

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.22/2021

Oggetto: Il rinnovo del CCNL Metalmeccanica Industria: la nuova classificazione del personale e ulteriori novità

Con la presente, Si comunica che in data 05 febbraio 2021 Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno raggiunto l'accordo per il **rinnovo del CCNL dell'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.**

Le novità e modifiche introdotte dal nuovo contratto collettivo riguardano principalmente:

- l'inquadramento professionale;
- il salario;
- la previdenza complementare;
- l'assistenza sanitaria integrativa;
- gli appalti nei pubblici servizi;
- la formazione;
- il lavoro agile;
- salute e sicurezza;
- le relazioni sindacali;
- le misure per le donne vittime di violenza di genere;
- l'apprendistato professionalizzante;
- la quota contrattuale.

Si illustrano brevemente solo alcuni novità previste dal nuovo CCNL.

L'inquadramento professionale

Il nuovo CCNL prevede uno schema di inquadramento che resta unico per quadri, impiegati e operai. Dal concetto di "categoria" si passa oggi al concetto di "livello".

Ogni livello è da ascrivere a uno dei 4 campi di professionalità previsti, che individuano il ruolo del lavoratore considerando più fattori, tra cui la responsabilità, la posizione gerarchico/funzionale, la competenza tecnico-specifica e le autonomie proprie, ovvero:

- ♦ ruoli operativi;
- ♦ ruoli tecnico specifici;
- ♦ ruoli specialistici e gestionali;
- ♦ ruoli di gestione del cambiamento e innovazione.

Lo schema di inquadramento odierno diventa quindi il seguente:

D. Ruoli Operativi

livello D1 – livello D2

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

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

L'attribuzione del corretto livello per il lavoratore deve avvenire sulla base delle declaratorie previste per il nuovo contratto collettivo e sulla base delle esemplificazioni delle relative figure professionali.

Nello specifico, le esemplificazioni contenute nel testo del nuovo accordo risultano piuttosto dettagliate. È presente, infatti, un c.d. allegato tecnico, che consente un'agevole identificazione del giusto livello da applicare, anche in relazione al grado di autonomia assegnato.

Peraltro, assume assoluto rilievo il glossario previsto dalle parti in sede di accordo. Questo strumento, da utilizzare in interazione con le esemplificazioni delle figure professionali e con le declaratorie, risulta utile, se non indispensabile, ai fini di una corretta applicazione del nuovo sistema.

Nel dettaglio, il glossario esplicita (con esemplificazioni) i significati di:

- autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale;
- competenza tecnica specifica;
- competenze trasversali e partecipazione al miglioramento (novità introdotta dal nuovo accordo);
- polivalenza (novità introdotta dal nuovo accordo);
- polifunzionalità (novità introdotta dal nuovo accordo);
- miglioramento continuo e innovazione (novità introdotta dal nuovo accordo);

concetti essenziali per individuare il ruolo del lavoratore nel contesto organizzativo.

Per un quadro completo, inoltre, si debbono portare all'attenzione due punti chiariti dall'accordo:

- *“ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento”;*
- *“per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento”.*

Categorie	Campi professionali	Livelli
1	eliminazione 1^ categoria	
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
---	--	----

Salari

L'importante riforma dell'inquadramento dei lavoratori è stata accompagnata da un aumento dei minimi retributivi.

In particolare, è stato stabilito un aumento retributivo del 6,15%, calcolato sulla base della dinamica inflativa (misurazione Ipca) e sulla base del nuovo inquadramento professionale, che sarà suddiviso in 4 *tranches*, da applicare a giugno 2021, giugno 2022, giugno 2023 e giugno 2024.

È stato stabilito, inoltre, che le parti si impegnino ad analizzare annualmente, nel mese di giugno, il reale andamento dell'inflazione. Qualora l'adeguamento Ipca risultasse maggiore rispetto agli incrementi prestabiliti, gli stessi verranno adeguati.

Di seguito la tabella del nuovo trattamento retributivo:

Categorie	Livelli	Minimi retributivi				
		Dal 1.6.2020	Dal 1.6.2021	Dal 1.6.2022	Dal 1.6.2023	Dal 1.6.2024
1		1.330,54				
2	D1	1.468,71	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
3	D2	1.628,69	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
3S	C1	1.663,88	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
4	C2	1.699,07	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
5	C3	1.819,64	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
5S	B1	1.950,39	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
6	B2	2.092,45	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
7	B3	2.336,02	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
8	A1	2.392,00	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

Previdenza complementare

È stato previsto che, a decorrere dal 1° giugno 2022, per i lavoratori 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 rispetto al 2% previsto precedentemente.

Assistenza sanitaria integrativa

Viene estesa la possibilità di assistenza sanitaria integrativa (metaSalute), con contribuzione (ancora da definire) a loro totale carico, a:

- pensionati che sono stati iscritti al Fondo per almeno 2 anni, in maniera continuativa, prima della pensione;
- lavoratori che hanno maturato 2 anni di anzianità di iscrizione al Fondo in maniera continuativa, all'atto del pensionamento.

La formazione

Vengono rafforzate le previsioni in materia di formazione professionale, con l'obiettivo, in particolare, di recuperare il gap delle competenze digitali.

Dr. Paolo Dalmaschio
Bergamo

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di

Il punto di maggior rilievo è sicuramente quello afferente alla formazione continua. Nello specifico, è confermato e perfezionato il diritto alla formazione continua, che consiste (e consisteva) in 24 ore di formazione triennali (che scadono dopo 6 mesi dal termine del triennio), che diventano oggi totalmente a carico dell'azienda, rispetto a quanto precedentemente previsto (1/3 carico dipendente, 2/3 carico azienda).

Le stesse potranno essere utilizzate tramite corsi in aula, interni o esterni all'azienda, FAD, e-learning, tramite convegni o seminari, workshop, coaching, action learning, training on the job e affiancamento. Il diritto in questione viene concesso, in aggiunta, anche ai lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 9 mesi e non più solamente ai lavoratori a tempo indeterminato. Viene, inoltre, data la possibilità di utilizzare le ore di formazione continua non utilizzate nel triennio 2017-2019 fino al 31 dicembre 2021.

È previsto, infine, un intervento economico per le aziende: le stesse dovranno versare 1,50 euro per ogni singolo dipendente nel mese di luglio 2021 per finanziare i Servizi per la formazione previsti nel nuovo CCNL.

Apprendistato professionalizzante

Le parti, anche tenuto conto della modifica del sistema di inquadramento professionale, hanno convenuto di modificare la disciplina dell'apprendistato, passando dal regime del sotto-inquadramento a quello basato sulle percentuali.

Il contratto di apprendistato prevederà, quindi, una progressione retributiva, per periodi di eguale durata, pari all'85%, 90% e 95% della retribuzione del livello di arrivo.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 28 aprile 2021

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio