



Casalecchio di Reno, li 07/06/2021

## **Oggetto: Rinnovo CCNL Metalmeccanica – Piccola e Media Industria (CONFAPI)**

In data 26/05/2021 tra Unionmeccanica - Confapi, Fim – CISL, Fiom - CGIL, Uilm - UIL è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 03 luglio 2017 per i dipendenti addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi, scaduto il 31 ottobre 2020.

Per la sottoscrizione formale della stessa e quindi l'entrata in vigore ufficiale, è necessario attendere la consultazione certificata da parte dei lavoratori interessati che si sta svolgendo in queste settimane e che comunque si realizzerà entro il mese di giugno 2021.

Di seguito si illustrano le principali novità.

### **1. Decorrenza e durata**

L'accordo decorre dal 1° giugno 2021, con validità sino al 31 dicembre 2024.

### **2. Classificazione del personale**

Le Parti hanno concordato la costituzione di una Commissione nazionale sull'inquadramento professionale, con il compito di verificare la necessità di apportare opportune modifiche e/o integrazioni in ragione dei mutamenti intervenuti nei processi produttivi, nei modelli organizzativi, nelle mansioni e figure professionali e nella mobilità professionale.

Composizione e modalità di funzionamento della Commissione saranno definite entro il 31 dicembre 2021.

L'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà pertanto effetti sul prossimo rinnovo del CCNL.

In attesa di tale riforma complessiva, l'accordo ridefinisce la disciplina relativa alla 1a categoria.

Dal 1° giugno 2021 appartengono a tale categoria:

- i lavoratori già in forza e gli assunti tra il 01/06/2021 e il 30/09/2021 che svolgono **attività produttive semplici**. Tuttavia, a partire dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori andranno inquadrati nella 2a categoria;

---

DRIVING TRANSFORMATION AND BUILDING VALUE

SCOA

Villa Marullina

Via Calzavecchio 23 - 40033 Casalecchio di Reno (BO)

Tel. +39 051 577977 - Fax +39 051 573285

[info@scoa.it](mailto:info@scoa.it)

[www.scoa.it](http://www.scoa.it)

- i lavoratori già in forza e gli assunti tra il 01/06/2021 e il 31/12/2022 che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo. Tuttavia, a partire dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori andranno inquadrati nella 2a categoria;
- inservienti e simili.

Si sottolinea come suddette modifiche apportate all'inquadramento della 1° categoria non trovino alcuna applicazione per la disciplina dell'apprendistato, in relazione all'inquadramento iniziale, qualora al termine del percorso sia stata prevista l'attribuzione della 3° categoria.

Infine, si precisa come l'inquadramento diretto nella 2a categoria di cui sopra a decorrere dal 1° giugno 2021 non comporta alcun cambiamento nelle mansioni.

### 3. Incrementi retributivi

Le Parti hanno concordato un incremento retributivo da corrispondere in 4 tranches, una per ciascun anno di validità dell'accordo.

Gli importi degli aumenti dei minimi tabellari mensili sono i seguenti.

Categoria	Aumenti a partire dal				Totale
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024	
9Q	32,00	32,00	34,78	45,91	144,69
9	32,00	32,00	34,78	45,91	144,69
8Q	28,77	28,77	31,27	41,28	130,09
8	28,77	28,77	31,27	41,28	130,09
7	26,46	26,46	28,76	37,96	119,64
6	24,66	24,66	26,81	35,38	111,51
5	23,00	23,00	25,00	33,00	104,00
4	21,47	21,47	23,34	30,81	97,09
3	20,58	20,58	22,36	29,53	93,05
2	18,55	18,55	20,16	26,61	83,87
1	16,79	16,79	18,25	24,10	75,93

Per effetto dei suddetti incrementi retributivi, i nuovi importi dei minimi tabellari mensili risultano i seguenti:

Categoria	Minimi al 31/05/2021	Minimi a partire dal			
		1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024
9Q	2.555,60	2.587,60	2.619,60	2.654,38	2.700,29
9	2.555,60	2.587,60	2.619,60	2.654,38	2.700,29
8Q	2.298,00	2.326,77	2.355,54	2.386,81	2.428,09
8	2.298,00	2.326,77	2.355,54	2.386,81	2.428,09
7	2.113,13	2.139,59	2.166,05	2.194,81	2.232,77
6	1.969,67	1.994,33	2.018,99	2.045,80	2.081,18
5	1.837,07	1.860,07	1.883,07	1.908,07	1.941,07
4	1.714,97	1.736,44	1.757,91	1.781,25	1.812,06
3	1.643,71	1.664,29	1.684,87	1.707,23	1.736,76
2	1.481,45	1.500,00	1.518,55	1.538,71	1.565,32
1	1.341,42	1.358,21	1.375,00	1.393,25	1.417,35

E' da tenere in considerazione che nel mese di giugno di ogni anno di vigenza contrattuale (2021, 2022, 2023 e 2024) le Parti hanno previsto l'adeguamento dei minimi contrattuali (nonché dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità) per livello, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata tramite "l'IPCA al netto degli energetici importati" (come fornita dall'ISTAT) applicata ai minimi stessi. Qualora tale importo risultasse superiore agli aumenti previsti dall'accordo in commento e sopra riportati, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante da tale calcolo.

#### 4. Assistenza sanitaria integrativa

Dal 1° gennaio 2022 la contribuzione al Fondo EBM Salute viene elevata a 8,00 euro mensili (96,00 euro annui) a carico dell'azienda, includendo la copertura per i familiari fiscalmente a carico e i conviventi di fatto di cui alla Legge 76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

#### 5. Welfare contrattuale

Dal 2022 al 2024 i *flexible benefits* attivati dai datori di lavoro in favore dei propri dipendenti avranno un valore pari a 200,00 euro da utilizzare entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno.

I lavoratori continueranno ad avere la possibilità di destinare tali *flexible benefits* al Fondo di Previdenza Complementare Fondapi o ad altre forme di assistenza sanitaria integrativa.

#### 6. Contratto a tempo determinato

E' stato confermato il diritto alla stabilizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori che abbiano intrattenuto con il medesimo datore di lavoro e per mansioni equivalenti, sia rapporti a tempo determinato sia con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro prestato anche sotto forma di entrambe le tipologie superi 44 mesi complessivi, anche non

consecutivi. A tali fini **non** si considerano i periodi di lavoro svolti con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionali.

#### **7. Formazione continua**

Le Parti hanno definito che il triennio di riferimento, ai fini della formazione continua, coincide con il **periodo intercorrente dal 01/06/2021 al 31/12/2024**, durante il quale si conferma che i lavoratori sono tenuti a fruire di **24 ore di formazione**. L'accordo prevede la possibilità di estendere il triennio di riferimento al 30/06/2025 qualora entro il periodo ordinario non sia stato fruito dai lavoratori il monte di formazione totale. A tal proposito, i lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a n. 6 mesi (5 mesi se trattasi di congedo di maternità) potranno esercitare il diritto in questione a partire dalla data di rientro in attività o prioritariamente saranno inseriti, laddove possibile, in piani aziendali già programmati.

Inoltre, le Parti hanno convenuto per i lavoratori che non abbiano fruito, in parte o per l'intero, delle **24 ore di formazione** di competenza del periodo 01/11/2017 – 31/12/2020, la possibilità di fruire della parte residua entro il **31/12/2021 nel limite massimo di 24 ore**.

L'Ufficio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

SCOA  
*Dott. Francesco Palmieri*

