

**Oggetto: RINNOVATO IL CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA - FIM-CISL/UILM-UIL  
TESTO DELL'ACCORDO SIGLATO IL 7 GIUGNO 2021 - CIRCOLARE ESPLICATIVA**

Il 7 giugno 2021 è stata firmata l'acclusa ipotesi di Accordo tra CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL per il rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica 22/7/2016 applicabile alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti, scaduto il 31 maggio 2019.

Di seguito le novità:

### **Decorrenza e durata**

L'Accordo, fatto salvo quanto eventualmente previsto per i singoli istituti, decorre dall'1 giugno 2021 e scade il 30 giugno 2023.

### **Minimi Tabellari - Incrementi retributivi mensili**

Le parti hanno concordato i seguenti incrementi retributivi con decorrenza dall'1 giugno degli anni 2021, 2022 e 2023:

cat.	Minimi all'1 giugno 2020	1 giugno 2021		1 giugno 2022		1 giugno 2023		Totale incrementi
		incrementi	nuovi minimi	incrementi	nuovi minimi	incrementi	nuovi minimi	
9 <sup>^</sup>	2.555,05	<b>36,18</b>	2.591,23	<b>36,18</b>	2.627,41	<b>38,97</b>	2.666,38	<b>111,33</b>
8 <sup>^</sup>	2.298,21	<b>32,55</b>	2.330,76	<b>32,55</b>	2.363,31	<b>35,05</b>	2.398,36	<b>100,15</b>
7 <sup>^</sup>	2.113,00	<b>29,92</b>	2.142,92	<b>29,92</b>	2.172,84	<b>32,23</b>	2.205,07	<b>92,07</b>
6 <sup>^</sup>	1.969,07	<b>27,89</b>	1.996,96	<b>27,89</b>	2.024,85	<b>30,03</b>	2.054,88	<b>85,81</b>
5 <sup>^</sup>	1.835,89	<b>26,00</b>	1.861,89	<b>26,00</b>	1.887,89	<b>28,00</b>	1.915,89	<b>80,00</b>
4 <sup>^</sup>	1.714,05	<b>24,27</b>	1.738,32	<b>24,27</b>	1.762,59	<b>26,14</b>	1.788,73	<b>74,68</b>
3 <sup>^</sup>	1.642,32	<b>23,26</b>	1.665,58	<b>23,26</b>	1.688,84	<b>25,05</b>	1.713,89	<b>71,57</b>
2 <sup>^</sup>	1.481,00	<b>20,97</b>	1.501,97	<b>20,97</b>	1.522,94	<b>22,59</b>	1.545,53	<b>64,53</b>
1 <sup>^</sup>	1.341,00	<b>18,99</b>	1.359,99	<b>Categoria eliminata</b>				

Come già previsto dal CCNL 22/7/2016, ai lavoratori inquadrati:

- 1) nella 1<sup>a</sup> categoria spetta un sovraminimo collettivo, pari a 5,16 euro lordi mensili;

2) nell'8<sup>a</sup> e nella 9<sup>a</sup> categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

Gli incrementi dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali o collettivi, salvo che siano stati concessi - e questa è un'importante novità prevista dall'Accordo di rinnovo del 7/6/2021 - con una clausola espressa di non assorbibilità.

Le parti hanno inoltre convenuto sull'utilità di esaminare la dinamica retributiva in relazione alla situazione economica del settore industriale metalmeccanico e agli eventuali scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni.

## Contratto "Socrate" per l'occupazione (minimi retributivi)

I nuovi minimi retributivi dei lavoratori assunti con il contratto "Socrate" per l'occupazione sono riportati nella tabella:

categorie	1 giugno 2021	1 giugno 2022	1 giugno 2023
	nuovi minimi	nuovi minimi	nuovi minimi
9 <sup>^</sup>	2.203,00	2.233,00	2.266,00
8 <sup>^</sup>	1.981,00	2.009,00	2.039,00
7 <sup>^</sup>	1.821,00	1.847,00	1.874,00
6 <sup>^</sup>	1.697,00	1.721,00	1.747,00
5 <sup>^</sup>	1.583,00	1.605,00	1.629,00
4 <sup>^</sup>	1.478,00	1.498,00	1.520,00
3 <sup>^</sup>	1.416,00	1.436,00	1.457,00
2 <sup>^</sup>	1.352,00	1.371,00	1.391,00
1 <sup>^</sup>	1.352,00	Categoria eliminata	

## Trattamento in caso di trasferta

Le nuove indennità di trasferta e le relative quote sono:

Misura dell'indennità in Euro	Dall'1 giugno 2021
Trasferta intera	45,16
Quota per il pasto meridiano o serale	12,37
Quota per il pernottamento	20,43

## Welfare aziendale

È stata introdotta una importante novità nel testo contrattuale: le Aziende, infatti, dovranno riconoscere un importo economico ai lavoratori attraverso modalità "alternative" alla retribuzione, che potranno consistere, per es., nella messa a

disposizione di beni in natura, nel rimborso di somme, nella fornitura di servizi o in un mix delle diverse soluzioni.

