

NOTA ILLUSTRATIVA DELL'ACCORDO DI RINNOVO 5 FEBBRAIO 2021

1. REGOLE CONTRATTUALI
 - 1.1. DECORRENZA E DURATA. MINIMI TABELLARI E RAPPORTO CON IL LIVELLO AZIENDALE
2. WELFARE
 - 2.1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE – COMETA
 - 2.2. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FONDO MÈTASALUTE
 - 2.3. FLEXIBLE BENEFITS
3. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
 - 3.1. OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE
 - 3.2. COMITATO CONSULTIVO DI PARTECIPAZIONE
 - 3.3. INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE
 - 3.4. INIZIATIVE DI COINVOLGIMENTO E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA – COMMISSIONE NAZIONALE
 - 3.5. LAVORO AGILE – COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA
4. IL NUOVO INQUADRAMENTO
 - 4.1. I QUATTRO “CAMPI” DI RESPONSABILITÀ DI RUOLO ARTICOLATI IN NOVE LIVELLI DI INQUADRAMENTO
 - 4.2. LE NORME TRANSITORIE
 - 4.3. LE DECLARATORIE GENERALI
 - 4.4. FIGURE PROFESSIONALI AGGREGATE PER AREE FUNZIONALI ED ESEMPLIFICAZIONI DI PROFILI PROFESSIONALI
 - 4.5. CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITÀ PROFESSIONALE
 - 4.6. PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI ED ALTRE NORME CONTRATTUALI
 - 4.7. INIZIATIVE SPERIMENTALI
 - 4.8. COMMISSIONE NAZIONALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE
5. FORMAZIONE PROFESSIONALE
 - 5.1. SERVIZI PER LA FORMAZIONE
 - 5.2. LA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE
 - 5.3. L'INIZIATIVA INDIVIDUALE
 - 5.5. MODALITÀ DI GESTIONE
6. TIPOLOGIE CONTRATTUALI – ART. 4, SEZIONE QUARTA, TITOLO I
 - 6.1. LETTERA A) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
 - 6.2. LETTERA B) STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO
 - 6.3. LETTERA C) PART-TIME
 - 6.4. APPRENDISTATO
7. CONTRATTI PUBBLICI SERVIZI- ART. 10, SEZIONE QUARTA, TITOLO I
8. AMBIENTE DI LAVORO – SALUTE E SICUREZZA
 - 8.1. COMMISSIONE NAZIONALE SU SALUTE E SICUREZZA
 - 8.2. DISCIPLINA CONTRATTUALE
9. TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

10. MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE E PREVENZIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO.

10.1 DISCIPLINA CONTRATTUALE

10.2. FERIE E PAR SOLIDALI

10.3. COMMISSIONALE NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ – AZIONI PER LA PREVENZIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

1. REGOLE CONTRATTUALI

1.1. DECORRENZA E DURATA. MINIMI TABELLARI E RAPPORTO CON IL LIVELLO AZIENDALE.

L'Accordo ha fissato, nell'art. 2, primo comma, Sezione Terza, la decorrenza del CCNL a partire dal 5 febbraio 2021 (fatte salve le decorrenze previste per i singoli istituti) e la scadenza al 30 giugno 2024 allineandola in tal modo con il mese in cui decorre l'adeguamento ex post dei minimi contrattuali.

Nel contempo, è stato precisato che il CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula dell'Accordo di rinnovo 5 febbraio 2021, ai sensi del medesimo art. 2, secondo comma.

Sono state confermate e consolidate le regole di determinazione dei minimi contrattuali introdotte sperimentalmente con il Ccnl del 2016 e, dunque, nei mesi di giugno di ciascun anno, gli incrementi dei minimi contrattuali continuano ad essere calcolati sulla base dell'effettivo andamento dell'inflazione misurata con l'indice IPCA al netto degli energetici importati pubblicato dall'Istat nel mese di maggio di ciascun anno.

Per la vigenza del CCNL le parti hanno convenuto di incrementare il trattamento economico minimo (TEM) di una ulteriore componente retributiva relativa alla rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma del sistema di inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica al punto 5, lettera H.

Di conseguenza, per gli anni 2021-2024, gli incrementi, e quindi i minimi contrattuali, da corrispondere nei mesi di giugno di ciascun anno, sono riconosciuti in una misura complessiva composta di una quota riferita alla riforma dell'inquadramento e di una quota relativa all'IPCA secondo le seguenti Tabelle:

| TABELLA DEGLI INCREMENTI DEI MINIMI PER LIVELLO | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------|
| Livello | 1^ tranche dal 1° giugno 2021 | 2^ tranche dal 1° giugno 2022 | 3^ tranche dal 1° giugno 2023 | 4^ tranche dal 1° giugno 2024 | TOTALE a regime |
| D1 | 20,18 | 20,18 | 21,79 | 28,25 | 90,40 |
| D2 | 22,38 | 22,38 | 24,17 | 31,33 | 100,26 |
| C1 | 22,86 | 22,86 | 24,69 | 32,01 | 102,42 |
| C2 | 23,34 | 23,34 | 25,21 | 32,68 | 104,57 |
| C3 | 25,00 | 25,00 | 27,00 | 35,00 | 112,00 |
| B1 | 26,80 | 26,80 | 28,94 | 37,52 | 120,06 |
| B2 | 28,75 | 28,75 | 31,05 | 40,25 | 128,80 |
| B3 | 32,10 | 32,10 | 34,66 | 44,93 | 143,79 |
| A1 | 32,86 | 32,86 | 35,49 | 46,01 | 147,22 |

| MINIMI TABELLARI PER LIVELLO | | | | |
|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Livello | dal 1° giugno 2021 | dal 1° giugno 2022 | dal 1° giugno 2023 | dal 1° giugno 2024 |
| D1 | 1.488,89 | 1.509,07 | 1.530,86 | 1.559,11 |
| D2 | 1.651,07 | 1.673,45 | 1.697,62 | 1.728,95 |
| C1 | 1.686,74 | 1.709,60 | 1.734,29 | 1.766,30 |
| C2 | 1.722,41 | 1.745,75 | 1.770,96 | 1.803,64 |
| C3 | 1.844,64 | 1.869,64 | 1.896,64 | 1.931,64 |
| B1 | 1.977,19 | 2.003,99 | 2.032,93 | 2.070,45 |
| B2 | 2.121,20 | 2.149,95 | 2.181,00 | 2.221,25 |
| B3 | 2.368,12 | 2.400,22 | 2.434,88 | 2.479,81 |
| A1 | 2.424,86 | 2.457,72 | 2.493,21 | 2.539,22 |

La quota relativa all'IPCA sarà individuata, nella sua quantità, nei rispettivi mesi di giugno sulla base dei dati forniti dall'Istat e con tale variazione percentuale saranno rivisti anche gli importi della trasferta forfettaria e dell'indennità di reperibilità; i suddetti importi saranno comunicati con un'apposita circolare che sarà inviata nel prossimo mese di giugno.

La quota relativa all'adeguamento IPCA viene sempre garantita e, pertanto, nel caso in cui questa risultasse superiore agli incrementi retributivi stabiliti per ogni singolo anno, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

In coerenza con la funzione assegnata al CCNL, rispetto al livello aziendale che riveste il ruolo centrale nella distribuzione della ricchezza prodotta, rimane confermata la regola che prevede espressamente che gli incrementi dei minimi tabellari assorbono le cifre fisse che eventualmente siano state riconosciute in azienda dopo il 1° gennaio 2017.

Si ricorda che la regola si applica più specificamente agli elementi fissi eventualmente riconosciuti dalla contrattazione aziendale successivamente al 1° gennaio 2017; sono espressamente esclusi gli importi retributivi riconosciuti in relazione alle modalità di effettuazione della prestazione (straordinario, notturno, turni, festività, orario plurisettimanale, ecc.).

Una precisa scelta finalizzata ad evitare sommatorie di costi fissi tra i due livelli di negoziazione e, nel contempo, a responsabilizzare i soggetti aziendali a ricercare soluzioni negoziali legate ad indicatori strettamente connessi all'andamento economico e produttivo dell'impresa.

La regola si applica, altresì, agli aumenti individuali riconosciuti, sempre successivamente al 1° gennaio 2017, salvo che non siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità. In tal modo si è esplicitato il principio di diritto comune secondo il quale quando nulla è scritto il datore di lavoro ha la facoltà di operare l'assorbimento e ciò tanto più se le aziende hanno stabilmente adottato pratiche di assorbimento in questo caso indipendentemente dalla data del riconoscimento dei superminimi individuali.

Riguardo, infine, alle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici rimane confermato l'istituto dell'Elemento Perequativo, secondo gli importi (485,00 euro da corrispondere nel mese di giugno) e regole applicative già previste dall'art. 13, Sezione Quarta – Titolo IV¹.

¹ Cfr. in proposito la nostra circolare 27 marzo 2008, prot. n. 50.

2. WELFARE

2.1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE – COMETA

Le parti stipulanti, al fine di incentivare l'adesione al Fondo COMETA dei giovani under 35, hanno previsto per i nuovi aderenti che il contributo a carico del datore di lavoro (pari al 2% per la generalità degli iscritti) sarà elevato, a decorrere dal 1° giugno 2022, al 2,2% dei minimi contrattuali.

In particolare, la clausola contrattuale richiede che per poter beneficiare del maggior contributo aziendale (dal 1° giugno 2022), il lavoratore neo iscritto dopo il 5 febbraio 2021 debba avere un'età inferiore a 35 anni alla data di iscrizione.

Acquisito il diritto, con l'iscrizione, all'applicazione della clausola in esame, il contributo a carico del datore di lavoro è elevato al 2,2% a partire dal 1° giugno 2022.

Il diritto alla maggiore contribuzione permane anche se il lavoratore venga assunto da un nuovo datore di lavoro purché, ovviamente, sia applicato il CCNL metalmeccanico.

Come condiviso anche con il Fondo Cometa in relazione ad alcuni quesiti proposti, i cosiddetti "silenti"² potranno essere considerati nuovi aderenti, ai fini della clausola in esame, solo nel momento in cui, avendo anche il requisito dell'età, decideranno di versare il loro contributo che dà diritto a quello a carico azienda.

2.2. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FONDO MÈTASALUTE

È stata prevista la possibilità che i pensionati che siano stati iscritti al Fondo mètaSalute continuativamente negli ultimi due anni prima di andare in pensione (compresi i lavoratori che siano andati in pensione entro la data di avvio della polizza Pensionati) possano proseguire a fruire dell'assicurazione sanitaria presso mètaSalute.

Il costo della polizza sarà a totale carico del pensionato mentre le modalità di versamento e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal Consiglio di amministrazione di mètaSalute in accordo con le Parti Istitutive al termine dei necessari approfondimenti e valutazioni che dovranno essere svolti.

2.3. FLEXIBLE BENEFITS

È confermata l'erogazione di 200 euro annui in strumenti di welfare che le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori dal 1° giugno di ciascun anno e che i lavoratori potranno utilizzare fino al 31 maggio dell'anno successivo, secondo le regole stabilite all'art. 17, Sez. Quarta, Titolo IV³.

In considerazione di alcune modifiche normative, sono state introdotte nelle schede esemplificative contenute nel citato art. 17, le seguenti precisazioni:

² Gli aderenti c.d. "taciti" o "silenti" sono i lavoratori che passati sei mesi dall'assunzione non hanno espresso alcuna volontà in merito alla destinazione del TFR maturando (in azienda ovvero a previdenza complementare) e che quindi sono stati iscritti a Cometa per il meccanismo del silenzio assenso (adesione tacita). Sono soci di Cometa a tutti gli effetti, e possono decidere quando vogliono di iniziare a versare, oltre al TFR, il loro contributo individuale e conseguentemente beneficiare del contributo del datore di lavoro.

³ Cfr. in proposito le nostre circolari Prot. n. 06 del 1 marzo 2017, Prot. n. 56 del 14 novembre 2017, Prot. n. 23 del 23 maggio 2018, Prot. n. 14 del 31 maggio 2019.

- il rimborso monetario per le somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti di cui all'art. 51, comma 2, lett. f-bis, f-ter del TUIR, è ammesso anche per le spese sostenute presso fornitori terzi non convenzionati, sempre previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore;
- sono stati aggiunti, quale ulteriore esemplificazione di strumenti di welfare, gli abbonamenti per il trasporto regionale o interregionale di cui all'art. 51, comma 2 lett. d-bis del TUIR introdotti con la legge di bilancio 2018.

3. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

3.1. OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE

È stato implementato l'articolato contrattuale di cui all'art. 1, Sezione Prima, prevedendo lo svolgimento di approfondimenti specifici, in coordinamento con le competenti Organizzazioni di categoria, sui comparti che saranno individuati di volta in volta dalle parti con l'obiettivo di elaborare proposte per lo sviluppo e la crescita del settore. A tal fine, sarà messa a punto una base dati, periodicamente aggiornata, relativa alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche e impiantistiche che consentirà di monitorare l'andamento economico dei singoli comparti e, dunque, orientare la condivisione di posizioni comuni in tema di politica industriale.

È stato concordato, infine, che i lavori dell'Osservatorio paritetico nazionale – Sessione Covid-19 proseguiranno fino al termine della pandemia⁴.

3.2. COMITATO CONSULTIVO DI PARTECIPAZIONE

Sono stati ritoccati i precedenti limiti dimensionali aziendali previsti per la costituzione del Comitato consultivo di partecipazione previsto all'art. 3, Sezione Prima; ora tale Comitato può essere costituito nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.000 dipendenti e con almeno un'unità produttiva con più di 500 dipendenti⁵.

3.3. INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN SEDE AZIENDALE

⁴ Sulla base dei dati diffusi dall'Inail relativi all'attività di monitoraggio delle denunce di infortunio da Covid-19, disponibili al 31 marzo 2021, risulta che sono stati coinvolti solo il 4,4% dei lavoratori del settore manifatturiero (addetti alla lavorazione di prodotti chimici/farmaceutici, industria metalmeccanica, industria alimentare, etc.).

Inoltre, dai dati relativi al periodo gennaio 2020 – marzo 2021 riguardanti il piano sanitario integrativo "Pandemic" dedicato alla copertura delle sindromi influenzali di natura pandemica Covid-19 attivato in modo gratuito dal Fondo mètaSalute, emerge che sono state gestite dal Fondo circa 1757 pratiche (29 pratiche per spese funerarie, 170 pratiche per indennità da convalescenza post terapia intensiva, 228 pratiche per indennità da convalescenza post terapia subintensiva, 1330 pratiche per indennità da ricovero da sindromi influenzali) per un valore totale di circa 834 mila euro.

⁵ In merito al computo dei dipendenti si ricorda che i lavoratori a termine si calcolano in ragione "del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro" (art. 27, D.Lgs. n. 81/2015). I lavoratori a part-time si calcolano "in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno." (Art. 9, Decreto legislativo n. 81/2015). I lavoratori con contratto di lavoro intermittente sono conteggiati "nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre" (art. 18, D.Lgs. n. 81/2015). Devono, inoltre, essere conteggiati i dirigenti in quanto lavoratori subordinati mentre sono esclusi dal computo gli apprendisti (art. 47, 3° comma, D.Lgs.n. 81/2015) e i lavoratori a domicilio.

Le parti hanno riordinato e semplificato il testo contrattuale di cui all'art. 9, Sezione Prima, che regola l'informazione e la consultazione in sede aziendale in attuazione del dettato legislativo di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

In sostanza, le informazioni già previste con riferimento a diverse dimensioni aziendali sono state riaggregate, per coerenza di materie ed eliminando ripetizioni e duplicazioni, nella disciplina riferita alle imprese che occupano almeno 50 dipendenti.

Inoltre, sono state inseriti, quali ulteriori materie oggetto di informazione nell'ambito di quanto previsto alle lettere a) e b) del primo comma, il riferimento all'attuazione del diritto soggettivo alla formazione e ai dati sulle dimensioni quantitative delle tipologie contrattuali utilizzate e la qualifica dei lavoratori interessati nonché il numero dei lavoratori in modalità agile.

3.4. INIZIATIVE DI COINVOLGIMENTO E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA-COMMISSIONE NAZIONALE

L'Accordo, all'art. 9-bis, Sezione Prima, ha previsto, su iniziativa dell'Azienda e in accordo con la RSU, la possibilità di attivare forme avanzate e sperimentali di partecipazione. La convinta volontarietà e la condivisione sono infatti aspetti essenziali perché la sperimentazione partecipativa abbia successo.

Un'apposita Commissione paritetica nazionale di cui è prevista la costituzione fornirà indirizzi per promuovere la sperimentazione, anche attraverso attività svolte in accordo con le rispettive strutture territoriali e in relazione alle innovazioni legislative in materia.

L'inserimento di un rappresentante dei lavoratori nei team aziendali inter-funzionali che nelle imprese di volta in volta vengono costituiti per la gestione concreta di questioni operative può infatti costituire una modalità che favorisce il processo di coinvolgimento attivo dei lavoratori nella positiva soluzione delle problematiche.

La complessità della vita aziendale fa sì che qualunque aspetto può costituire oggetto della sperimentazione. A titolo di esempio, si può suggerire che laddove ci fossero problematiche legate alle consegne di un prodotto, che richiedono l'intervento di più funzioni aziendali come la produzione, la qualità, il commerciale, l'ufficio acquisti etc., sia chiamato a far parte del team un rappresentante dei lavoratori.

Altri esempi possono derivare dalle iniziative e/o i processi volti al miglioramento continuo o all'innovazione, che tipicamente contemplano il coinvolgimento di diverse funzioni aziendali, dall'ingegneria, alla produzione, alla qualità, agli acquisti etc.. Anche in questo caso verrebbe inserito nel team operativo un rappresentante dei lavoratori.

Possono ovviamente, in relazione a orientamenti comuni o alle esperienze acquisite in specifici contesti, essere praticate anche sperimentazioni di più ampio contenuto, puntando alla condivisione preventiva di processi e soluzioni che favoriscano il superamento di eventuali problematiche emergenti nonché l'ottimizzazione dell'attività organizzativa.

Questo consentirebbe ai lavoratori di acquisire conoscenza e consapevolezza, attraverso una partecipazione nella gestione di casi concreti, favorendo la fluidità e la costruttività della comunicazione nei passaggi formali di informazione e consultazione previsti dal CCNL.

A tendere, l'esito di queste forme sperimentali di partecipazione diretta "può portare ad un'evoluzione del modello dei Comitati di Partecipazione e dei processi di informazione e consultazione."

Gli aspetti operativi e le modalità di funzionamento di eventuali modelli sperimentali di partecipazione, come sopra esemplificati, potranno essere "meglio definiti a livello aziendale" con specifiche intese tra le parti aziendali, anche sulla base di un eventuale "Protocollo sulla partecipazione" da definirsi con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni.

3.5. LAVORO AGILE – COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA.

Le Parti hanno affidato ad una Commissione Nazionale paritetica il compito di definire una cornice contrattuale di riferimento su alcune tematiche che caratterizzano questa modalità di lavoro quali il diritto alla disconnessione, i diritti sindacali, la tutela della privacy, gli strumenti di lavoro informatici, il diritto alla formazione, fermo restando il principio legale di parità di trattamento tra lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa a distanza e coloro che svolgono la prestazione esclusivamente all'interno della sede aziendale.

