

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 24/2021

Genova, 14/06/2021

**Oggetto: METALMECCANICI INDUSTRIA RINNOVO CONTRATTUALE E
SUCCESSIVI ACCORDI.**

Gentile cliente,

L'accordo di rinnovo del Ccnl del settore metalmeccanica industria sottoscritto il 5 febbraio 2021 ha ottenuto l'approvazione nelle assemblee dei lavoratori (Comunicato del 15 aprile 2021). In seguito sono stati sottoscritti altri accordi che modificano e integrano il rinnovo. Di seguito riportiamo una sintesi delle principali novità inerenti agli aspetti retributivi e la classificazione del personale.

LA RIFORMA DELLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Dal 1° giugno 2021, il nuovo contratto introduce un nuovo sistema di classificazione professionale che in fase di prima applicazione prevede **il passaggio automatico dalle attuali categorie ai nuovi livelli.**

I nuovi livelli sono raggruppati nei seguenti campi che definiscono i **ruoli professionali**:

Ruoli	Livelli
Operativi	livello D1 – livello D2
Tecnico Specifici	livello C1 – livello C2 – livello C3
Specialistici e Gestionali	livello B1 – livello B2 – livello B3
di Gestione del cambiamento e Innovazione	livello A1

Pertanto, **tutti i lavoratori** devono essere **riclassificati entro il 31 maggio 2021**, sulla base dello schema di comparazione fornito dallo stesso accordo, che riportiamo di seguito.

Categorie	Campi professionali	Livelli
1	eliminazione 1^ categoria	
2	D. Ruoli operativi	D1
3		D2
3S	C. Ruoli tecnico specifici	C1
4		C2
5		C3
5S	B. Ruoli specialistici e gestionali	B1
6		B2
7		B3
8	A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1

I lavoratori della 1^ categoria in eliminazione dal 1° giugno 2021 passano nel livello D1, che corrisponde alla 2^ categoria.

I lavoratori in forza **conservano l'anzianità di servizio maturata al 31 maggio 2021** per tutti gli istituti contrattuali; in particolare sono confermati i periodi utili per il passaggio al livello successivo – tra la seconda e la terza categoria; tra la quarta e la quinta categoria – nonché i periodi previsti in caso di passaggio temporaneo di mansione.

Restano **validi gli accordi aziendali precedentemente stipulati** relativi al passaggio a livello superiore del lavoratore dipendente.

Ciò premesso, evidenziamo che le **nuove declaratorie** sono definite sulla base di **ulteriori criteri di professionalità**:

-> oltre agli attuali criteri di:

- autonomia,
- responsabilità gerarchico/funzionale,
- competenza tecnico-specifica,

-> sono introdotti **quattro nuovi criteri di professionalità** e cioè:

- le competenze trasversali,
- la polivalenza,
- la polifunzionalità,
- il miglioramento continuo.

Ai fini dell'applicazione del nuovo sistema, l'accordo propone un **glossario** utile per **individuare il ruolo del lavoratore nel contesto organizzativo** e quindi per una corretta applicazione del nuovo sistema. Il glossario esplicita, anche con esemplificazioni, il significato dei diversi criteri di professionalità vecchi e nuovi (autonomia, polivalenza, eccetera).

Le **declaratorie** individuano le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento selezionate e graduate 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, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Inoltre l'accordo chiarisce che:

- ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio e impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento;
- per lavoratori direttivi s'intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

MINIMI TABELLARI

Il Tem, oltre che per la consueta dinamica Ipca, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione della riforma della classificazione del personale.

I nuovi importi dei minimi tabellari sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili			
	dal 1.6.2021	dal 1.6.2022	dal 1.6.2023	dal 1.6.2024
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11

A giugno di ogni anno di vigenza dell'accordo, le parti si incontrano per definire la quota di Tem derivante dalla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati e qualora l'adeguamento risultasse superiore agli incrementi di cui sopra, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Gli aumenti dei minimi tabellari **assorbono gli aumenti individuali** riconosciuti dopo il 1° gennaio 2017, salvo che siano stati concessi con clausola espressa di non assorbibilità, nonché **gli incrementi fissi collettivi concordati in sede aziendale** successivamente alla stessa data, ad eccezione degli importi connessi alle modalità della prestazione (esempio indennità/maggiorazioni per straordinario, notturno e festivo o per turni).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In armonia con quanto previsto dall'accordo di rinnovo 5 febbraio 2021, in data 20 aprile 2021 le parti hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante.

Qualifiche ammesse

Le qualifiche ammesse sono tutte quelle previste dal Ccnl ad esclusione dei livelli D1 e A1.

Durata

La durata massima del contratto è di 36 mesi. Essa è ridotta di 6 mesi per:

- i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF, di diploma di tecnico superiore 1TS (livello 5 EQF);
- i lavoratori in possesso di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerenti alla professionalità da conseguire.

La durata massima è di 24 mesi per le figure di livello D2 occupate in produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni sono caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive.

Inquadramento e retribuzione

Per i contratti stipulati dal 1° giugno 2021 l'inquadramento è al livello corrispondente alla qualifica da conseguire. La retribuzione è quella del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire ragguagliata alle percentuali e relativi periodi di applicazione.

Durata complessiva in mesi	I periodo		II periodo		III periodo	
	Mesi	%	Mesi	%	Mesi	%
36	12	85	12	90	12	95
30	10	85	10	90	10	95
24	8	85	8	90	8	95

Nel caso in cui le durate complessive siano inferiori, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale, ferma restando la percentuale di retribuzione applicabile nei 3 periodi.

Formazione

La formazione professionalizzante non può essere inferiore a 80 ore medie annue e potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

FLEXIBLE BENEFITS

Per ciascun anno di vigenza del contratto (comprendendo anche l'anno 2020), s'intendono confermati i flexible benefits nella misura annua di 200,00 euro, istituiti con il Ccnl 26 novembre 2016.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Dal 1° giugno 2022 per i lavoratori di nuova adesione a Cometa e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico azienda è pari al 2,2% dei minimi contrattuali.

Ausplicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**