**In pratica**, a decorrere dall'1 settembre 2021, le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di € 150, elevato a € 200, a partire dall'1 gennaio 2022, con decorrenza dall'1 settembre di ciascuno anno e da utilizzare entro il 31 agosto di ogni anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel determinare la decorrenza di detto strumento a partire dal corrente anno 2021 si è tenuto altresì presente, al fine di consentire le opportune valutazioni circa le politiche salariali aziendali già in atto, che il testo definitivo del c.d. "Decreto Sostegni", convertito in L. n. 69/2021, ha esteso anche all'anno 2021 la quota esente dell'importo dei fringe benefit aziendali da € 258,23 a € 516,46.

Avranno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con almeno 6 mesi di anzianità in azienda. Tale requisito, quindi, previsto quale specificità del testo contrattuale sottoscritto dalla nostra Confederazione, consente di valorizzare il contributo temporale fornito dal lavoratore all'attività aziendale nel corso dell'anno di erogazione.

Saranno invece esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.

I valori economici a titolo di welfare non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Gli importi previsti si aggiungono a eventuali offerte di beni e servizi già presenti in azienda, sia che derivino da riconoscimenti unilaterali definiti per regolamento, per lettera di assunzione o altre modalità, sia che derivino da eventuali accordi collettivi, nel qual caso i loro firmatari potranno armonizzarne i criteri e le modalità di riconoscimento, sempre nell'ottica di consentire alle aziende una opportuna valutazione circa l'impatto di tale erogazione sulle proprie politiche di gestione salariale.

I lavoratori potranno destinare i valori del welfare annuale al Fondo Previdenziale a cui aderiscono, oppure al Fondo di assistenza sanitaria PMI Salute, secondo regole e modalità che saranno previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non potrà superare i 150 euro per il 2021 e i 200 euro a partire dal 2022.

Vista la novità introdotta nel CCNL, le strutture territoriali di Confimi e FIM-CISL e UILM-UIL sono impegnate a fornire corrette informazioni ai propri associati, rispettivamente a imprese e lavoratori, circa i suoi contenuti.

Le date dell'1 settembre indicate nei testi - giova evidenziarlo - devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda dovrà mettere effettivamente a disposizione

dei lavoratori gli strumenti di welfare.

Si precisa che gli importi relativi al welfare sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (a termine, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

## **Previdenza Complementare**

Il rinnovo del 7/6/2021 prevede la possibilità di riconoscere quale Fondo di Previdenza complementare contrattuale non solo quello con il numero maggiore di adesioni in azienda, ma anche uno dei Fondi chiusi previsti dagli altri CCNL applicati nel settore metalmeccanico purché tra i firmatari ci siano FIM-CISL e UILM-UIL.

Sono state riviste, armonizzandole al settore, le quote contributive a carico dell'azienda e dei lavoratori che aderiscono al fondo.

In pratica, a partire dall'1 gennaio 2022 la quota afferente alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare" passerà al 2% a condizione che i lavoratori contribuiscano con almeno una quota pari all'1,2%.

Inoltre, sempre a decorrere dall'1 gennaio 2022, per sottolineare l'importanza sociale della previdenza complementare soprattutto per i lavoratori più giovani, in favore dei dipendenti che all'atto dell'iscrizione non abbiano compiuto i 35 anni e vi aderiscano per la prima volta (circostanza attestata dal "Modello TFR 2"), l'azienda verserà al fondo negoziale di riferimento, scelto tra quelli indicati, un contributo una tantum di 120 euro, entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria a suo carico.

Per favorire una maggiore conoscenza della previdenza complementare (cioè integrativa di quella prevista dal sistema pubblico), inoltre, le parti si impegnano a realizzare iniziative specifiche e a predisporre materiale informativo a vantaggio dei lavoratori.

