# Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/44 – CCNL Confimi Impresa Meccanica: focus su welfare e lavoro agile

di Dario Frisoni

**Tag:** *#Confimi #metalmeccanica #rinnovo #CCNL #Fim #Uilm*

***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**

***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.

*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*

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

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 rinviano 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.

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.

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.

**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.

***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 dando 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*