I lavori della Commissione, che si è insediata lo scorso 10 maggio, non potranno non tener conto dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento annunciata dal Ministro del Lavoro in occasione della costituzione di un gruppo di lavoro composto da esperti incaricati di elaborare proposte di revisione dell'attuale normativa legale.

4. IL NUOVO INQUADRAMENTO

La riforma dell'inquadramento è l'innovazione qualificante del rinnovo contrattuale del 5 febbraio 2021.

Il precedente sistema di classificazione del personale introdotto nel 1973 ha avuto la capacità di sostenere gli sviluppi del settore per quasi 50 anni attraverso un modello basato sulla mansione individuata attraverso declaratorie sintetiche di categoria, distinte per alinea (riferite rispettivamente a operai, impiegati ed intermedi) e specificata mediante la descrizione dei contenuti professionali nei profili esemplificativi.

Ma di fronte ad un contesto profondamente cambiato per l'evoluzione delle tecnologie e delle organizzazioni e per l'ulteriore diversificazione del settore metalmeccanico per dimensione di impresa, modelli di creazione del valore, posizionamenti di comparto e filiera nel quadro della globalizzazione dei sistemi economici, era ormai divenuta imprescindibile la necessità di nuovi strumenti contrattuali per interpretare ed organizzare il contributo del lavoro.

Il nuovo modello è stato sviluppato sulla base dei criteri di professionalità già individuati dalle Parti nel CCNL del 2016 e tenendo anche conto delle analisi, condotte dalla Commissione paritetica sull'Inquadramento durante la vigenza del precedente CCNL, delle esperienze e delle pratiche di adattamento inquadramentale aziendale che si sono sviluppate nel corso degli ultimi anni.

Un approccio che ha consentito di interpretare compiutamente la “mansione” attraverso sei criteri di professionalità: autonomia e responsabilità gerarchico-funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione, applicati non soltanto ai livelli più elevati della scala classificatoria ma ad ognuno dei livelli in cui è articolato l'inquadramento. I requisiti di professionalità sono precisati ed esemplificati nelle possibili applicazioni nel Glossario, riportato al punto 1.4. del testo contrattuale, quale strumento utile per agevolarne la comprensione.

E dunque il concetto tradizionale di “mansione” descritta attraverso il binomio della competenza tecnico specifica e della responsabilità gerarchica viene sostituito dal “ruolo” come identificato dai modelli organizzativi più diffusi che valorizza non solo l'attività ma anche le competenze, le modalità e le relazioni in cui si esplica la prestazione.

Un cambiamento profondo che consolida quanto è già presente nelle nostre aziende riconoscendo la centralità delle persone e delle competenze dei lavoratori per la competitività di ciascuna impresa e

del settore, ponendo le basi per ulteriori iniziative di valorizzazione delle professionalità in coerenza con le scelte contrattuali sulla formazione, la sicurezza ed il welfare.

Le competenze di ruolo già oggi necessarie e di fatto ben diffuse che comprendono, accanto a competenze tecnico specifiche in linea con l'evoluzione della tecnologia, competenze trasversali, ad esempio di digitalizzazione e comunicazione, sono imprescindibili non solo in ambito lavorativo ma ogni ambito sociale e di cittadinanza attiva.

Le declaratorie di livello definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per tutti i comparti in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti permettendo di applicare l'inquadramento a partire dalla effettiva organizzazione del lavoro ed in funzione dei contesti aziendali e sono uniche per operai ed impiegati (e per i c.d. intermedi).

I confini tra le categorie di operaio ed impiegato, pur permanendo come riferimento per il legislatore, sono diventati meno significativi e spesso limitanti rispetto alle necessità di organizzazione del lavoro come confermato anche dall'evoluzione statistica, rilevata anno dopo anno dalle indagini condotte da Federmeccanica, del rapporto tra operai ed impiegati passato dal 70/30 degli anni ottanta al 50/50 odierno. E, dunque, con il passaggio al "ruolo" le declaratorie sono state formulate in termini di professionalità equivalenti.

Quali strumenti di supporto per facilitare l'implementazione operativa saranno riportate nel testo di stesura contrattuale, al completamento dei lavori di scrittura che stanno per concludersi in questi giorni, un'elencazione esemplificativa di figure professionali aggregate per aree funzionali desunte dai più diffusi modelli di organizzazione per funzioni ed alcune esemplificazioni orientative di profili professionali con sviluppo dei sei criteri di professionalità.

Si tratta di un'attività che proseguirà in sede di commissione anche dopo la stesura in coerenza con la dinamicità del modello che sarà sempre pronto a cogliere l'evoluzione delle tipologie di professionalità in conseguenza delle trasformazioni tecnologiche e non solo.

Un modello che riconosce le nuove famiglie professionali, dalla gestione per progetti alle funzioni sicurezza-ambiente, risorse umane, vendite e marketing, prima sconosciute al Contratto metalmeccanico ma certamente presenti negli organici aziendali garantendo anche la compatibilità con i requisiti internazionali di certificazione qualità, sicurezza/ambiente, e con i modelli di organizzazione e di classificazione dei ruoli professionali e della formazione basati sull'*European Qualifications Framework*.

La transizione al nuovo sistema di inquadramento dal 1° giugno 2021 è governata da una tabella automatica di conversione delle previgenti categorie nei nuovi livelli di professionalità che esclude trascinalenti verso l'alto degli inquadramenti attuali e non introduce né la possibilità né la necessità di processi di revisione immediati, ponendo però le basi per un corretto riposizionamento nel tempo degli inquadramenti in funzione dei nuovi requisiti professionali.

Inoltre, il CCNL, riconosce espressamente la possibilità che l'azienda attivi iniziative sperimentali di adattamento inquadramentale, d'intesa con la RSU e con le Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti, per cogliere le specificità e sviluppare le professionalità, le competenze e l'impiegabilità dei lavoratori in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli di organizzazione economico produttiva.

4.1. I QUATTRO "CAMPI" DI RESPONSABILITÀ DI RUOLO ARTICOLATI IN NOVE LIVELLI DI INQUADRAMENTO

In questa prospettiva, la valorizzazione del lavoro ai fini classificatori avviene in base alla responsabilità⁶ propria dei diversi ruoli aziendali che il nuovo sistema di classificazione raggruppa in quattro distinti “campi” articolati in nove livelli di inquadramento (cui corrispondono nove minimi tabellari).

D. Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2;

C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3;

B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3;

A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1.

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie “uniche” superando la precedente impostazione basata sui c.d. alinea che distingueva le categorie giuridiche di operaio, impiegato e quadro e i c.d. intermedi. La formulazione delle declaratorie, infatti, ora equipara convenzionalmente i ruoli produttivi, tecnici, amministrativi o di servizio dando il giusto riconoscimento anche alle figure che operano con un forte e qualificato contenuto di manualità.

Rimangono, ovviamente, ferme le qualifiche legali di operaio, impiegato e quadro di cui all'art. 2095 c.c., che oggi hanno rilievo sul piano normativo e, in particolare, per l'assicurazione malattia presso l'INPS.

A tal fine, il CCNL, considerato che la “collaborazione” e la “professionalità” sono oggi tipiche di tutti i lavoratori subordinati e non più solo degli impiegati, come storicamente definiti dal R.D.L. n. 1825/1924, rinviene, nella prevalenza della “manualità” o della “operatività” nell'esercizio del ruolo, i requisiti distintivi della qualifica legale di operaio. Per operatività si può intendere la messa in opera o la realizzazione pratica di prodotto, processo o fasi di processo.

Riguardo ai c.d. intermedi (il cui rapporto di lavoro, con un accordo del 1973 fu convenzionalmente considerato “intermedio” tra operai ed impiegati riguardando lavoratori con mansioni particolari di fiducia o responsabilità ovvero di guida e controllo di un gruppo di operai), che ormai rappresentano in base ai nostri dati lo 0,7% della media del settore metalmeccanico, le parti si sono limitate a salvaguardare i trattamenti aziendali in atto, in particolare per quanto attiene la categoria giuridica di appartenenza.

Ulteriore precisazione fornita dalle Parti attiene ai lavoratori “direttivi”, di cui il CCNL continua a prevedere l'inquadramento a partire dal livello B2 (*ex* 6^a categoria), che sono esclusi dall'applicazione delle norme sul lavoro straordinario come disciplinato dal D. Lgs. n.66/2003, identificati nei lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa. Naturalmente, così come avveniva nella previgente disciplina, rimangono salve le eventuali diverse pratiche in essere in sede aziendale.

4.2. LE NORME TRANSITORIE

Il passaggio al nuovo sistema di inquadramento, per i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, è governato centralmente dalla tabella di comparazione automatica definita nel CCNL che individua esattamente la corrispondenza delle previgenti categorie con i nuovi livelli di professionalità, di seguito sintetizzata.

| CATEGORIE al 31 maggio 2021 | LIVELLI al 1° giugno 2021 | CAMPI PROFESSIONALI |
|--|--------------------------------------|----------------------------|
|--|--------------------------------------|----------------------------|

⁶ Come è evidente si tratta di un concetto diverso e distinto dalla responsabilità contrattuale del lavoratore. Questa è convenuta al momento dell'assunzione o nelle eventuali dinamiche modificative della prestazione inizialmente convenuta e non è certamente deducibile dal sistema di classificazione.

| | | |
|-----------------|---------------------------------|--|
| 1 ^a | Eliminazione dal 1° giugno 2021 | |
| 2 ^a | D1 | D RUOLI OPERATIVI |
| 3 ^a | D2 | |
| 3S ^a | C1 | C RUOLI TECNICO SPECIFICI |
| 4 ^a | C2 | |
| 5 ^a | C3 | |
| 5S ^a | B1 | B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI |
| 6 ^a | B2 | |
| 7 ^a | B3 | |
| 8 ^a | A1 | A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE |

Una scelta questa che ha l'obiettivo di garantire stabilità e certezza per tutti i lavoratori e le aziende attraverso un sistema di transizione semplice e diretto. In presenza di specifici adattamenti inquadramentali aziendali l'adozione del nuovo sistema di classificazione non dovrà comportare né perdite né vantaggi per l'azienda e i lavoratori.

