apportato modifiche e pertanto questi istituti sono confermati nei loro importi, nei meccanismi di adeguamento e nelle loro decorrenze anche per la nuova vigenza contrattuale.

INQUADRAMENTO

Dopo parecchi rinnovi nei quali la richiesta sindacale di modificare l'inquadramento non aveva ottenuto risposte, 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, il nuovo contratto introduce un nuovo sistema di classificazione professionale definendo il passaggio automatico dalle attuali categorie ai nuovi livelli:

ATTUALI CATEGORIE	NUOVI LIVELLI
PRIMA	ELIMINATA
SECONDA	D1
TERZA	D2
TERZA S	C1
QUARTA	C2
QUINTA	C3
QUINTA S	B1
SESTA	B2
SETTIMA	B3
OTTAVA Q	A1

La 1ª categoria viene eliminata: dal 1° giugno 2021 tutti i lavoratori in forza attualmente inquadrati in 1a categoria passeranno di livello e verranno inquadrati nel livello D1 che corrisponde all'attuale 2a categoria.

I lavoratori in forza conservano l'anzianità di servizio maturata al 31 maggio 2021 per tutti gli istituti contrattuali; in particolare 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. I nuovi livelli sono raggruppati nei seguenti campi che definiscono i ruoli professionali:



D. Ruoli Operativi: livello D1 – livello D2;
C. Ruoli Tecnico Specifici: livello C1 – livello C2 – livello C3;
B. Ruoli Specialistici e Gestionali: livello B1 – livello B2 – livello B3;
A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: livello A1.

Le nuove declaratorie sono definite sulla base di ulteriori criteri di professionalità: oltre agli attuali criteri della autonomia, della responsabilità gerarchico/funzionale, della competenza tecnico-specifica, sono introdotti quattro nuovi criteri di professionalità e cioè le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità, il 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.

COMETA

Da giugno 2022 per i lavoratori e le lavoratrici con età inferiore ai 35 anni che si iscriveranno al Fondo Cometa, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari al 2,2% dei minimi contrattuali.

MÈTASALUTE

Viene estesa ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in modo continuativo per almeno due anni all'atto di andare in pensione, la possibilità di rimanere iscritti a metàSalute all'atto di andare in pensione entro la data dell'avvio della "gestione separata Pensionati".

Potranno anche iscriversi i lavoratori che sono già andati in pensione o che hanno cessato il rapporto di lavoro per poi andare in pensione e che hanno maturato due anni di anzianità di iscrizione continuativa.

L'importo e le modalità di contribuzione, a totale carico del pensionato, così come le prestazioni verranno definite dal Fondo metàSalute tenendo conto delle indicazioni delle Parti sociali.

APPALTI NEI PUBBLICI SERVIZI

In caso di cambio appalto, con l'ipotesi di accordo viene 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 sei 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 contrastare il fenomeno dei contratti al massimo ribasso a danno di imprese e lavoratori, Assistal 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.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Nell'ipotesi di accordo di rinnovo sono state confermate alcune importanti innovazioni realizzate con il CCNL 2016 in materia di Salute, sicurezza e ambiente di lavoro.

Si è deciso di proseguire nel rapporto della Commissione nazionale su Salute e sicurezza con l'INAIL per realizzare studi statistici su infortuni e malattie professionali nonché sviluppare linee guida per la formazione congiunta RLS-



RSPP-Responsabili DVR, DUVRI, e altre iniziative di prevenzione di supporto ai territori e aziende.

A livello territoriale potranno essere sviluppate iniziative congiunte con tutti i soggetti interessati alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati anti Covid 19 a livello aziendale, al fine di migliorare l'azione di tutela della sicurezza e della salute individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, per perseguire, anche in collaborazione con la Rsu, il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

I "break formativi" introdotti nel 2016 vengono implementati, anche in accordo con la RSU, 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. 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.

Si intende inoltre 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.

FORMAZIONE CONTINUA

Sono stati rivisti e ampliati i compiti della Commissione nazionale sulla formazione e delle commissioni territoriali. È stato abbassato a 500 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.

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.

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

A cura della Commissione nazionale verranno definiti i Servizi per la formazione, finanziati con un contributo unitario a carico delle aziende pari a 1,50 euro per dipendente in forza al 31 dicembre 2020.

Questi servizi serviranno a sostenere le imprese, in particolare quelle di piccole dimensioni per:

- organizzare, pianificare e registrare la formazione svolta;
- definire percorsi di rafforzamento delle competenze digitali;
- offrire pillole formative;
- supportare la formazione su competenze trasversali per apprendisti.

DICHIARAZIONE COMUNE "COLLABORAZIONE SCUOLA IMPRESA"

Con l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta 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). È previsto il coinvolgimento delle RSU a livello aziendale nelle situazioni di alternanza scuola lavoro.

APPRENDISTATO

Le Parti hanno convenuto che l'attuale regime del "sottoinquadramento" per gli apprendisti verrà sostituito, in sede di stesura del testo contrattuale, 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

È stato riconfermato il principio di parità di trattamento dei lavoratori in "modalità agile" rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" ed entro la stesura del contratto, Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm definiranno il quadro normativo dello Smart working a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione.

RELAZIONI SINDACALI - DIRITTI DI INFORMAZIONE - PARTECIPAZIONE

Coerentemente con le richieste della piattaforma, l'ipotesi di accordo ha definito che l'Osservatorio nazionale sull'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti dovrà raccogliere una base dati, tale da permettere al settore, nel suo insieme, e per i singoli comparti, analisi e studi, nonché proposte e iniziative di politiche industriali, da discutere eventualmente anche con le competenti autorità politiche.

Viene abbassata da 1500 a 1000 dipendenti la soglia dimensionale nelle aziende per poter attivare il comitato consultivo di partecipazione.

Viene confermata fino al termine della pandemia, l'attività della "sessione Covid-19" dell'Osservatorio.

È stato infine definito un quadro per la sperimentazione di forme di partecipazione diretta dei lavoratori su tutti gli aspetti della vita aziendale ma in particolare nel caso di piani o progetti rivolti ad aspetti quali l'innovazione e il miglioramento continuo.

TUTELE PER LE 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.

Le Aziende sono impegnate a diffondere una dichiarazione contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (come previsto dall'accordo sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016 e a sviluppare azioni di sensibilizzazione tra i lavoratori e le lavoratrici.

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.

DECORRENZA E DURATA

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

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.

FIM FIOM UILM NAZIONALI

Roma, 17 febbraio 2021