Il materiale sarà reso disponibile sul sito [contrattopmi.it](http://contrattopmi.it).

## **Sanità integrativa**

Risultano modificate alcune norme legate al versamento e alla relativa copertura in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

A partire dall'1 gennaio 2022, in caso di interruzione del rapporto di lavoro la copertura sanitaria e il relativo obbligo di contribuzione al Fondo sono operanti solo fino al termine del mese di cessazione.

Solo nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex artt. 3, seconda parte, e 7 della L. n. 604/1966, o di licenziamento collettivo, ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, la contribuzione sarà dovuta per un ulteriore periodo di 12 mesi e dovrà essere versata in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro,

con le modalità e le procedure indicate dal Fondo. In tali casi, per i 12 mesi successivi alla cessazione, il Fondo garantirà la copertura sanitaria.

È stato dato mandato al Fondo affinché predisponga un piano di fattibilità per estendere ai lavoratori già iscritti per almeno due anni e pensionati e ai loro famigliari la copertura sanitaria, ovviamente con l'intero contributo a loro carico.

Uguale mandato è stato dato per verificare la possibilità che sia il Fondo a garantire, senza oneri per le Aziende, la copertura sanitaria per i lavoratori licenziati, non per giusta causa.

## **Retribuzione: composizione e definizione**

Al fine di fornire maggiore chiarezza interpretativa circa una voce utilizzata in diverse formulazioni del contratto, le Parti hanno inteso definire gli elementi che costituiscono la retribuzione escludendo quelli che non determinano la paga globale di fatto, ossia:

- i premi di produttività o di risultato variabili;
- i ratei e/o le indennità di ferie e permessi non goduti;
- le indennità risarcitorie e l'indennità di mensa avente carattere convenzionale;
- le gratificazioni straordinarie o una tantum.

## **Contrattazione decentrata e partecipazione dei lavoratori**

L'Accordo prevede la costituzione di una Commissione di studio con il compito di analizzare la possibilità di estendere la contrattazione di secondo livello (territoriale in alternativa all'aziendale) per favorire lo spostamento del suo baricentro verso i luoghi di lavoro.

In tale Commissione, anche tenuto conto della progressiva trasformazione tecnologica che continua a favorire il miglioramento e le conoscenze operative del personale, le Parti esamineranno la fattibilità, sperimentale e su base volontaria, di modelli di partecipazione dei lavoratori su principi di condivisione operativa, peraltro già presenti in qualche realtà.

## **Riforma dell'Inquadramento professionale - classificazione dei lavoratori**

È previsto un impegno per riformare l'attuale inquadramento professionale con 9 livelli, entro il 31 dicembre 2022.

Va evidenziato che il 31 dicembre 2021 verrà soppressa la 1<sup>a</sup> categoria: dall'1 gennaio 2021, pertanto, i lavoratori ivi inquadrati passeranno alla 2<sup>a</sup> categoria e ogni riferimento alla 1<sup>a</sup> cesserà di esistere (per es., periodo di prova, minimi tabellari, aumenti periodici di anzianità, preavviso di licenziamento).

## **Periodo di prova**

Per avere diritto alla cosiddetta “durata ridotta” del periodo di prova previsto dall'art 3 del CCNL, i lavoratori dovranno presentare idonea documentazione certificata dalle Aziende in cui hanno prestato servizio.

**È prevista una nuova, importante norma per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, finalizzata a prevenire contenziosi: il loro periodo di prova non potrà superare la metà della durata del contratto di lavoro e, in ogni caso, l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.**

## **Contratto “Socrate” per l’occupazione (OSC) - staffetta generazionale**

Si è adeguata la normativa alle disposizioni previste dal D.L. n. 87/2018 (cd «Decreto Dignità»), convertito nella L. n. 96/2018, che ha costretto a ridurre il limite di durata dell’OSC da diciotto a dodici mesi.

È prevista inoltre l'introduzione della staffetta generazionale per chi, prossimo alla pensione, si renda disponibile a sottoscrivere, con assistenza sindacale, un’intesa per affiancare un lavoratore assunto con il contratto OSC. L'Accordo potrà prevedere l'uscita anticipata dal lavoro oppure la trasformazione da tempo pieno a parziale per la durata del contratto OSC con la causale “staffetta generazionale”.

Si potrà addivenire a un’intesa economica tra le parti, con reciproca assistenza, prevedendo anche un’eventuale copertura economica e contributiva per evitare perdite di reddito e di copertura previdenziale al lavoratore che accetti di trasformare il proprio contratto.

