

*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*

Bollettino ADAPT 7 giugno 2021, n. 22

Contesto del rinnovo

Il **26 maggio 2021** è stata sottoscritta da Confapi Unionmeccanica e da Fim, Fiom, Uilm l'**ipotesi di accordo** per il rinnovo del **CCNL Unionmeccanica Confapi** per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti. Questo accordo si pone sulla scia di quello firmato a febbraio da Federmeccanica, Assital e dalle OOSS, anticipando di pochi giorni quello relativo alle cooperative metalmeccaniche, a conferma del positivo momento che stanno attraversando le relazioni industriali nel settore metalmeccanico in questo 2021.

L'ipotesi di accordo, sottoscritta sette mesi dopo la scadenza del precedente CCNL, scadrà il 31 dicembre 2024, data scelta anche per ridurre la distanza temporale tra il termine dei due CCNL dell'industria metalmeccanica, come affermato dalla Uilm.

La prima innovazione di questo accordo è costituita **dall'ampliamento del campo di applicazione del contratto**, ora comprendente anche le aziende che producono veicoli ad **alimentazione elettrica** e componenti, rispecchiando fedelmente una tendenza che sta prendendo sempre più piede nel mercato automotive.

Le altre principali novità riguardano il **sistema di inquadramento, il tema della violenza di genere, il lavoro agile e l'introduzione dei break formativi**.

Parte economica

Entrando nel merito della parte economica del rinnovo, sul piano dei minimi tabellari, le parti

hanno previsto degli **aumenti retributivi pari al 5,66%** su tutti i livelli, inglobando l'indice IPCA - che rimane il riferimento per l'incremento dei trattamenti di trasferta e di reperibilità - e tenendo in considerazione l'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016. Viene inoltre inserita una clausola per la quale, nel caso in cui l'IPCA producesse aumenti superiori a quelli concordati, per definire il *quantum* dell'aumento contrattuale occorre fare riferimento ai valori reali.

Gli aumenti retributivi così definiti scatteranno ogni primo giugno fino al 2024 e sono pari, per la vigenza contrattuale, a **93,05€** complessivi per la terza categoria, **104€** complessivi per la quinta categoria e **119,64€** per la settima.

Sempre relativamente alla parte economica, le parti hanno agito sulla quota di **flexible benefits** che ogni azienda dovrà mettere a disposizione dei lavoratori, prima pari a 150 euro annui e dal 2022 pari a **200**, nonché sul contributo aziendale per **l'assistenza sanitaria integrativa**, regolata dal fondo EBM Salute, che viene elevato da 60 a **96 euro**. A corollario di ciò, viene inserita una nota a verbale nella quale le Parti si impegnano a richiedere ad EBM Salute di valutare l'estensione della copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.

Parte normativa

Per quanto riguarda la parte normativa, una prima importante novità riguarda i cambi di appalto: la nuova disciplina prevede ora che vi sia un **esame congiunto**, in caso di cessazione di appalto con modifiche contrattuali, per cercare di armonizzare le esigenze organizzative con il mantenimento dei livelli occupazionali.

Per quanto riguarda la **classificazione del personale**, sulla scia di quanto fatto dalle OOSS con Federmeccanica e Assital, le Parti hanno definito la costituzione di una Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale. Lo scopo di questo organo è quello di aggiornare il sistema di inquadramento previsto per il comparto, precisando che esso non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori.

In attesa della definizione delle modalità di funzionamento e composizione di tale Commissione, le parti hanno deciso di intervenire fin da subito sulla **prima categoria**. Tale livello viene ora riservato unicamente a "inservienti e simili", mentre i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per le quali non servono conoscenze professionali ma solamente un breve periodo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2° categoria a decorrere dal 1° ottobre 2021.

Stesso dicasi per i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo, per i quali la nuova disciplina decorrerà dal 1° gennaio 2023.

A questo proposito, le Parti si curano di specificare che tale cambiamento non influirà sulla disciplina dell'apprendistato, lasciata immutata, con riferimento al caso del giovane con inquadramento finale pari alla terza categoria e iniziale alla prima.

Inoltre, viene introdotto un articolo dedicato al **lavoro agile**, nel quale si rimanda alle norme previste dal D. Lgs. n. 81/2017 e si fa riferimento al diritto alla disconnessione. Ciò detto, si precisa

che il lavoratore deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto di quest'ultimo e/o degli accordi tra le parti.