Come è evidente, si tratta di un'equiparazione convenzionale che lascia inalterate, per i lavoratori in forza al 31 maggio 2021, le "attività" già assegnate nel rispetto, naturalmente, delle regole contrattuali relative ai criteri di inserimento e mobilità di cui al punto 1.2. dell'art. 1 – *Classificazione dei lavoratori*.

Nei casi di organizzazioni che già adottano sistemi allineati al nuovo inquadramento quest'ultimo è già di fatto utilizzato e dunque direttamente applicabile a tutti i lavoratori.

Diversamente, l'adattamento al nuovo inquadramento si potrà realizzare nel tempo attraverso cambiamenti organizzativi in linea con il nuovo sistema che potranno anche comportare programmi formativi finalizzati a riallineare le competenze dei lavoratori. Il capitolo sulla formazione continua, disciplinato dal CCNL, può costituire un supporto utile per raggiungere questo obiettivo fondamentale per la competitività delle aziende e l'impiegabilità dei lavoratori.

Le aziende dovranno comunicare ai lavoratori, entro il 31 maggio prossimo, il livello di inquadramento corrispondente alla previgente categoria di appartenenza.

Tale comunicazione può essere effettuata secondo le modalità ritenute più funzionali utilizzando gli strumenti già in uso per le comunicazioni ai lavoratori. Ad esempio, può essere data informazione generale della tabella di comparazione fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità di cui al punto 1.3. del testo contrattuale evidenziando che nella busta paga dei singoli lavoratori sarà riportata la conversione tra la precedente categoria e il nuovo livello di inquadramento. Tale evidenziazione potrà essere ripetuta anche per alcune buste paga successive.

Possono anche essere utilizzati, se ritenuto utile, uno dei fac-simile di comunicazione che trovate in allegato da adattare alle specifiche norme in essere in sede aziendale.

Nel caso di presenza di lavoratori che non hanno concluso, entro il 31 maggio 2021, i passaggi di categoria come confermati al punto 1.2. del testo contrattuale e che riguardano, nello specifico: il passaggio sia per operai che per impiegati dalla ex 2^a alla ex 3^a (passaggio dal Livello D1 al Livello D2 nel nuovo inquadramento) e il passaggio previsto solo per gli impiegati dalla ex 4^a alla ex 5^a (passaggio dal livello C2 al livello C3 nel nuovo inquadramento), saranno comunicati al singolo lavoratore i mesi mancati per il passaggio al livello superiore, secondo le modalità scelte dall'azienda.

Stessa comunicazione sarà effettuata nei confronti dei singoli lavoratori interessati dal passaggio al livello superiore in caso di assegnazione a mansioni superiori di cui all'art. 4, Sezione Quarta, Titolo II.

Per quanto riguarda, poi, i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 che risultano ancora inquadrati in 1^a categoria, non avendo completato il periodo di servizio previsto per il passaggio in 2^a categoria, essi saranno inquadrati automaticamente nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021.

Tale effetto trova applicazione anche per i lavoratori con contratto di apprendistato che si trovino al 31 maggio 2021, inseriti *pro tempore*, sulla base del criterio del sottoinquadramento, nella 1^a categoria.

4.3. LE DECLARATORIE GENERALI

Rispetto alla precedente impostazione in cui l'inquadramento dei lavoratori avveniva sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi, l'inquadramento negli attuali nove livelli è effettuato sulla base delle declaratorie generali che definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per l'intero settore e permettono di costruire l'inquadramento prescindendo da specifiche descrizioni di profilo, necessariamente limitate rispetto alla diversificazione del settore.

Il nuovo sistema di inquadramento è pensato ed è destinato ad operare in funzione dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'impresa. L'applicazione delle nuove declaratorie in ciascuna realtà dipende dall'effettiva organizzazione dell'azienda e non dal modello astratto di profili professionali.

Nello specifico, i criteri evidenziati nel testo contrattuale rilevano, in primo luogo, che gli elementi di professionalità declinati nelle declaratorie di livello vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore in azienda e, dunque, non considerano le competenze proprie del lavoratore bensì quelle che effettivamente esprime e sono richieste nello svolgimento del proprio ruolo.

Le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento individuate dalle declaratorie sono graduate sempre in funzione del contesto aziendale.

I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale; ad esempio, la responsabilità gerarchica di personale potrà, in alcuni contesti, nel caso di figure di contributo specialistico, non essere requisito necessario per l'inquadramento ai livelli superiori, ma l'autonomia ed il rilievo funzionale insieme alle competenze tecnico specifiche, alle competenze trasversali dovranno comunque integrare le definizioni della declaratoria. Similmente, in altri contesti, la competenza tecnico specifica dovrà essere valutata insieme alle effettive competenze trasversali, di polivalenza e di partecipazione ai sistemi di miglioramento.

4.4. FIGURE PROFESSIONALI AGGREGATE PER AREE FUNZIONALI ED ESEMPLIFICAZIONI DI PROFILI PROFESSIONALI

Quale strumento di supporto all'implementazione operativa del sistema di inquadramento nello specifico contesto aziendale sarà riportata nel Testo contrattuale di stesura (le Parti ne stanno completando la scrittura) un'elencazione esemplificativa di figure professionali che comprendono oltre a figure professionali già presenti nei precedenti CCNL nuove figure professionali collegate all'evoluzione delle tecnologie e dei modelli di organizzazione e di gestione del miglioramento.

Le figure professionali sono poi organizzate per aree/famiglie funzionali prendendo spunto dai più diffusi e diversi modelli di organizzazione per funzioni e hanno valore puramente indicativo (dalla gestione per progetti alle funzioni sicurezza-ambiente, risorse umane, vendite e marketing).

L'effettivo inquadramento delle figure professionali esemplificate nei diversi livelli contrattuali, al di là delle denominazioni tipiche di ciascuna cultura organizzativa, dipenderà esclusivamente dagli effettivi contenuti di ruolo e dei contesti aziendali.

E ciò tanto più se si consideri che gli stessi termini di addetto, responsabile, specialista, tecnico possono rappresentare in funzione dei contesti aziendali contenuti di ruolo diversi o essere sostituiti da denominazioni derivanti dalla necessità di inquadrare l'organizzazione in standard di nomenclatura internazionali, ad esempio quando si utilizzino termini quali manager, supervisor, specialist, leader.

I quattro campi di ruolo: Ruoli Operativi, Ruoli Tecnico Specifici, Ruoli Specialistici e Gestionali, Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione possono costituire un riferimento utile per uniformare le terminologie da adottare in azienda ai fini dell'organizzazione delle figure professionali nei livelli di inquadramento.

Quale ulteriore strumento di supporto saranno poi inseriti nel testo contrattuale alcune esemplificazioni orientative di profili professionali con sviluppo dei sei criteri di professionalità che le Parti stanno ultimando sulla base dell'esempio delle figure professionali dell'area manutentiva riportato come allegato all'Accordo 5 febbraio 2021.

Il metodo seguito può consentire, per analogia, di descrivere ulteriori profili in funzione degli specifici contesti aziendali.

Questo materiale sarà via via implementato dai lavori che la Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale ha il compito di svolgere secondo quanto previsto all'art. 2 del testo contrattuale.

4.5. CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITÀ PROFESSIONALE

Secondo quanto previsto dall'Accordo 5 febbraio 2021, le Parti hanno provveduto ad aggiornare, alla luce delle innovazioni introdotte, il precedente testo contrattuale adeguandolo al quadro aggiornato dei sistemi di istruzione e formazione con riferimento al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) riportato nell'art. 8, *Diritto allo studio*, Sezione Quarta, Titolo VI e chiarendo, nel contempo, le formulazioni relative ai passaggi "automatici" di livello.

In particolare, nel ribadire che l'applicazione del sistema di classificazione sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori in applicazione delle declaratorie professionali nell'ambito del contesto aziendale e richiamando l'opportunità di valutare in sede aziendale la sperimentazione di interventi di adattamento inquadramentale in applicazione dei principi individuati dal CCNL, sono rimasti sostanzialmente inalterati criteri e modalità di passaggio di livello e criteri di inserimento distinti in base alla qualifica giuridica di operaio o di impiegato, come riassunto nella seguente tabella riepilogativa fatte salve le diverse previsioni definite in sede aziendale.

TABELLA RIEPILOGATIVA CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITÀ

| |
|---|
| Passaggio al livello D1- <u>Operai</u> |
| ○ Dal 1° giugno 2021 tutti i lavoratori inquadrati in 1 ^a categoria passeranno automaticamente al livello D1 – <i>vedi norme transitorie</i> |

| |
|---|
| Passaggio dal livello D1 al livello D2 |
| <p><u>Operai</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio (livello 4 QEQ): dopo 3 mesi dall'assunzione ○ Lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli: <ul style="list-style-type: none"> a) Entro il termine di 18 mesi di svolgimento della prestazione; b) con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici di Livello 3 QEQ: entro il termine di 9 mesi. ○ Connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo, comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. ○ Linee a catena o a cadenza: al termine di 36 mesi di prestazione <p><u>Impiegati</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza |
| Inserimento nel livello C2 - <u>Impiegati</u> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (Livello 4 QEQ – limitatamente a percorsi quinquennali) |
| Passaggio dal livello C2 al livello C3- <u>Impiegati</u> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (Livello 4 QEQ – limitatamente a percorsi quinquennali): dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito |
| Inserimento nel livello C3 – <u>Impiegati</u> |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ i lavoratori in possesso di laurea anche triennale (Livelli 6 e 7 QEQ) o diploma ITS (Livello 5 QEQ) in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel Livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti |

4.6. PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI ED ALTRE NORME CONTRATTUALI

Le parti hanno, infine, provveduto ad aggiornare, alla luce delle innovazioni introdotte, le norme riguardanti la mobilità professionale orizzontale. In particolare, nel mantenere il riferimento alla mansione, che del resto continua ad essere utilizzata dal legislatore come concetto giuridico di definizione dell'attività lavorativa anche se ormai inadatta a cogliere le trasformazioni del lavoro, le parti hanno attualizzato il riferimento alle "mansioni equivalenti" con il concetto di ruolo declinato dal nuovo sistema di inquadramento.