## **Contratto di lavoro a tempo determinato**

L’istituto è stato giocoforza adeguato alle modifiche apportate dal D.L. n. 87/2018 (cd «Decreto Dignità»), convertito nella L. n. 96/2018, al D.Lgs. n. 81/2015, non solo per le durate, ma anche per la stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro prevista alla lettera C) dell’art. 4 del CCNL. Infatti, per i lavoratori assunti dall’1 luglio 2021 che, per effetto di una successione di contratti, abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, il contratto si trasformerà in contratto a tempo indeterminato qualora venga superato il limite dei 24 mesi (non più, quindi, dei 44 mesi) stabilito dal vigente art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, anche non consecutivi. Per quanto precede, al fine di evitare la stabilizzazione de quo, le durate dei contratti a termine e/o di somministrazione a tempo determinato dei lavoratori assunti da luglio 2021 non dovranno, sommate a quelle degli analoghi rapporti conclusi fino al 30 giugno 2021, essere superiori ai 24 mesi.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di

maternità, paternità o parentale potrà essere non solo anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, ma anche - e questa è una novità dell'Accordo del 7/6/2021 - posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso.

## **Contratto a tempo parziale**

È stato specificato che nei contratti di lavoro a tempo parziale deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

## **Lavoro agile - Linee guida**

È stata indicato il ricorso al lavoro agile quale elemento legato non solo ai momenti di emergenza, ma a svariati fattori: dall'incremento della produttività al benessere della persona in una corretta gestione dei tempi di lavoro e di vita.

Le Parti, recuperando l'indirizzo della legge introdotta su questi temi, hanno predisposto dettagliate linee guida, alle quali datore di lavoro e lavoratore dovranno attenersi, per reciproca tutela, nell'attivazione di questa tipologia di lavoro, fermo restando, come espressamente previsto dal testo contrattuale, che *"in ogni caso, le intese individuali potranno stabilire una regolamentazione diversa e più aderente alle esigenze delle singole parti"*.

Si sono normate le modalità della stipula dell'accordo, del recesso, della pianificazione e programmazione dell'attività lavorativa, il luogo di lavoro, la strumentazione tecnologica e il suo utilizzo, il rispetto della privacy, la sicurezza e la tutela della salute. Si sono inoltre declinati i diritti legati alla prestazione quali: la formazione, i diritti sindacali, il trattamento economico e normativo, la verifica da parte aziendale.

## **Contratti Pubblici di servizi - clausola di sociale**

Nel caso di appalti pubblici di servizi (per es., installazione di impianti tecnologici, servizi di efficienza energetica, ecc.), si intendono garantire comportamenti etici e di responsabilità sociale al fine di salvaguardare l'occupazione e di evitare condotte distorsive nella normale concorrenza.

In pratica, nei casi di cambio di appalto, le parti, con opportuna tempistica, procederanno a un confronto preventivo e attiveranno una corretta informazione al riguardo, affinché siano trovate le idonee soluzioni legate all'occupazione.

Nel caso di subentro di appalto l'azienda uscente non sarà tenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

## **Trasferte - trasferimenti**

Sono stati adeguati i valori delle trasferte ai nuovi minimi contrattuali.

Sono stati alzati i limiti di età dei lavoratori interessati ai trasferimenti (da 50 a 52 per gli uomini - da 45 a 48 per le donne) per eventuali esami in sede sindacale di confronto e chiarimento.

Inoltre, si è definito che non possono essere considerati trasferimenti, soggetti a confronto sindacale, quelli disposti nell'ambito di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per i quali i lavoratori sono stati assunti o nei quali fossero stati effettivamente trasferiti.

## **Apprendistato professionalizzante - primo periodo di inserimento**

In conseguenza della soppressione della 1<sup>a</sup> categoria nell'inquadramento professionale a partire dall'1 gennaio 2022, l'apprendista assunto con destinazione finale e relativo inquadramento in 3<sup>a</sup> categoria, sarà inquadrato nella 2<sup>a</sup>; la retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2<sup>a</sup> categoria.

## **Reperibilità**

Si sono adeguati i valori della reperibilità ed è stato specificato il sistema di calcolo.

## **Ferie e permessi solidali**

Tra i beneficiari delle ferie e permessi solidali sono state inserite le donne vittime di violenza di genere rientranti nei progetti di tutela previsti dalla legge.

