

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 23 luglio 2021

Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanica – aziende industriali – accordi integrativi e adeguamento economico inflattivo di giugno 2021

Come si ricorderà, 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.

Con un comunicato congiunto del 22 aprile 2021, FIOM -CGIL, FIM – CISL e UILM – UIL hanno sciolto la riserva su tale intesa.

A integrazione dell'ipotesi di accordo del 5 febbraio scorso, FEDERMECCANCIA, ASSISTAL, FIOM -CGIL, FIM – CISL e UILM – UIL hanno siglato anche i seguenti accordi integrativi al CCNL in commento in materia di:

1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MATERNITÀ (29 MARZO 2021);
2. TIPOLOGIE CONTRATTUALI (6 APRILE 2021);
3. APPRENDISTATO (20 APRILE 2021);
4. *WELFARE* (20 APRILE 2021)

Inoltre, l'accordo di rinnovo del 5 febbraio 2021 ha confermato l'adeguamento dei minimi tabellari, dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL (2021-2024) per livello sulla base dell'IPCA, così come già avvenuto nel 2020. Con il verbale del 9 giugno 2021 le Parti sociali hanno definito le nuove tabelle con validità dal 1° giugno 2021.

1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MATERNITÀ (29 MARZO 2021)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con l'accordo del 29 marzo 2021, le Parti hanno precisato che anche i lavoratori in prova possono iscriversi al Fondo COMETA, senza dover attendere il superamento del relativo periodo.

Inoltre, è stato precisato che a partire dal **1° giugno 2022** per i lavoratori di età inferiore ai 35 anni compiuti e che hanno aderito al Fondo dopo il 5 febbraio 2021 è previsto un **incremento** della **contribuzione** a carico del **datore di lavoro (2,2%** dei minimi contrattuali).

MATERNITÀ

Le Parti hanno precisato che durante i cinque mesi di congedo obbligatorio alla lavoratrice assente nei spetta, a integrazione di quanto previsto dalla legge, l'**intera retribuzione**.

Qualora il periodo di assenza obbligatoria si estenda, a norma di legge, oltre il suddetto periodo, alla lavoratrice spetterà il **trattamento più favorevole** tra quello previsto dal CCNL e dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Da ultimo, in caso di **malattia** durante la gravidanza e il puerperio, non è più prevista l'applicazione delle disposizioni del CCNL sul trattamento in caso di malattia dal giorno in cui la stessa si manifesta qualora tali disposizioni siano più favorevoli alla lavoratrice interessata.

2. TIPOLOGIE CONTRATTUALI (6 APRILE 2021)

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Con l'accordo del 6 aprile scorso, le Parti hanno precisato che nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine o in somministrazione, ai fini degli scatti di anzianità devono essere conteggiati **tutti i periodi** di lavoro effettuati dal lavoratore **presso il medesimo datore** per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purché non siano intervenute sospensioni per periodi di non lavoro superiori a 12 mesi a condizione che non vi siano state interruzioni con periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Inoltre, in caso di successione di più contratti a termine, le Parti hanno precisato che le previsioni riguardanti la stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro in favore dei lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro a termine sia periodi di missione con contratto di somministrazione e che abbiano superato i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, **non** rappresentano una **modifica** del **limite massimo** di durata di 24 mesi, stabilito dalla legge nel caso di **successione** di più contratti a termine.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Con l'Accordo in commento, le Parti sono intervenute in tema di **trasformazione del rapporto di lavoro** da *full time a part time* per i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'Autorità sanitaria competente, con la possibilità di trasformare nuovamente il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

In caso di azienda con **più di 100 dipendenti**, il datore, nella misura massima complessiva del **4%** del personale in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore), accoglierà le richieste di trasformazione da *full time* a *part time*, purché motivate e debitamente documentate, qualora il lavoratore debba:

- a)** assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che siano gravemente ammalati o portatori di handicap;
- b)** accudire i figli fino al compimento dei 13 anni (qualora la suddetta percentuale sia stata raggiunta, le eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli minori di 3 anni saranno accolte fino a una percentuale massima complessiva del 5% del personale in forza a tempo pieno);
- c)** necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- d)** necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di azienda con **meno di 100 dipendenti**, il datore può valutare positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste di trasformazione, motivate e debitamente documentate, da *full time* a *part time* sorrette dalle medesime ragioni previste per le aziende con più di 100 dipendenti, ma fino alla percentuale massima complessiva del **3%** dei lavoratori in forza a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore (qualora la suddetta percentuale sia stata raggiunta, le eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli minori di 3 anni saranno accolte fino a una percentuale massima complessiva del 5% del personale in forza a tempo pieno).

3. APPRENDISTATO (20 APRILE 2021)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Con l'Accordo del 20 aprile 2021, le Parti sono intervenute anche in tema di **apprendistato professionalizzante**.

Sul punto, è stato previsto che le qualifiche conseguibili sono tutte quelle previste dal CCNL di riferimento, escluse quelle previste nei livelli D1 e A1.

Dal 1° giugno 2021 i lavoratori assunti con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello corrispondente alla qualifica professionale con la percentualizzazione della retribuzione così individuata:

Durata complessiva (mesi)	1° periodo		2° periodo		3° 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

Inoltre, è stato stabilito che la durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi e la massima di 36 mesi. Per i lavoratori in possesso del diploma di livello 4 EQF, del diploma di tecnico superiore

ITS (livello 5 EQF) o di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerente alla professionalità da conseguire la durata sarà ridotta di 6 mesi.

Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del Livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Circa i periodi di apprendistato professionalizzante svolti presso più datori di lavoro saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché *i)* si riferiscano alle stesse attività e per una durata pari almeno a 12 mesi e *ii)* non siano separati da interruzioni superiori ad un anno. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi fermo restando quanto previsto per il possesso del titolo di studio predetti.

Nell'ipotesi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. Qualora le assenze siano superiori a 30 giorni per cause diverse dalle suddette, le parti potranno definire la possibilità di prolungamento.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti di legge, ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

In via transitoria, gli **apprendisti** assunti **prima del 1° giugno 2021**, ferma restando l'applicazione delle clausole già in vigore, a partire da tale data, qualora non si sia ancora concluso il periodo di inquadramento in 1ª categoria, saranno automaticamente inquadrati nel livello **D1**.

Inoltre, in occasione della ricorrenza natalizia, l'azienda dovrà all'apprendista una **tredicesima** mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi di tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Circa il **recesso**, il preavviso minimo è di 15 giorni decorrente dal contratto stesso.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Con riferimento, invece, al **contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, la durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi e superiore a:

- a)** 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b)** 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c)** 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d)** 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, sesto comma, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e)** 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f)** 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino a 1 anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Il contratto può essere prorogato fino ad un anno, altresì, anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Si ricorda che l'**assunzione in prova** richiede un atto scritto e la durata è pari a 160 ore di presenza in azienda.

Con riferimento, invece, alla **retribuzione**, va fatto riferimento convenzionalmente al livello D2; la retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista oltre il c.d. "orario ordinamentale" va determinata applicando le seguenti percentuali sul minimo tabellare del livello D2:

Conseguimento	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	2°	55%
	3°	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	2°	55%
	3°	60%
	4°	65%
(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	5°	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	1°	70%
	2°	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Unico	70%

Con riguardo alle **ferie**, invece, all'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR. Per i giorni di ferie, la retribuzione sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Circa il **recesso**, il termine per l'esercizio di tale diritto sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, il datore di lavoro e l'apprendista potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Da ultimo, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di **trasformazione** non sarà ammissibile il periodo di prova e la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sarà ridotta di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio).

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

A partire dal 1° giugno 2021, l'apprendista assunto con tale tipologia di contratto deve essere inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire; la retribuzione del livello di inquadramento, in coerenza con il percorso formativo, sarà pari a:

- **per i 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;
- **per i percorsi di durata inferiore all'anno:**
 - per l'intero periodo di apprendistato, 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento.

Circa il **recesso**, il termine per l'esercizio di tale diritto è quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio. Resta fermo il termine di preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. In caso di mancato recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e il periodo di apprendistato sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti legali/contrattuali.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato va computato nella misura del 65%.

4. *WELFARE* (20 APRILE 2021)

Con l'Accordo del 20 aprile scorso, le Parti hanno confermato il sistema di **welfare contrattuale**, facendolo diventare **strutturale**.

Con decorrenza 1° giugno di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei propri lavoratori strumenti di *welfare* fino a un massimo di **200,00 euro**, a carico del datore, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Tale importo, onnicomprensivo, è espressamente escluso dalla base di calcolo del TFR e non è riproporzionabile per i lavoratori part time.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori non in prova in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre).

Restano esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, né indennizzata, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno.

Il suddetto importo si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda, riconosciute sia unilateralmente per regolamento aziendale, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi aziendali.

* * *

Inoltre, come già specificato in premessa, con il verbale del 9 giugno 2021 le Parti sociali hanno definito le nuove tabelle, dal 1° giugno 2021, in merito all'adeguamento dei minimi tabellari, dell'indennità di trasferta e dell'indennità di reperibilità nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL (2021-2024) per livello sulla base dell'IPCA, così come già avvenuto nel 2020.

IPCA CONSUNTIVATA

Di seguito, i nuovi aumenti, con riflesso anche sui nuovi minimi tabellari:

Livello	Quota relativa all'Ipca consuntivata 2020 (ricompresa nella 1ª tranche, giugno 2021, degli incrementi retributivi complessivi)
D1	7,34
D2	8,14
C1	8,32
C2	8,50
C3	9,10
B1	9,75
B2	10,46
B3	11,68
A1	11,96

INDENNITÀ DI TRASFERTA FORFETTARIA

Sulla base dei valori dell'IPCA sono stati definiti i nuovi importi dell'indennità di trasferta forfettaria e dell'indennità di reperibilità.

Misura dell'indennità	Dal 1° giugno 2021
Trasferta intera	44,12
Quota per il pasto meridiano o serale	11,92
Quota per il pernottamento	20,28

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Con le stesse modalità utilizzate per il calcolo dei minimi contrattuali, a partire al 1° giugno 2021 è stata adeguata l'indennità di reperibilità:

Livello	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1-D2-C1	4,95	7,45	8,05	32,20	32,80	35,30
C2-C3	5,90	9,26	9,93	38,76	39,43	42,79
Super. al B1	6,78	11,15	11,74	45,05	45,64	50,01

LAVORO A COTTIMO

In seguito alla variazione dei minimi tabellari, le Parti hanno anche stabilito le seguenti percentuali relative al cottimo:

Livello	Dal 1° giugno 2021	Dal 1° giugno 2022	Dal 1° giugno 2023	Dal 1° giugno 2024
D1	0,90%	0,89%	0,88%	0,87%
D2	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
C1	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
C2	1,01%	1,00%	0,99%	0,98%
C3	1,00%	0,99%	0,98%	0,97%
B1	0,99%	0,98%	0,97%	0,96%

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)