E dunque l'equivalenza da verificare nel caso di modifica delle mansioni attiene e si misura in relazione al ruolo esercitato dal lavoratore nell'ambito del contesto aziendale. Una tutela del lavoratore che deve essere declinata secondo i principi che hanno ispirato ed innovato il sistema di inquadramento e che si fondano sulla trasversalità, polivalenza, polifunzionalità del ruolo esercitato e non solo alla stabilità di attività tecnico specifiche o di rigide gerarchie organizzative.

Rimangono invariate, nella sostanza, le altre norme contrattuali già presenti nel CCNL ed, in particolare, gli articoli relativi alle nuove mansioni e cumulo di mansioni, agli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia e ai lavori siderurgici.

4.7. INIZIATIVE SPERIMENTALI

Ampio spazio è stato dato alle iniziative sperimentali che le aziende volessero intraprendere al fine di adattare il nuovo sistema di inquadramento alle proprie specificità e ricercare le soluzioni più creative/innovative.

Le sperimentazioni dovranno essere condivise in sede aziendale con la RSU d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e potranno riguardare anche specifiche aree professionali e/o di attività aziendale per approfondire alcune iniziative, come:

- valutazione di fattori di professionalità;
- ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche figure in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative;
- sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa;
- bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un ventaglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive, anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

4.8. COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE SULL'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

La governance del nuovo sistema di inquadramento è affidata alla Commissione Paritetica nazionale. In primo luogo, la Commissione ha il compito di presidiare la transizione al nuovo sistema e su richiesta delle parti potrà fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verificassero contenziosi applicativi.

Inoltre, svilupperà una raccolta di profili professionali rilevanti per cogliere le specificità dei comparti, filiere e bacini in cui si articola il settore (installazione d'impianti, informatica, automotive ecc.). La raccolta, che non sarà inserita nel testo contrattuale, sarà aggiornata a cura della Commissione e sarà messa a disposizione del sistema secondo le modalità che saranno individuate di comune accordo.

Infine, elaborerà indirizzi e linee guida per le iniziative di adattamento inquadramentale che potranno svilupparsi monitorandone i risultati anche al fine di valutare possibili adattamenti da apportare nel prossimo rinnovo contrattuale.

La Commissione si avvarrà del supporto tecnico-scientifico dei Centri di Competenza guidati da Politecnici e da Università, da individuare di comune accordo, per sviluppare approfondimenti sull'evoluzione delle competenze e dei processi di cambiamento delle imprese.

5. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Con l'Accordo di rinnovo viene rafforzato l'impianto contrattuale introdotto dal CCNL 26 novembre 2016 attraverso la previsione di servizi e la messa a disposizione di strumenti utili per l'attuazione del diritto soggettivo alla formazione favorendo, nello stesso tempo, la qualità degli interventi formativi quale investimento strategico per le aziende e per i lavoratori per affrontare i cambiamenti tecnologici, organizzativi e di mercato.

5.1. SERVIZI PER LA FORMAZIONE

Come evidenziato nell'Accordo, il processo di formazione, perché possa rispondere efficacemente alle esigenze di aziende e lavoratori, deve caratterizzarsi per la cadenza ciclica delle fasi che lo compongono e, cioè: l'analisi del fabbisogno per identificare le competenze da sviluppare ed elaborare il piano formativo, la pianificazione delle iniziative formative (al fine di far emergere e valorizzare tutte le modalità di apprendimento intraprese comprese quelle *on the job* e in affiancamento), il monitoraggio dello stato di attuazione e la registrazione della formazione effettuata.

Al fine di supportare le aziende nell'organizzazione della formazione ed estendere l'attuazione del diritto soggettivo alle 24 ore triennali di formazione, le Parti si sono impegnate a predisporre appositi Servizi per la Formazione.

Tali Servizi saranno accessibili per tramite di una "*Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti*"⁽⁷⁾ e potranno riguardare le seguenti macro-aree di intervento: pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia *Blockchain*; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali *ad hoc* per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali.

Nell'individuare ed implementare i servizi, verrà prestata particolare attenzione alle esigenze delle PMI.

La messa in atto di tale impianto è finanziata, nell'attuale vigenza contrattuale, con un contributo aziendale *una tantum* pari a 1,50 euro per dipendente, che le aziende dovranno versare nel mese di luglio 2021 secondo le modalità che verranno successivamente comunicate. Il contributo dovrà essere calcolato prendendo in considerazione il personale in forza al 31 dicembre 2020.

Le Parti hanno demandato alla Commissione Nazionale per la Formazione professionale e l'Apprendistato⁽⁸⁾ la definizione di dettaglio dei Servizi per la Formazione; le macro-aree di intervento sopra citate verranno vagliate secondo una progettualità condivisa e sviluppate nel tempo a partire dagli interventi ritenuti prioritari. Alla Commissione Nazionale è altresì affidata la definizione di un Protocollo di regolamentazione tra le Parti e la gestione delle risorse; tutte le operazioni che ne deriveranno saranno rendicontate e rese pubbliche.

Al termine dei suddetti lavori definitivi seguirà una comunicazione di dettaglio.

Come ulteriore contributo per orientare aziende e lavoratori sulle aree tematiche da considerare prioritarie per sviluppare percorsi formativi, le Parti stipulanti si sono impegnate ad avviare un'attività progettuale per promuovere il recupero delle competenze digitali di base e agevolare la costruzione dell'identità digitale, quale contenuto formativo qualificante insieme ai temi ambientali ed economia circolare e agli ulteriori spunti operativi rinvenibili nelle tabelle elaborate nell'ambito del Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018 ora riportate nel testo contrattuale.

5.2. LA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE

Sono confermati i criteri che regolano l'esercizio del diritto alla formazione continua che attribuiscono all'azienda il compito di individuare e programmare, per tutti i lavoratori in forza a

⁷ Le ore di formazione che verranno fruite tramite la Piattaforma nazionale, condivisa da Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm, potranno essere rendicontate sul "Conto Formazione" attivato dall'azienda presso Fondimpresa.

⁸ Prevista dall'art. 6, punto 6.1., Sezione Prima.

tempo indeterminato e a tempo determinato, secondo le precisazioni di seguito evidenziate, percorsi formativi della durata di almeno 24 ore in coincidenza con l'orario contrattuale di lavoro nell'arco di ciascun ciclo triennale, da calcolare a partire dal 1° gennaio 2017.

Per il triennio in corso (1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022) le aziende hanno tempo per programmare le attività formative per i dipendenti in forza fino al 31 dicembre 2021 e svolgere i percorsi formativi entro il 31 dicembre 2022.

Qualora l'azienda preveda di coinvolgere i lavoratori in iniziative formative da svolgere nel corso del 2022, è opportuno che ne dia comunicazione agli interessati entro il 31 dicembre 2021 ai fini dell'esercizio individuale del diritto alla formazione che, come illustrato al successivo punto 5.3, potrà essere attivato oltre che nel corso del 2022 anche per i successivi 6 mesi.

La programmazione aziendale delle iniziative formative deve riguardare sia i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in corso nel primo biennio di ogni ciclo triennale ma anche i lavoratori a tempo determinato nel caso in cui, come ha specificato l'Accordo di rinnovo, la durata del contratto non sia inferiore a 9 mesi e sia compatibile, nel senso di coincidente, con le tempistiche di erogazione della formazione pianificata.

Non rientrano invece nel campo di applicazione della disciplina contrattuale i lavoratori in apprendistato - per i quali la formazione è un elemento essenziale del contratto - e i lavoratori in somministrazione, la cui formazione è a carico dell'agenzia di somministrazione.

Per i lavoratori part-time, in applicazione della regola generale del riproporzionamento, la quota delle 24 ore triennali si calcola in ragione del ridotto orario di lavoro. Tuttavia, in coerenza con le finalità delle previsioni contrattuali, può essere valutata l'opportunità di un percorso formativo pari ad almeno il 50% del monte ore previsto per i full time.

La programmazione delle iniziative formative, in coerenza con il fabbisogno formativo aziendale, deve essere elaborata con il coinvolgimento della RSU, anche in considerazione della loro finanziabilità attraverso Fondimpresa, definendo progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali.

Nel pianificare le attività formative possono essere adottate una o più modalità di erogazione tra quelle espressamente indicate: formazione d'aula (attraverso corsi interni o esterni all'azienda); autoapprendimento con FAD, *e-learning*; partecipazione a convegni-seminari; *workshop* interni o esterni all'azienda; *coaching*; *action learning*; affiancamento; *training on the job*.

Rimane fermo che ai fini del completamento delle 24 ore di formazione, sono escluse le ore dedicate alla formazione obbligatoria e relativi aggiornamenti, riconducibili all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

5.3. L'INIZIATIVA INDIVIDUALE

L'Accordo di rinnovo ha previsto un rafforzamento dell'esercizio individuale del diritto soggettivo alla formazione che può essere attivato dai lavoratori che non siano stati coinvolti o per i quali non sia stato programmato un coinvolgimento in iniziative di formazione aziendale entro il secondo anno di ogni ciclo triennale ovvero, nel ciclo triennale in corso (2020-2022), entro la fine del 2021, fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite.

I suddetti lavoratori potranno attivarsi per esercitare il diritto soggettivo alla formazione non solo nel corso del terzo anno del triennio (ovvero, nel ciclo triennale in corso, nel 2022) ma anche nei successivi 6 mesi (e cioè fino al 30 giugno 2023) fermo restando che trascorso anche questo ulteriore periodo le ore non fruite decadranno salvo che non vi siano stati impedimenti dovuti a comprovabili esigenze tecnico-organizzative o al superamento della percentuale massima di assenza complessiva. In tali casi le ore residue saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio.

Per quanto riguarda specificamente le ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, si evidenzia che, in via transitoria, è stato previsto che i lavoratori che non abbiano fruito, in tutto o in parte, delle ore di formazione, potranno esercitare il diritto soggettivo alla formazione, fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite, entro e non oltre il 31 dicembre 2021; al termine di tale periodo esse decadranno definitivamente risolvendosi, in tal modo, le problematiche emerse in merito all'applicazione, nel corso della vigenza del CCNL 26 novembre 2016, delle innovazioni contrattuali sul diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori metalmeccanici.

Un'altra modifica da segnalare attiene all'eliminazione della "partecipazione di 1/3" in termini di ore a carico del lavoratore e, dunque, anche nel caso dell'iniziativa individuale le ore di formazione, sempre fino a concorrenza delle 24 ore pro-capite, sono a carico dell'azienda. Questa modifica si applica all'esercizio individuale alla formazione attivabile a partire dal triennio in corso e, dunque, nel 2022 e fino al 30 giugno 2023, il lavoratore che non è stato coinvolto, in tutto o in parte, in programmi formativi aziendali potrà esercitare il diritto soggettivo alla formazione fino a concorrenza delle 24 ore di competenza del triennio a carico del datore di lavoro.

Diversamente, per le ore di competenza del triennio 2017-2019 il cui esercizio è stato prorogato fino al 31 dicembre 2021 continuerà ad essere applicata la "partecipazione di 1/3 in termini di ore a carico del lavoratore.

Ed, inoltre, si è previsto che i lavoratori che rientrano da un periodo di assenza pari o superiore a 6 mesi (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità), potranno immediatamente attivarsi per esercitare il diritto soggettivo alla formazione ovvero saranno prioritariamente inseriti in eventuali piani aziendali già programmati ed attivi laddove la loro professionalità sia coerente con le iniziative formative pianificate.

È stato altresì precisato che le iniziative formative a disposizione del lavoratore saranno, in via prioritaria, quelle sulle quali l'azienda, d'intesa con la RSU, ha dato informazione: si tratta di un'offerta formativa finalizzata ad orientare le possibili scelte dei lavoratori.

In assenza di questa attività di orientamento, il lavoratore potrà esercitare il proprio diritto alla formazione chiedendo di partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, linguistiche, tecniche o gestionali impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Non è escluso che il lavoratore possa chiedere di partecipare a corsi di formazione già programmati con il sostegno dei Fondi interprofessionali con conseguente valutazione da parte dell'azienda in merito alla praticabilità dell'inserimento.

A garanzia della qualità dell'offerta formativa, la norma contrattuale individua i soggetti formatori che possono organizzare tali corsi ⁽⁹⁾ tra i quali è ricompresa, in via esplicita, anche l'azienda.

Rimane confermato che per poter esercitare il diritto soggettivo alla formazione, il lavoratore deve farne richiesta entro i 10 giorni lavorativi precedenti l'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria.

Inoltre, è previsto che le iniziative formative alle quali il lavoratore ha partecipato, debitamente documentate dall'ente formatore o dall'azienda, siano registrate in base alla normativa vigente.

⁹ In particolare, sono espressamente previsti: gli enti di cui all'art. 1 legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro; gli enti accreditati secondo le normative regionali per la formazione continua; gli enti in possesso della certificazione UNI EN ISO 9001 2008 settore EA 37 per le sedi di svolgimento delle attività formative; Università pubbliche o private riconosciute, Fondazioni ITS, Istituti tecnici autorizzati a rilasciare titoli di istruzione secondaria superiore; l'azienda.

Rimane anche fermo che qualora le iniziative formative prevedano un costo di frequenza, l'azienda, anche integrando risorse pubbliche e private eventualmente a disposizione, dovrà assumersi l'onere della spesa per un massimo di 300 euro.

La formulazione individuata, in conformità alle normative in materia fiscale al momento in vigore, prevede che sia l'azienda ad effettuare il pagamento direttamente al soggetto erogatore beneficiando, in tal modo, del trattamento fiscale di vantaggio in materia.

5.5 MODALITÀ DI GESTIONE

Nel rinviare alla nostra circolare prot. n. 17 del 5 maggio 2017 per l'illustrazione di tutte le altre clausole relative alle modalità di gestione della partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione continua che rimangono invariate, evidenziamo che nell'Accordo di rinnovo si è precisato che l'attuazione di quanto definito nelle norme contrattuali dovrà formare oggetto di informativa da parte della Direzione aziendale non solo alla RSU ma anche alla Commissione Territoriale per la Formazione continua e l'Apprendistato di cui all'art. 6, punto 6.2., Sezione prima, laddove costituita.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle previsioni contrattuali¹⁰ saranno esaminate congiuntamente dalla Direzione e dalla RSU e, nel caso in cui permangano, la risoluzione delle stesse è affidata alla Commissione Territoriale per la Formazione continua e l'Apprendistato o, in mancanza, alle parti competenti a livello territoriale. La decisione dovrà essere assunta all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza.

6. TIPOLOGIE CONTRATTUALI – ART. 4, SEZIONE QUARTA, TITOLO I

6.1. LETTERA A) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Per quanto attiene alla disciplina del rapporto di lavoro a termine di cui alla lettera A) dell'art. 4, Sezione Quarta, Titolo I, le parti, nel corso della stesura del testo del CCNL, hanno proceduto a semplificare la lettura dell'articolato ripartendolo in appositi paragrafi ma anche ad apportare alcune integrazioni e modifiche.

In particolare, le previsioni contrattuali che prevedono la computabilità di tutti i periodi di lavoro svolti presso la medesima azienda, ai fini della maturazione degli scatti di anzianità (o dei passaggi di livello) in caso di stabilizzazione a tempo indeterminato e che riguardavano i soli lavoratori già impiegati a termine, sono state estese anche ai lavoratori già utilizzati in somministrazione allineando, così, il CCNL alle pratiche in atto in molte aziende.

Questa modifica contrattuale decorre dalle assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione intervenute successivamente al 5 aprile 2021; conseguentemente vanno computati tutti i periodi di lavoro svolti precedentemente alla stabilizzazione, sia a termine che in somministrazione, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori ai 12 mesi, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini della maturazione dell'anzianità utile per il riconoscimento degli scatti di anzianità (o dei passaggi di livello).

Si ricorda, in proposito, che in base alla regola generale della parità di trattamento economico e normativo, nel caso, al momento solo teorico a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Dignità,

¹⁰ Ad esempio, la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il lavoratore intende frequentare e quanto previsto dal testo contrattuale.

di assunzione a termine con un unico contratto, eventualmente comprensivo di proroghe, di durata superiore a 24 mesi così come nel caso di missioni di durata superiore ai 24 mesi¹¹, il lavoratore matura in corso di rapporto, al completamento dell'anzianità di servizio utile, il diritto allo scatto di anzianità.

Infine, riguardo alle informazioni che l'azienda è tenuta a fornire, di norma semestralmente alla Rsu ed alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, queste dovranno ora riguardare anche i dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori già assunti con contratto a termine, l'eventuale esercizio del diritto di precedenza e i dati sulle dimensioni quantitative dei lavoratori in somministrazione e la qualifica dei lavoratori interessati.

6.2. LETTERA B) STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con un'apposita Nota a Verbale, le parti hanno espressamente confermato che la clausola di stabilizzazione di cui alla lettera B), introdotta con il CCNL 20 gennaio 2008 nell'ambito di un quadro legislativo di riferimento alquanto diverso rispetto a quello disegnato, oggi, dal "Decreto Dignità" che non ne consente più una pratica attuazione, non costituiscono una "deroga" ai limiti massimi di durata del contratto a termine come stabiliti dall'art. 19, D. Lgs. n. 81 del 2015 (attualmente pari a 24 mesi)¹².

6.3. LETTERA C) PART-TIME

Sono state apportate alcune modifiche al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale".

La prima riguarda le donne vittime di violenza di genere e, in coerenza con lo specifico articolo contrattuale illustrato al successivo punto 10 della circolare, è stato stabilito che esse abbiano diritto alla trasformazione certa anche temporanea del rapporto di lavoro in part-time al di fuori delle percentuali massime contrattualmente previste.

La seconda modifica è finalizzata a favorire le richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento dei 3 anni.

Si ricorda, in proposito, che secondo l'impianto contrattuale le richieste del lavoratore motivate dalla necessità di accudire i figli fino a 13 anni consentono, nel caso delle aziende con più di 100 dipendenti, una trasformazione certa a part-time nell'ambito di una percentuale massima di trasformazione a part-time fissata al 4% del personale in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore).

Nel caso, invece, delle aziende fino a 100 dipendenti la medesima richiesta sarà valutata positivamente in funzione della fungibilità del lavoratore interessato¹³ nell'ambito di una percentuale massima di trasformazione a part-time fissata al 3% del personale in forza al tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore).

Nello specifico, si è stabilito che ove le suddette percentuali del 4% ovvero del 3%, a seconda della dimensione aziendale e rispettive modalità di valutazione, siano state raggiunte, eventuali richieste

¹¹ In proposito si sottolinea che il Ccnl per le Agenzie di somministrazione di lavoro, al punto 12 dell'articolo 30, Retribuzione, prevede che "gli scatti di anzianità sono erogati in conformità al raggiungimento dei periodi di maturazione previsti dal Ccnl dell'utilizzatore anche nei casi di missione rinnovate nell'arco di 15 giorni".

¹² Cfr., in proposito, la nostra circolare n. 7 del 2 aprile 2019.

¹³ In linea generale, la non fungibilità del lavoratore è valutabile in funzione delle mansioni, incarichi o posizioni ricoperte ovvero delle modalità di esecuzione della prestazione.

motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 5% ovvero del 4% del personale in forza a tempo pieno.

Si ricorda, infine, che in base alle previgenti clausole contrattuali, qualora il datore di lavoro non accolga la richiesta del part-time per il superamento della soglia percentuale di trasformazione o per l'infungibilità del lavoratore, sarà svolto un confronto con la RSU finalizzato all'individuazione di un'eventuale soluzione mentre nel caso di valutazione negativa, in relazione alle esigenze tecnico organizzative dell'azienda, la RSU potrà chiedere al datore di lavoro di essere informata circa i motivi del mancato accoglimento della richiesta.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore le proprie decisioni entro 30 giorni dalla presentazione della richiesta; in caso di risposta positiva, il part-time potrà anche avere una durata predeterminata, indicativamente non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi salvo diverse specifiche condizioni stabilite in azienda.

6.4. APPRENDISTATO

In coerenza con la modifica del sistema di inquadramento che entrerà in vigore il prossimo 1° giugno, è stata rivista la disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante e quella dell'Apprendistato di Alta formazione e di Ricerca, specificatamente per quanto attiene alle modalità di inquadramento e conseguente determinazione della retribuzione spettante all'apprendista.

In particolare, è stato sostituito il sistema del "sottoinquadramento" fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire con la previsione dell'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica da conseguire accompagnata dalla "percentualizzazione" della relativa retribuzione gradualmente crescente in base alla durata dell'apprendistato; percentualizzazione che deve essere applicata al minimo tabellare di livello fatti salvi, naturalmente, i diversi trattamenti economici previsti in azienda.

Questa modifica riguarda solo i contratti di apprendistato che saranno stipulati a partire dal 1° giugno 2021.

Per i contratti già in essere a quella data rimangono ferme tutte le clausole concordate nel contratto di apprendistato fino alla naturale scadenza dello stesso. Un effetto che si potrebbe determinare, in particolare, sui contratti di apprendistato professionalizzante con uscita in terzo livello, deriva dalla prevista eliminazione, a decorrere dal 1° giugno 2021, della prima categoria come stabilito dalla modifica del sistema di inquadramento professionale.

Ne consegue che nel caso in cui, in base alla regola del "sottoinquadramento", l'apprendista si trovasse inquadrato *pro tempore* al 1° livello, dal 1° giugno 2021 dovrà essere automaticamente inquadrato in categoria D1 (ex seconda categoria) anche se non si è ancora concluso il periodo previsto di sottoinquadramento in prima categoria.

I lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2021 con contratto di Apprendistato Professionalizzante ovvero di Alta Formazione e di Ricerca, dovranno essere inquadrati nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e il relativo minimo tabellare di livello, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine del contratto di apprendistato, sarà calcolato applicando le percentuali previste per i rispettivi periodi di applicazione come indicato nelle due successive tabelle (salvo eventuali riproporzionamenti in base alla minor durata complessiva del contratto di apprendistato).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

| Durata complessiva Mesi | Primo periodo | | Secondo periodo | | Terzo periodo | |
|----------------------------|---------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|-------------|
| | Mesi | Percentuale | Mesi | Percentuale | Mesi | Percentuale |
| 36 | 12 | 85% | 12 | 90% | 12 | 95% |
| 30 | 10 | 85% | 10 | 90% | 10 | 95% |
| 24 | 8 | 85% | 8 | 90% | 8 | 95% |

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

A) Percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: 85% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento.

B) Percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento.

Nel caso di realtà aziendali dove il contratto di apprendistato è la modalità ricorrente per l'inserimento dei giovani al lavoro attraverso progetti formativi finalizzati al conseguimento di qualifiche professionali spesso omogenee e con riconoscimento di trattamenti retributivi di miglior favore, eventuali temporanee differenze inquadramentali tra apprendisti assunti prima e dopo il 1° giugno 2021 potranno essere opportunamente gestite fermo restando che per i nuovi apprendisti deve essere garantito l'inquadramento nel livello.

7. CONTRATTI PUBBLICI SERVIZI- ART. 10, SEZIONE QUARTA, TITOLO I

Il testo dell'articolato contrattuale riguardante gli appalti nei pubblici servizi è stato modificato e chiarito in coerenza con le previsioni legali (art. 1 lettere fff) e ggg) Legge 11/2016 e art. 50 D.Lgs.50/2016).

In particolare, il termine previsto per la preventiva comunicazione della cessazione di appalto che l'azienda uscente è tenuta a dare alla RSU ed

alle OO.SS. territorialmente competenti è stato anticipato ad almeno 30 giorni antecedenti la data di cessazione, fatti salvi casi imprevedibili.

La medesima comunicazione dovrà essere inviata anche all'impresa subentrante e dovrà contenere l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, il rispettivo orario di lavoro, l'inquadramento contrattuale e le mansioni svolte.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto che sarà considerato esperito decorsi 15 giorni dal primo incontro.

Il confronto dovrà riguardare la valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con l'oggetto del nuovo bando di gara insieme alle eventuali necessità occupazionali dell'impresa subentrante.

Nel caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali, l'azienda subentrante è impegnata all'assunzione dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto da almeno 6 mesi prima della scadenza (salvo che siano stati assunti in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente).

L'impresa uscente dovrà fornire alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'assunzione del personale.

Nel caso cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali, l'esame congiunto consentirà di approfondire le modalità con le quali armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali ricorrendo a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

8. AMBIENTE DI LAVORO – SALUTE E SICUREZZA

Le parti con l'obiettivo di consolidare le scelte compiute con il CCNL del 2016 e nel valutare la positiva esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui all'art. 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020 e la successiva elaborazione delle Linee guida sui diritti sindacali del 18 giugno 2020 che saranno allegate al CCNL, hanno condiviso la scelta di perseguire il massimo coinvolgimento di tutti i soggetti responsabili (il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) in collaborazione con la RSU per individuare gli strumenti più idonei e le modalità più efficaci per il miglioramento continuo della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Coerentemente sono stati da un lato implementati e sviluppati i compiti e gli incarichi affidati alla Commissione nazionale di cui all'art. 4, Sezione Prima e dall'altro sono state inserite alcune precisazioni nell'articolo 1, Ambiente di lavoro – Salute e Sicurezza, Sezione quarta, Titolo V.

8.1. COMMISSIONE NAZIONALE SU SALUTE E SICUREZZA

La Commissione proseguirà nel rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018 sia per quanto riguarda la predisposizione di una banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.

La Commissione sarà, altresì, impegnata a promuovere l'adozione dei break formativi e delle pratiche virtuose come la Root Cause Analysis (c.d. tecnica dei «5 perché» che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio) attraverso la l'organizzazione di eventi congiunti pluriregionali, la definizione di una pubblicazione (elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali nonché a elaborare apposite indicazioni su come segnalare i quasi

infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza, la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.

Inoltre, dovrà predisporre moduli per la formazione congiunta RSPP/preposti/RLS sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei “quasi infortuni” e comportamenti insicuri nonché elaborare un “Vademecum per l’invio dei lavoratori all’estero” che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della Direttiva 2018/957 sul distacco con particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi

8.2. DISCIPLINA CONTRATTUALE

Nell’art.1, Sezione Quarta, Titolo V, nell’ambito dei due incontri all’anno già previsti nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti dedicati all’esame dei fattori di rischio o criticità presenti in stabilimento/reparto, è evidenziata l’opportunità di analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurre l’incidenza.

Inoltre, si è precisato che nell’ambito degli incontri periodici tra RSPP e RLS (semestrali nelle unità produttive con più di 200 addetti e annui nelle unità di minore dimensione) sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente coinvolgendo i rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

Infine, sulla base di quanto concordato nelle Linee guida dell’8 ottobre 2018 è stato consolidato il metodo dei break formativi, attivabili anche in accordo con la Rsu, quale «buona pratica» per sviluppare una formazione di qualità in materia di sicurezza.

Nell’ambito dell’armonizzazione della disciplina contrattuale con l’Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 si è chiarito che i permessi retribuiti che competono ad ogni R.l.s. sono pari al numero più alto risultante dall’applicazione dell’Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (che individua i permessi in relazione all’azienda nel suo complesso) e quanto già previsto relativamente all’unità produttiva dalla regolamentazione di settore¹⁴.

9. TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Le clausole contrattuali riguardanti il trattamento da riconoscere in caso di gravidanza e puerperio di cui all’art. 4, Sezione Quarta, Titolo VI, sono state armonizzate con le prassi interpretative che si sono sviluppate nelle aziende e, al contempo, con il quadro normativo oggi in vigore.

Com’è noto l’articolato contrattuale, risalente nel tempo, distingue tra astensione obbligatoria, con il riconoscimento del 100% della retribuzione per i 5 mesi che dovevano essere fruiti nei due mesi prima del parto e nei tre mesi successivi ad esso, e l’astensione obbligatoria anticipata.

¹⁴ Si ricorda che la quantità di permessi prevista dall’Accordo Interconfederale a favore degli Rls è pari a:

- 24 ore per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori;
 - 48 ore per le aziende che occupano da 6 a 15 lavoratori;
 - 72 ore per le aziende che occupano più di 16 lavoratori;
- mentre il CCNL stabilisce le seguenti quantità:
- 50 ore nelle unità produttive da 51 a 100 dipendenti;
 - 70 ore nelle unità produttive da 101 a 300 dipendenti;
 - 72 ore nelle unità produttive da 301 a 1000 dipendenti;
 - 76 ore nelle unità produttive oltre 1000 dipendenti.

In questo caso, era prevista l'applicazione del trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal contratto, appunto pari a 5 mesi ad intera retribuzione globale, e quello previsto dalla legge, pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria anticipata.

L'interpretazione letterale delle clausole contrattuali poteva comportare che, nell'ipotesi di astensioni dal lavoro superiori a circa 27 settimane, il trattamento a carico dell'azienda non fosse più dovuto in quanto quello previsto dalla legge era più favorevole.

Negli anni, nelle aziende si è andata consolidando un'applicazione della normativa nel senso di riconoscere sempre l'integrazione del trattamento previdenziale fino a raggiungere l'intera retribuzione globale per i 5 mesi di astensione obbligatoria anche nel caso di astensione anticipata.

E a tale interpretazione si è conformata la lettera delle clausole contrattuali insieme all'eliminazione di alcune previsioni ormai superate.

Rimangono ovviamente salvi i trattamenti di miglior favore previsti in azienda.

10. MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE E PREVENZIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO.

Le parti stipulanti, nel condividere la necessità che un fenomeno così grave come quello della violenza di genere, che ha radici culturali profonde, debba essere contrastato anche con il contributo attivo del mondo del lavoro, hanno individuato alcuni interventi di informazione e di sensibilizzazione delle aziende e dei lavoratori finalizzate alla prevenzione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro individuando, nel contempo, alcuni strumenti contrattuali a favore delle donne che subiscono violenza.

10.1 DISCIPLINA CONTRATTUALE

Con l'Accordo di rinnovo è stato definito uno specifico articolo, art. 12-bis¹⁵, da inserire nella Sezione. Quarta - Titolo VI che introduce misure a tutela delle donne vittime di violenza di genere.

In primo luogo, a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio¹⁶, di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo retribuito della durata massima di sei mesi. In sostanza, ai primi tre mesi di astensione dal lavoro già previsti dalla legge a carico dell'Inps sono stati aggiunti ulteriori tre mesi che sono a totale carico del datore di lavoro.

Il congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Con riferimento al periodo legale di tre mesi, l'INPS, con circolare del 15 aprile 2016, n. 65, ha chiarito che il congedo indennizzato è equivalente a 90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa ed è fruibile entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa.

¹⁵ La numerazione dell'articolo sarà rivista con la stesura definitiva del CCNL.

¹⁶ Articolo 5-bis, decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

Inoltre, la fruizione in modalità oraria consente l'astensione dal lavoro per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattuale del periodo di paga mensile o quadrisettimanale scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Conclusa la fruizione del periodo di astensione dal lavoro previsto per legge, le lavoratrici potranno fruire, alle medesime condizioni, degli ulteriori tre mesi di aspettativa retribuita a totale carico del datore di lavoro.

Le lavoratrici, al rientro dal periodo di sei mesi continuativi di assenza, possono esercitare, da subito, il diritto soggettivo alla formazione continua per favorire un migliore reinserimento lavorativo; in alternativa, devono essere inserite, in via prioritaria, in piani aziendali già programmati, se coerenti con la professionalità.

Alle lavoratrici, inoltre, è riconosciuto il diritto alla trasformazione certa, anche temporanea, del rapporto di lavoro da tempo pieno in *part-time* al di fuori delle percentuali massime di assenza stabilite nell'articolo 4, Sezione quarta, Titolo I, nonché ad essere agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o modalità agili della prestazione di lavoro.

Infine, nel caso in cui le lavoratrici siano dipendenti di un'azienda plurilocalizzata avranno il diritto ad essere trasferite su loro richiesta in un'altra sede aziendale a parità di trattamento economico e normativo sempre che sia organizzativamente possibile l'inserimento nella diversa unità produttiva.

10.2. FERIE E PAR SOLIDALI

L'intesa sottoscritta il 26 marzo 2018 con la quale sono state definite le "Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidale" in applicazione dell'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151¹⁷, e che sarà inserita nel CCNL come apposito articolo contrattuale, è stata integrata con la previsione delle donne vittime di violenza di genere tra i soggetti beneficiari della Banca ore solidale con l'avvertenza, in questo caso, di preservare quanto più possibile il diritto alla privacy.

10.3. COMMISSIONE NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ – AZIONI PER LA PREVENZIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO.

Le Parti hanno esteso il campo di attività della Commissione Nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 7. 1., Sez. Prima, prevedendo alla lett. c) che, allo scopo di prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, saranno promosse iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

Inoltre, nell'intento di rafforzare l'attività di prevenzione di comportamenti da ritenere inaccettabili, hanno altresì previsto l'obbligo per le aziende di adottare la Dichiarazione, riportata di seguito, di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016.

| |
|---|
| L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le |
|---|

¹⁷ Cfr. la nostra circolare illustrativa prot. n. 14 del 26 marzo 2018.

hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

L'impegno aziendale sopra richiamato potrà essere portato a conoscenza dei lavoratori tramite i canali aziendali di comunicazione normalmente adottati e potrà essere oggetto di un incontro specifico con le RSU nell'ambito del quale potrà essere condivisa l'opportunità di adottare, azioni volte a realizzare modalità di condotta improntate alla correttezza nelle relazioni interpersonali, migliorando il livello di consapevolezza attraverso iniziative formative-informative specifiche che tengano anche conto delle indicazioni che saranno prodotte dalla Commissione Nazionale nell'ambito della propria attività.

Più nel dettaglio, si fa riferimento a tutte quelle misure utili, nel contesto aziendale, a prevenire, ridurre ed eliminare le condizioni che possono generare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, ed idonee a promuovere una corretta cultura della relazione uomo-donna (come ad esempio l'organizzazione di incontri con esperti, iniziative culturali, campagne di informazione o indagini interne), favorendo comportamenti basati sul rispetto reciproco che contribuiscono a migliorare il clima aziendale.

Le iniziative in tale materia possono essere considerate un'applicazione dei principi che vengono di norma affermati nel “Codice etico”, strumento che sempre un maggior numero di aziende sta adottando per garantire una gestione equa ed efficace delle relazioni interpersonali e che sostiene la reputazione dell'impresa in modo da ispirare una maggior fiducia nei confronti dell'esterno.

Allegato

FAC- SIMILE DI COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

Il CCNL 5 febbraio 2021 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti prevede al punto 1.3. dell'art. 1, Sezione Quarta – Titolo II che entro il 31 maggio 2021 sia comunicato ai lavoratori il livello di inquadramento corrispondente al nuovo sistema di classificazione professionale in vigore dal 1° giugno 2021 secondo la tabella di comparazione automatica definita nel CCNL.

| CATEGORIE al 31 maggio 2021 | LIVELLI al 1° giugno 2021 | CAMPI PROFESSIONALI |
|--|--------------------------------------|--|
| 1 ^a | Eliminazione dal 1° giugno 2021 | |
| 2 ^a | D1 | D RUOLI OPERATIVI |
| 3 ^a | D2 | |
| 3S ^a | C1 | C RUOLI TECNICO SPECIFICI |
| 4 ^a | C2 | |
| 5 ^a | C3 | |
| 5S ^a | B1 | B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI |
| 6 ^a | B2 | |
| 7 ^a | B3 | |
| 8 ^a | A1 | A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE |

Nome e Cognome

Categoria giuridica (operaio, impiegato o quadro).....

Categoria di inquadramento al 31 maggio 2021.....

Livello di inquadramento al 1° giugno 2021.....

FAC- SIMILE DI COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

Gentile dipendente, qui di seguito le evidenziamo la tabella in base alla quale Ella ha immediata evidenza del livello di inquadramento che le sarà applicato dal 1° giugno 2021 tramite semplice conversione del suo livello di inquadramento attuale. Quanto sopra, in riferimento al punto 1.3 dell'art.1, Sezione Quarta – Titolo II del CCNL 5 febbraio 2021.

| CATEGORIE al 31 maggio 2021 | LIVELLI al 1° giugno 2021 | CAMPI PROFESSIONALI |
|--|--------------------------------------|--|
| 1 ^a | Eliminazione dal 1° giugno 2021 | |
| 2 ^a | D1 | D RUOLI OPERATIVI |
| 3 ^a | D2 | |
| 3S ^a | C1 | C RUOLI TECNICO SPECIFICI |
| 4 ^a | C2 | |
| 5 ^a | C3 | |
| 5S ^a | B1 | B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI |
| 6 ^a | B2 | |
| 7 ^a | B3 | |
| 8 ^a | A1 | A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE |

EVENTUALE COMUNICAZIONE DA FORNIRE QUALORA IL LAVORATORE SIA INTERESSATO DA UNA DELLE FATTISPECIE DI PASSAGGIO DI LIVELLO PREVISTE.

Le comunichiamo, inoltre, i periodi di attività ancora da svolgere ai fini del passaggio di livello disciplinato dalle norme contrattuali di cui al punto 1.2. dell'art. 1 e dell'4, Sezione Quarta - Titolo II .

| Categoria giuridica di operaio - Passaggio dal livello D1 al livello D2 (ex passaggio dalla 2° alla 3° categoria) | |
|--|---|
| Giorni/Mesi mancanti _____ | Data passaggio di livello GG/MM/AAAA |
| Categoria giuridica di impiegato - Passaggio dal livello D1 al livello D2 (ex passaggio dalla 2° alla 3° categoria) | |
| Giorni/Mesi mancanti _____ | Data passaggio di livello GG/MM/AAAA |
| Categoria giuridica di impiegato - Passaggio dal livello C2 al livello C3 (ex passaggio dalla 4° alla 5° categoria) | |
| Giorni/Mesi mancanti _____ | Data passaggio di livello GG/MM/AAAA |
| Passaggio al livello superiore ai sensi dell'art. 4, Sezione Quarta – Titolo II | |
| Giorni/Mesi mancanti _____ | Data passaggio di livello GG/MM/AAAA |