## **Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (per il periodo di assenza obbligatoria)**

In caso di gravidanza e puerperio, l'integrazione già prevista a carico del datore di lavoro per i 5 mesi di congedo obbligatorio, è stata portata, per l'eventuale estensione oltre detti termini di tale periodo di assenza, a 6 mesi complessivi.

## **Congedi per la malattia del figlio**

Nel caso di assenze di uno dei due genitori - alternativamente all'altro -, a causa di malattia del figlio di età non superiore ai tre anni, sarà riconosciuta l'intera retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di malattia, per un solo evento nell'arco dell'anno. L'assenza dovrà essere debitamente certificata.

## **Diritto allo studio e alla formazione professionale**



È stata confermata l'importanza della formazione quale valore per acquisire conoscenza e dare risposta concreta alle esigenze di Aziende e lavoratori.

Non sono stati aumentati i costi a carico dell'Azienda, che rimane impegnata a fornire nell'arco del triennio contrattuale 24 ore di formazione ai lavoratori. È stata raggiunta un'intesa in base alla quale tutta la formazione, anche quella offerta unilateralmente dall'Azienda, purché debitamente certificata, è valevole al fine dell'obbligo formativo. Le Aziende che, a causa della pandemia, non avessero completato la formazione già prevista per il periodo 2017-2020, dovranno offrirla entro il 2023.

## **Permessi per eventi particolari – permessi ex art. 33 della L. n. 104/1992**

È stato normato l'utilizzo delle ore di permesso previste dalla legge n. 104/1992: fermo restando il diritto a fruirne, è stato introdotto l'obbligo per il lavoratore di presentare un piano di programmazione mensile dell'utilizzo dei permessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione. In tal modo si potranno ridurre al minimo i disagi al personale in servizio e alla normale attività Aziendale.

## **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

È stata recepita la norma di legge che prevede forme di tutela nei confronti delle donne rientranti nelle condizioni previste dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 2015 (“donne vittime di violenza di genere”), e permesso loro di astenersi dal lavoro per un periodo retribuito - anche, eventualmente, su base oraria o giornaliera. Ulteriori garanzie (per es., facilitazione orario, formazione) sono previste al fine di evitare perdite di opportunità sul posto di lavoro.

## **Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro**

Si dovranno attivare tutte le opportune fasi di informazione atte a sensibilizzare lavoratori e lavoratrici su temi così importanti, al fine di condannare concretamente simili comportamenti.

## **Ambiente di lavoro**

Le Parti hanno demandato a un successivo accordo, da sottoscrivere entro giugno 2021, la normativa che disciplinerà e regolerà le modalità di elezione e gestione degli RLS, prevedendo così anche per il comparto delle Aziende che applicano il CCNL

Confimi Impresa Meccanica una regolamentazione specifica in materia.

Peraltro, l'Accordo prevede un sempre più stringente impegno affinché, sul modello dei Protocolli attivati in occasione del controllo della sicurezza anti COVID 19, ci sia un maggior coinvolgimento tra le Aziende (tramite RSPP e Medici Competenti) e i rappresentanti dei lavoratori.

L'obiettivo è di acquisire e ottenere, tramite opportuni incontri informativi-formativi, una maggiore consapevolezza sull'importanza della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, e di realizzarne gli strumenti per il loro miglioramento.

## **Provvedimenti disciplinari**

Sono stati aumentati i giorni lavorativi, da 5 a 8, entro cui: (1) il lavoratore può addurre eventuali giustificazioni rispetto all'infrazione contestatagli; (2) il datore di lavoro può successivamente irrogargli la corrispondente sanzione.

È stata inserita un'ulteriore fattispecie di infrazione contestabile, consistente nell'utilizzo, non previamente autorizzato, di dispositivi personali di comunicazione esterna durante l'orario di lavoro - quali, per es., smartphone e tablet.

**Entrambe le modifiche sopra indicate andranno debitamente riportate nei Regolamenti aziendali ed altresì "portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti", in ossequio agli obblighi in materia previsti dall'art. 7 della L. n. 300/1970.**

## **Quota Contratto una tantum**

Rimane l'impegno a carico delle Aziende di affiggere in bacheca l'apposito comunicato, predisposto da FIM e UILM, con il quale tali Organizzazioni chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria pari a 35 euro, da trattenersi con la retribuzione del mese di dicembre 2021.

Tale comunicato dovrà essere affisso dall'1 ottobre 2021 al 30 novembre 2021.