



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Antonio Aldeghi
Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Eleonora Berti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Valentina Ferri
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Davide Raffaini
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott. Francesco Arciprete
Dott.ssa M. Chiara Barberi Frandanisa
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott. Daniele Nora

Circolare n. 28 del 01/06/2021

Accordo di Rinnovo Ccnl Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti

In data 05 febbraio 2021 FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM - CGIL, FIM - CISL, UILM – UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 26 novembre 2016 per i dipendenti dell'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2019.

L'accordo decorre dalla data di stipula, 05 febbraio 2021, ed ha validità fino al 30 giugno 2024.

Successivamente le parti, hanno firmato i seguenti accordi integrativi del CCNL:

- l'Accordo 29 marzo 2021 sulla previdenza complementare e sul trattamento di maternità;
- l'Accordo 6 aprile 2021 sulle tipologie contrattuali;
- l'Accordo 20 aprile 2021 sul contratto di apprendistato;
- l'Accordo 20 aprile 2021 sul Welfare;
- l'Accordo 3 maggio 2021 sulla classificazione del personale.

Di seguito vengono analizzate le novità di maggior rilievo, che saranno oggetto di approfondimento nel corso del *Webinar* organizzato dallo Studio che si terrà il 16 giugno 2021 alle ore 15.00.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACB Member

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

Classificazione del personale

Con l'accordo di rinnovo è stato delineato un innovativo sistema d'inquadramento professionale che decorre dal 1° giugno 2021.

L'accordo introduce una classificazione unica articolata in 9 livelli, ricompresi in 4 campi di responsabilità di ruolo, sulla base delle mansioni svolte:

- D. Ruoli operativi: livelli D1 e D2;
- C. Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3;
- B. Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3;
- A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.

Il nuovo inquadramento, suddiviso nei 9 livelli, è effettuato sulla base delle declaratorie generali definite secondo criteri di professionalità del ruolo effettivamente svolto dal lavoratore.

Viene eliminata la 1ª categoria, di conseguenza i lavoratori in forza al 31 maggio 2021 verranno riclassificati nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021, conservando l'anzianità di servizio maturata.

Attuali categorie	Campi professionali	Nuovi livelli
8ª	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1
7ª	B Ruoli specifici e gestionali	B3
6ª		B2
5ªS		B1
5ª	C Ruoli tecnico specifici	C3
4ª		C2
3ªS		C1
3ª	D Ruoli operativi	D2
2ª		D1
1ª	Eliminazione 1ª categoria	-

Le Parti con la stipula dell'Accordo di rinnovo hanno previsto alcuni criteri relativi a passaggi di livello della categoria degli operai (passaggio da livello D1 al livello D2) e alla mobilità degli impiegati.

In merito ai passaggi dal livello D1 al livello D2 degli operai:

- i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio, saranno inseriti nel livello D2 dopo 3 mesi dall'assunzione;
- per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli, l'assegnazione al livello D2 avverrà entro il termine di 18 mesi di svolgimento della prestazione;
- per i lavoratori che abbiano acquisito conoscenze e capacità in corsi professionali specifici l'inserimento in D2 avverrà entro il termine di 9 mesi;
- per i lavoratori del livello D1 connessi al ciclo produttivo, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo, il passaggio al livello D2 avverrà comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni;
- per i lavoratori del livello D1 addetti alle linee a catena o a cadenza si darà luogo al passaggio al

livello D2 al termine dei 36 mesi di svolgimento della prestazione in linee di montaggio. Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni.

Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione del livello D2 non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi postazione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

In merito alla mobilità degli impiegati:

- in caso di possesso di laurea (anche triennale) o diploma ITS in fase di inserimento nell'azienda, i lavoratori verranno inquadrati nel livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti;
- qualora in caso di possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, i lavoratori verranno inquadrati nel livello C2. Tali lavoratori passeranno in ogni caso al livello C3 dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;
- i lavoratori inquadrati nel livello D1 dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno al livello D2.

Incrementi retributivi

Le parti hanno convenuto che, in concomitanza del mese di giugno di ciascun anno e per tutta la durata del contratto, ai lavoratori sarà riconosciuto un adeguamento dei minimi tabellari, composti da una quota riferita alla riforma del sistema di inquadramento e una quota calcolata sulla base dell'effettiva oscillazione dell'inflazione misurata con l'indice IPCA al netto degli energetici importati.

Gli importi degli aumenti retributivi che verranno riconosciuti in misura complessiva per le varie categorie risultano i seguenti:

Livello	Incrementi minimi per livello				Totale
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024	
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40

La quota di aumento relativa all'andamento dell'indice IPCA sarà individuata nei rispettivi mesi di giugno sulla base dei dati forniti dall'Istat, in base al valore saranno rivisti anche gli importi dell'indennità di trasferta forfettaria e dell'indennità di reperibilità.

Apprendistato professionalizzante

È stata rivista la disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante e dell'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca, in particolare per quanto riguarda le modalità di inquadramento e la

determinazione della retribuzione spettante all'apprendista.

In particolare, è stato sostituito il sistema del 'sotto inquadramento' fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire, con la previsione dell'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica da conseguire, accompagnata dalla percentualizzazione della relativa retribuzione crescente con il prolungarsi del periodo di durata dell'apprendistato.

Maternità

Le Parti sociali hanno ribadito che durante il periodo di assenza per congedo di maternità, alla lavoratrice madre deve essere riconosciuta l'intera retribuzione globale.

