

## Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/44 - CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia  
fareContrattazione.it

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del*

*Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:*

*[tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

Bollettino ADAPT 5 luglio 2021, n. 26

### **Contesto del rinnovo**

**Il 7 giugno 2021 è stata sottoscritta da Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica** applicabile alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti, con decorrenza 1° giugno 2021 e scadenza 30 giugno 2023.

Con la firma di questo contratto si chiude il cerchio del mondo metalmeccanico non artigiano, dopo i rinnovi siglati negli ultimi mesi da Federmeccanica, Unionmeccanica e dalle cooperative con i sindacati di settore.

Le principali innovazioni riguardano **welfare, lavoro agile, conciliazione vita-lavoro e parità di genere**.

### **Punti chiave**

## **Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/44 - CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile**

### **Parte economica**

**Per quanto riguarda la parte economica, le parti hanno previsto un incremento complessivo dei minimi tabellari, nell'arco di tre anni, pari a 80€ per la quinta categoria e a 71,57€ per la terza**, con decorrenza della prima *tranche* dal 1° giugno 2021.

**Risulta assente, invece - a differenza degli altri contratti della metalmeccanica - l'esplicito riferimento e collegamento all'indice IPCA nello stabilire gli aumenti:** in questo caso, ci si limita ad indicare che le parti esamineranno la dinamica retributiva in relazione ad eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi e alla situazione economica del settore.

Agli incrementi sopra segnalati va aggiunto un elemento retributivo di 59,39€ per l'ottava e la nona categoria e un sovraminimo collettivo di categoria per la prima, pari a 5,16€, da corrispondere fino all'eliminazione di quest'ultima, che avverrà il 1° giugno 2022.

**In linea con le ultime tendenze della contrattazione collettiva, le parti dedicano un'attenzione particolare al welfare, introducendo una quota di *flexible benefits* pari a 150€ per il 2021, elevata a 200€ dal 2022 in poi**, dando inoltre facoltà al lavoratore di devolvere interamente tali valori al Fondo Previdenziale o di assistenza sanitaria di riferimento. Per precisare i termini di questa importante innovazione, **nel testo è prevista anche un'interessante esemplificazione di possibili strumenti di welfare**, indicando per ciascuno il riferimento normativo, il regime fiscale e contributivo, i soggetti beneficiari e le modalità di erogazione.

**Nel campo della previdenza complementare, il comparto risulta ancora privo di un fondo specifico:** per questo motivo, in attesa della sua definizione, le parti rinviando a quelli previsti dagli altri vigenti CCNL della metalmeccanica di cui sono firmatarie Fim e Uilm (come, ad esempio, Cometa per il sistema Federmeccanica), permettendo l'accesso a questi anche per i lavoratori ai quali si applica il contratto in esame.

## **Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/44 - CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile**

Il riferimento ad altri sistemi di relazioni industriali può essere visto come una sintonia d'intenti con questi, che si può ritrovare anche nelle novità introdotte in materia: viene infatti **elevata la contribuzione a carico del datore di lavoro al fondo negoziale di riferimento a decorrere dal 1° gennaio 2022, oltre a prevedere una quota una tantum di 120 euro per i neoiscritti under 35** a partire dalla stessa data. Proprio questa misura è in perfetta analogia con la contribuzione maggiorata per questa fascia di età introdotta dal CCNL Federmeccanica, seppur qui le parti abbiano scelto una modalità diversa per raggiungere lo stesso obiettivo.

**Sul versante della sanità integrativa, invece, il fondo di settore PMI Salute verrà ora finanziato interamente dalle imprese**, mentre prima il costo - pari a 12€ mensili - era suddiviso tra datori (11€) e dipendenti (1€).

Inoltre, in una nota congiunta le Parti si sono impegnate ad attivarsi presso PMI Salute per valutare la possibilità di garantire, con oneri a carico del fondo, la copertura sanitaria per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto ai lavoratori licenziati non per giusta causa e dipendenti da aziende sottoposte a procedure concorsuali. A ciò si aggiunge un'ulteriore richiesta di valutazione nei confronti del fondo, in favore dei pensionati ex iscritti da almeno due anni, in questo caso con contribuzione a carico di questi ultimi.

### **Parte normativa**

**Sul piano normativo, le Parti hanno agito in primo luogo in merito a una tipologia contrattuale di natura sperimentale specifica per il settore, ossia il contratto Socrate per l'occupazione (OSC)**, avente la finalità di incentivare la stabilità occupazionale attraverso un contratto di ingresso a tempo determinato. I destinatari di questa misura sono innanzitutto coloro che storicamente hanno più difficoltà a raggiungere questo obiettivo, quali i disoccupati di lungo periodo, i lavoratori con più di cinquant'anni e meno di trentacinque, ma anche coloro che siano assunti in realtà che realizzino importanti investimenti o incrementi occupazionali.

## **Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/44 - CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile**

In questo accordo di rinnovo ne viene ridotta la durata massima da diciotto a dodici mesi, oltre a introdurre una “staffetta generazionale”, prevedendo modalità facilitate di uscita dall’azienda per i pensionandi a patto che facciano affiancamento a un giovane assunto con contratto OSC.

**Il lavoro agile è un altro tema che negli ultimi mesi, anche a causa della pandemia, è entrato in maniera sempre più importante all’interno dei contesti di lavoro:** per questo motivo, le sigle firmatarie hanno predisposto delle **linee guida** da intendersi come riferimento regolamentale in azienda, con la possibilità di inserire specificazioni tramite contrattazione di secondo livello e vincolando l’approvazione di un regolamento aziendale ad un previo confronto con le RSU.

Tuttavia, viene lasciata facoltà alle Parti di individuare misure *ad hoc* nell’accordo individuale, sulla base delle esigenze specifiche, ferme restando le tutele previste dalla normativa.

**Tra le disposizioni più interessanti presenti in queste linee guida possiamo annoverare l’esemplificazione dei “giustificati motivi” per il recesso** di cui all’art. 19 co. 2 della L. 81/2017, nonché la fissazione di un preavviso anche per tale circostanza, pari a sette giorni. Viene inoltre definito un monte ore massimo da svolgere in modalità agile, pari a 24 ore settimanali, al fine di garantire una certa quantità di aspetti relazionali e di lavoro di gruppo.

**Infine, si fa esplicitamente riferimento al Testo Unico n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza**, risolvendo a monte i dubbi interpretativi in materia scaturiti dal testo normativo sopra richiamato, oltre a disciplinare delle fasce orarie da usare come linee guida ai fini di garantire il diritto alla disconnessione

Quanto all’appalto, è stato introdotto un nuovo articolo ai fini di inserire una clausola sociale, sulla falsariga di quanto fatto dagli altri contratti della metalmeccanica.

## **Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/44 - CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile**

**In materia di sicurezza, le parti hanno deciso di esplicitare la possibilità di attivare i break formativi**, come fatto dagli omologhi appartenenti a Unionmeccanica, nonché la possibilità di sperimentare nelle aziende con più di 100 dipendenti incontri gestiti da RSPP, preposti e RLS per esaminare eventuali fattori di rischio e possibili soluzioni.

Per ovviare all'eliminazione della prima categoria - preludio alla riforma dell'inquadramento che dovrebbe arrivare entro dicembre 2022 - anche l'apprendistato ha subito una piccola modifica.

Per l'apprendista assunto dopo il 1° gennaio 2022 con destinazione terza categoria, quella di partenza non sarà più la prima, bensì la seconda con retribuzione al 90%. **Tale disposizione appare in contrasto con l'alternatività dei due criteri** (percentualizzazione e sottoinquadramento) ex art. 42 comma 5 lettera b del D. Lgs. n. 81/2015, seppur questo sia legato ad una sola categoria di riferimento.

Andando a confrontare ciò che cambierebbe all'atto pratico (utilizzando i minimi al 1° giugno 2020), il minimo tabellare con il vecchio sistema risulta essere 1.341€, mentre quello con il nuovo è pari a 1.332,90€, non troppo lontano dal precedente ma comunque peggiorativo.

**Altre modifiche sono state apportate alla disciplina dei provvedimenti disciplinari:** oltre a introdurre la sanzione della multa per l'utilizzo non autorizzato di smartphone e tablet durante l'orario di lavoro, viene elevato il termine di legge a disposizione del lavoratore per presentare le sue giustificazioni, da cinque a otto giorni.

**In ultima istanza, viene confermata la grande attenzione al mondo femminile e della parità di genere**, sulla falsariga di quanto avviene negli altri contratti della metalmeccanica. Vengono introdotti, in questa direzione, un trattamento più favorevole in caso di gravidanza e puerperio, specifici congedi per malattia del figlio e per donne vittime di violenza di genere, oltre alla predisposizione di azioni *ad hoc* per la prevenzione di molestie e violenze.

## **Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/44 - CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile**

### ***Parte obbligatoria***

**La parte obbligatoria di questo contratto segue le tendenze della contrattazione collettiva degli ultimi anni, cercando di favorire la partecipazione di lavoratori e la contrattazione decentrata, sia essa territoriale o aziendale. Vengono inoltre introdotte le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato, già presenti da diversi anni negli altri comparti, al fine di una maggiore effettività della loro azione.**

### ***Valutazione d'insieme***

**Il rinnovo in esame si pone sulla scia dei suoi omologhi in quanto ad attenzione ai temi più di attualità: parità di genere, conciliazione vita-lavoro, welfare, lavoro agile. Tuttavia, sono presenti diversi elementi di originalità:** ad esempio, risulta molto apprezzabile l'esemplificazione delle misure di welfare e della loro applicazione, soprattutto in un'ottica legata al favorire l'effettività di questi strumenti.

**Inoltre, il tema del lavoro agile viene preso in considerazione in maniera ben più dettagliata rispetto a numerosi altri contratti, fornendo delle linee guida che possono facilitare l'utilizzo di questa modalità di prestazione lavorativa e rendere più chiari alcuni aspetti sul piano contenutistico.**

### ***Dario Frisoni***

ADAPT Junior Fellow

 @FrisoniDario