Questa novità rappresenta un primo segnale dell'impatto che la pandemia ha avuto su questo rinnovo. Lo stesso si può dire anche in merito all'articolo dedicato alla contrazione temporanea di lavoro, nel quale si fa riferimento ai nuovi strumenti introdotti nell'ordinamento quali il **contratto di espansione** e il **Fondo nuove competenze** al fine di "tutelare e implementare le competenze per gli occupati".

Inoltre, piccole modifiche sono state apportate anche per quanto riguarda la **banca ore, le ferie collettive e il trattamento di malattia**, relativamente alla gestione dello strumento e al momento della comunicazione delle seconde.

Sul versante formativo, è stato confermato il diritto soggettivo alla formazione continua, pari a 24 ore nel triennio. Data la contrazione dell'attività lavorativa dovuta alla pandemia, è stata prevista una finestra temporale valida fino al 31 dicembre 2021 entro la quale chi non ha usufruito completamente del monte ore per il triennio precedente può recuperare lo spettante.

Un altro nuovo articolo introdotto in questo rinnovo è quello dedicato alle misure per le donne vittime di **violenza di genere**, traente ispirazione dall'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglata a livello interconfederale da Confapi e Cgil, Cisl, Uil, del quale riprende i contenuti. Tra le misure introdotte, le lavoratrici interessate hanno diritto a un periodo di astensione retribuita dal lavoro di ulteriori tre mesi rispetto a quelli già previsti dal D. Lgs. n. 80/2015, oltre alla facoltà di richiedere un part-time (o altre forme di flessibilità oraria e/o di lavoro agile) per un periodo fino a 12 mesi e alla possibilità di richiedere il trasferimento alle medesime condizioni economiche e normative in caso vi siano più sedi lavorative.

A ciò si aggiunge una dichiarazione da sottoscrivere da parte delle imprese, ai sensi dell'intesa precedentemente richiamata, nella quale viene sottolineata l'inaccettabilità di molestie e violenza.

Infine, le Parti hanno predisposto e firmato un'intesa per lo svolgimento di cosiddetti "**break formativi**" (allegato 1), definiti come una "metodologia innovativa di formazione dei lavoratori" che si svolge direttamente all'interno dei reparti durante l'orario di lavoro, con un focus sul miglioramento continuo per quanto riguarda la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Questi incontri sono tenuti da un docente affiancato da preposto e RIs, hanno durata breve (15-30 minuti) e sono finalizzati a rafforzare e integrare l'addestramento, nonché validi ai fini dell'aggiornamento del lavoratore su questi temi (se il docente è in possesso dei requisiti di cui al Decreto 6 marzo 2013).

Parte obbligatoria

Il sistema informativo a livello aziendale previsto dal D. Lgs n. 25/2007, decreto attuativo di una direttiva europea che istituisce un quadro generale relativo all'informazione dei lavoratori, recepito nel CCNL al Capitolo I punto D, viene previsto ora anche per le aziende che occupano **più di 35 dipendenti**, qualora siano presenti le RSU in azienda, mentre prima questo era previsto unicamente per i datori di lavoro che occupassero più di 50 collaboratori, come da decreto legislativo sopra richiamato.

Valutazione d'insieme

Il presente rinnovo è sicuramente figlio del contesto nel quale è stato siglato: tanti sono i riferimenti alle problematiche e ai temi di attualità in questo periodo, anche – ma non solo – in seguito alla pandemia. A questo si possono ascrivere le innovazioni in materia di lavoro agile, violenza di genere ma anche l'estensione del campo di applicazione.

Le novità in tema di formazione e di sistema di inquadramento, invece, arrivano sulla scia di quanto già fatto dalle OOSS con il rinnovo Federmeccanica-Assistal di febbraio, ossia con un'attenzione sempre maggiore alla formazione continua e soprattutto con la consapevolezza che i vecchi sistemi di classificazione del personale siano ormai obsoleti e non più in grado di fotografare la situazione attuale del mercato del lavoro, né di valorizzare le competenze dei lavoratori.

La reazione delle Parti sociali, sia lato datoriale che sindacale, è stata pressoché unanime nel sottolineare il miglioramento portato da questo rinnovo, arrivato peraltro dopo un periodo di vacanza contrattuale relativamente breve, mettendo in risalto oltre all'aumento dei minimi, le novità in materia di welfare, sicurezza e sanità integrativa.

Dario Frisoni

ADAPT Junior Fellow

@FrisoniDario