Se il periodo di congedo si estende oltre il periodo di assenza obbligatoria (cinque mesi), alla lavoratrice verrà applicato il trattamento più favorevole tra quello previsto dal CCNL e quello stabilito dalla legge o in sede aziendale.

Donne vittime di violenza di genere

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere è riconosciuto e garantito il diritto di astenersi dal lavoro a seguito di motivi connessi al percorso di protezione, usufruendo del congedo retribuito per un massimo di sei mesi. Tale congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera per un arco temporale di tre anni.

Inoltre, le lavoratrici hanno diritto alla trasformazione a tempo parziale anche temporanea, del contratto di lavoro e potranno richiedere di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile o richiedere il trasferimento in un'altra sede di lavoro laddove sia possibile.

Formazione continua

Le parti riconoscono l'importanza del fabbisogno formativo; per questo motivo ogni triennio le aziende che applicano il CCNL Metalmeccanici Industria dovranno individuare i lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, con una durata non inferiore a 9 mesi, o a tempo indeterminato, e inserirli in corsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite.

Nel caso in cui non sia possibile terminare le 24 ore previste, è consentito il trascinarsi delle stesse per un massimo di sei mesi ricadenti nel triennio successivo.

In via transitoria viene stabilito per il triennio 2017-2019 che le ore di formazione non ancora fruito potranno essere utilizzate entro il 31 dicembre 2021.

Rimane confermato il finanziamento dei servizi per la formazione mediante un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente, da versare nel mese di luglio 2021; il contributo dovrà essere calcolato tenendo in considerazione il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.

Contratto a tempo determinato

Le Parti, ai fini dell'applicazione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale, hanno stabilito che in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o di successiva assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore precedentemente impiegato con contratto a termine o in somministrazione, devono essere considerati tutti i periodi di lavoro complessivamente prestati dal lavoratore presso la medesima azienda per lo svolgimento di mansioni equivalenti e a condizione che non vi siano state interruzioni con periodi di non lavoro

superiori a 12 mesi.

Ogni società, semestralmente, è tenuta ad assolvere ad alcuni obblighi informativi. La Direzione dovrà segnalare alle RSU e alle strutture territoriali delle OO.SS. territorialmente competenti:

- dimensioni quantitative;
- motivi specifici del ricorso dei contratti a termine;
- durata dei contratti;
- qualifica dei lavoratori interessati;
- dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato;
- eventuale esercizio del diritto di precedenza.

Viene precisato che, rispetto alla disciplina della successione di più contratti a termine, il superamento complessivo di 44 mesi anche non consecutivi di contratti a tempo determinato o in somministrazione, comprensivi anche dell'eventuale proroga in deroga assistita, non rappresentano una modifica del limite massimo di durata prevista di 24 mesi stabilito per il caso di successione di più contratti a termine.

Contratto a tempo parziale

Nel rinnovo del contratto sono state aggiunte novità in riferimento al diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time con particolare attenzione ai lavoratori affetti da patologie gravi, per cui siano necessarie terapie salvavita che comportano una discontinuità della prestazione.

In caso di trasformazione dell'orario di lavoro, in aziende con più di 100 dipendenti occupati, è prevista la possibilità di accogliere le richieste fino ad una percentuale massima del 4% del personale in forza a tempo pieno per necessità di:

- assistere i genitori, coniuge, figli o altri familiari conviventi gravemente malati o portatori di handicap;
- accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- assistere i familiari conviventi che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di trasformazione dell'orario di lavoro, in aziende fino a 100 dipendenti, è prevista la possibilità di accogliere le richieste, motivate e debitamente documentate dalle medesime ragioni previste per le aziende con più di 100 dipendenti, fino ad una percentuale massima del 3% del personale in forza a tempo pieno.

Welfare

Le parti hanno confermato il riconoscimento di 200 euro annui, in strumenti di *welfare*. La disciplina diventa strutturale e dal 1° giugno per ogni anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori dipendenti strumenti di *welfare*, i quali dovranno utilizzarli entro il 31 maggio dell'anno successivo.



Si ricorda che hanno diritto al *welfare* contrattuale i lavoratori dipendenti, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time.

Tra i beni e i servizi fruibili come strumenti di *welfare*, è stata introdotta la possibilità di utilizzare abbonamenti per il trasporto regionale o interregionale, da parte dei dipendenti e familiari fiscalmente a carico. La modalità di erogazione avviene mediante anticipo/acquisto o rimborso del costo dell'abbonamento.

Assistenza sanitaria integrativa

Rispetto all'assistenza sanitaria integrativa, erogata attraverso il Fondo MétaSalute, la copertura sanitaria può essere estesa ai pensionati che risultano iscritti in modo continuativo per almeno due anni precedenti alla pensione e a coloro che al momento della cessazione dell'attività lavorativa hanno maturato due anni di anzianità contributiva.

Previdenza complementare

Le Parti hanno ribadito la facoltà per i lavoratori di iscriversi al Fondo COMETA, senza dover attendere il superamento del periodo di prova. Al fine di incentivare l'iscrizione dei giovani al Fondo Cometa, per gli under 35 che si iscrivono al fondo di previdenza complementare dal 5 febbraio 2021, è previsto, a decorrere dal 1° giugno 2022, l'aumento del contributo a carico del datore di lavoro pari al 2,2% dei minimi contrattuali.

In allegato alla presente circolare, la comunicazione da consegnare/pubblicare il luogo accessibile a tutti i lavoratori dipendenti relativa al nuovo inquadramento contrattuale.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati