

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 23 aprile 2021

Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanica – aziende industriali – ipotesi di accordo

Il 5 febbraio 2021, FEDERMECCANCIA, ASSISTAL, FIOM -CGIL, FIM – CISL e UILM – UIL hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2019.

Le OO.SS. hanno evidenziato come tale intesa è da intendersi validata a seguito della consultazione certificata che saranno definite e, in caso di esito positivo, le Parti procederanno alla sottoscrizione formale dell'accordo.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di accordo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA
2. NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
3. MINIMI CONTRATTUALI;
4. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
5. MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
6. APPALTI;
7. FORMAZIONE CONTINUA;
8. APPRENDISTATO;
9. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
10. *FLEXIBLE BENEFIT*;
11. QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*.

1. DECORRENZA E DURATA

Fatta salve diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti, l'accordo in commento decorre dal 5 febbraio 2021 (data di stipula) e avrà validità fino al **30 giugno 2024**.

Sul punto, si ricorda che il previgente CCNL del 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del suddetto nuovo accordo.

2. NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A fronte degli importanti cambiamenti dei fattori e dei modelli organizzativi del lavoro intervenuti nel corso degli ultimi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati e della tecnologia, le Parti hanno stabilito di riformare l'intero sistema di classificazione del personale.

Dal **1° giugno 2021**, infatti, i lavoratori saranno inquadrati in una **classificazione unica**, articolata in **nove livelli** ricompresi in **quattro campi di responsabilità di ruolo**. Nello specifico:

- **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 nei nove livelli sarà effettuato sulla base di

1) **declaratorie generali**, definite sulla base dei seguenti di **criteri di professionalità**:

- a) **autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale:** è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative etc.). Esempificazioni: tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc; dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale; area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica);
- b) **competenza tecnica specifica:** sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale. Esempificazioni: controllo e regolazione; qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo; autonomia di diagnostica ed adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili; reperibilità di mercato; rilevanza competitiva aziendale; perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore; indicatori di misura della prestazione;
- c) **competenze trasversali e partecipazione al miglioramento:** sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse

comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di *problem solving* per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico. Esempificazioni: ascolto comunicazione e relazione; partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti; partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo; esposizione al cliente ed al fornitore; agilità e adattabilità; pianificazione e gestione; apprendimento continuo e formazione di sé; supporto e formazione di altri; lingue straniere; utilizzo degli strumenti informatici e digitali;

- d) polivalenza: è la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative. Esempificazioni: capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità e onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi;
- e) polifunzionalità: è la capacità del lavoratore di svolgere attività normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse. Esempificazioni: capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite;
- f) miglioramento continuo e innovazione: partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro a esempio di tipo ISO 9000, 14000, 18000/45000 o normativa che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza. Esempificazioni: attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo; capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, e organizzative; capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/a collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi; capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione; capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative

2) **esemplificazioni delle figure professionali**; nel dettaglio:

CAMPO D – RUOLI OPERATIVI

LIVELLO D1

Lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base. In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali;

LIVELLO D2

Lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale.

Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati. In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

CAMPO C – RUOLI TECNICO SPECIFICI

LIVELLO C1

Lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con competenza di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo. In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del *team* o con i *team* connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.

LIVELLO C2

Lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione. Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni. I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

LIVELLO C3

Lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento e i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi. Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con

eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni. Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi e analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale. In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta e il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

CAMPO B – RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI

LIVELLO B1

Lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione. In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso. Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni. Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori. Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

LIVELLO B2

Lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata competenza di reperimento e trattamento delle informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi

utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso. In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche e innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

LIVELLO B3

Lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive e, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza. In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

CAMPO A – RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E DELL'INNOVAZIONE

LIVELLO A1

Lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse e assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali e immateriali. Promuovono e orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

Dal **1° giugno 2021** sarà **eliminata la 1ª categoria** e i lavoratori ivi inquadrati già in forza alla data del 31 maggio 2021 saranno **riclassificati** nel **livello D1**.

Inoltre, l'accordo stabilisce che i **lavoratori già in forza** al 31 maggio 2021, interessati dalla suddetta riclassificazione, **conservano l'anzianità di servizio già maturata** a tale data, nonché i periodi di attività

già svolti secondo le previsioni in tema di mobilità professionale, che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

Di conseguenza, entro il 31 maggio 2021 le aziende provvederanno a riclassificare il personale in base alla seguente tabella di comparazione

categorie attuali	campi professionali	nuovi livelli
1 ^a	Categoria eliminata	
2 ^a	Campo D Ruoli operativi	D1
3 ^a		D2
3 ^a S	Campo C Ruoli tecnico specifici	C1
4 ^a		C2
5 ^a		C3
5 ^a S	Campo B Ruoli specialistici e gestionali	B1
6 ^a		B2
7 ^a		B3
8 ^a	Campo A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1

3. MINIMI CONTRATTUALI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un **adeguamento dei minimi tabellari**, nonché dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità, in 4 *tranches* con scadenze giugno 2021, giugno 2022, giugno 2023 e giugno 2024.

Di conseguenza, i minimi tabellari assumeranno i valori di seguenti indicati (in euro):

Livello	Nuovi minimi a partire dal			
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	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

4. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che a partire dal **1° giugno 2022** per i lavoratori di nuova adesione al Fondo COMETA e con un'età inferiore ai 35 anni il **contributo** a **carico** del **datore** di lavoro è stabilito nella misura del **2,2%** dei minimi contrattuali.

5. MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti hanno previsto che al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015 le lavoratrici hanno il diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi al **percorso di protezione** per un periodo **retribuito** massimo di **sei mesi**, fermo restando quanto stabilito per i primi tre mesi di astensione dal lavoro dal quarto comma del suddetto articolo.

Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Al fine di migliorare le loro condizioni di vita, le lavoratrici rientranti in servizio dopo il periodo di congedo hanno diritto alla **trasformazione**, anche temporanea, del **rapporto di lavoro** a tempo parziale e dovranno essere agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e, laddove vi siano più sedi lavorative e sia organizzativamente possibile, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

6. APPALTI

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti hanno stabilito che nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente dovrà dare preventiva comunicazione alla RSU e alle OO.SS. territorialmente competenti con un **preavviso**, salvi casi imprevedibili, non inferiore a **trenta giorni** antecedenti la data di cessazione.

Nella comunicazione di attivazione, che dovrà essere inviata anche alla nuova **impresa subentrante**, dovrà essere fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, il rispettivo orario di lavoro, l'inquadramento contrattuale e le mansioni.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della già menzionata comunicazione, ciascun destinatario potrà chiedere una procedura avente a oggetto un **esame congiunto** coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza, la quale si intenderà comunque utilmente esperita entro quindici giorni dal primo incontro.

In caso di **cambio di appalto**, il nuovo accordo prevede due ipotesi:

- cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali
in questo caso, l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come specificato nel prosieguo;
- cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali
in tale ipotesi, le parti, nel corso dell'esame congiunto, dovranno attivarsi al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione dalle norme legislative e/o contrattuali.

Al cambio di appalto sono interessati i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno sei mesi prima della suddetta scadenza. Tale limite temporale **non** si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

Da ultimo, l'impresa uscente dovrà fornire a quella subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli sulla sicurezza.

7. FORMAZIONE CONTINUA

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti hanno assunto l'impegno di avviare un'attività progettuale al fine di favorire l'alfabetizzazione digitale.

Nell'arco di ogni triennio, le aziende dovranno coinvolgere i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del contratto non inferiore a nove mesi in percorsi di **formazione continua** della durata di **24 ore pro capite**; se alla fine del secondo anno qualora non saranno utilizzate le 24 ore previste nel triennio, ai lavoratori saranno riconosciute quelle non effettuate per partecipare a iniziative di formazione continua.

Inoltre, i lavoratori che rientreranno da una assenza continuativa pari o superiore a sei mesi avranno il diritto di recuperare la formazione non svolta a partire dalla data di rientro.

Le ore residue non fruite potranno essere utilizzate nei sei mesi del triennio successivo, pena decadenza.

8. APPRENDISTATO

In considerazione del **nuovo sistema di inquadramento**, le Parti hanno statuito che in fase di stesura provvederanno a modificare la disciplina del contratto di **apprendistato professionalizzante**, sostituendo il regime del sottoinquadramento con quello basato sulle percentuali, che saranno pari all'**85%, 90%, 95%** della retribuzione del livello d'inquadramento dei tre periodi di eguale durata ivi previsti.

9. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti hanno stabilito di estendere l'**assistenza sanitaria integrativa** anche ai **pensionati** che sono stati iscritti al Fondo metàSalute in modo continuativo per almeno due anni all'atto di andare in pensione.

Inoltre, potranno iscriversi al suddetto fondo anche i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e che hanno maturato due anni di anzianità di iscrizione continuativa.

Le prestazioni, le modalità di contribuzione e il relativo l'importo, a totale carico del pensionato, saranno definite dal Fondo metàSalute tenendo conto delle indicazioni delle Parti sociali.

10. FLEXIBLE BENEFIT

Le Parti hanno confermato, per tutta la durata di vigenza del nuovo contratto, l'erogazione dei **flexible benefit** per un importo pari a 200,00 euro all'anno.

Nel mese di *giugno* di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori tali strumenti di *welfare* che potranno essere utilizzati entro il 31 maggio dell'anno successivo.

11. QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti hanno stabilito che dal 1° marzo 2021 e fino al 31 marzo 2021 le aziende, mediante affissione in bacheca, dovranno comunicare ai lavoratori non iscritti al sindacato la richiesta di una quota associativa straordinaria di 35,00 euro a favore delle OO.SS. stipulanti, da trattenere sulla busta paga del mese di giugno 2021.

Con la busta paga di aprile 2021 le aziende consegneranno ai lavoratori un apposito modulo che consente a questi ultimi di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e dovrà essere riconsegnato entro il 15 maggio 2021.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)