

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 15 giugno 2021

Gentili Clienti
**CCNL Metalmeccanica Piccola-
Media Industria - Confapi**

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **26 maggio 2021**, tra UNIONMECCANICA - CONFAPI, FIM - CISL, FIOM - CGIL; UILM - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 3 luglio 2017 per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica Unionmeccanica-Confapi, scaduto il 31 ottobre 2020. Per la piena **efficacia ed esigibilità** di tale intesa sarà realizzata dalle OO.SS. una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, mediante assemblee e voto segreto da realizzarsi **entro** il mese di **giugno 2021**. L'accordo è da intendersi validato a seguito del voto favorevole della maggioranza semplice dei lavoratori coinvolti. Ferme restando le previsioni stabilite per i singoli istituti, l'accordo decorre dal **1° giugno 2021** e scade il **31 dicembre 2024**.

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto degli incrementi retributivi, i nuovi importi del minimo tabellare mensile 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

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A partire dal **1° gennaio 2022** la **contribuzione** a EBM Salute a totale **carico** dell'**azienda** viene elevata a **96,00 euro annui** (suddivisi in 12 quote mensili da 8,00 euro l'una), **comprensiva** delle **coperture** per i **familiari** fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto di cui alla Legge n. 76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

WELFARE CONTRATTUALE

In materia di welfare contrattuale, a partire **dall'anno 2022** i *flexible benefits* che le aziende attivano a favore di tutti i dipendenti avranno un valore di **200,00 euro** (non riproporzionabile per i lavoratori part-time), da utilizzare entro il **31 dicembre 2022**. Tale importo sarà successivamente **attivato dal 2023 e dal 2024** ed **utilizzato** rispettivamente entro il **31 dicembre 2023** ed il **31 dicembre 2024**. Per gli anni 2022, 2023 e 2024 le aziende devono mettere effettivamente **a disposizione** dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di **febbraio di ciascun anno**. Vi è la possibilità per i lavoratori di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi, oppure all'assistenza sanitaria integrativa.

LAVORO STRAORDINARIO

I lavoratori che prestano lavoro straordinario devono **dichiarare nel mese di competenza** di volere la **conversione in riposo**. In caso di **mancata indicazione** entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario sarà devoluto il **pagamento** dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal CCNL al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

FERIE

Le **ferie collettive** saranno stabilite dalla direzione, di norma **entro** e non oltre il mese di **maggio di ciascun anno**, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le RSU.

LAVORO AGILE

Il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in *smart working* ha diritto ad un **trattamento economico e normativo** almeno **non inferiore** a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. L'accordo tra le parti può essere solo derogato in applicazione delle norme vigenti anche in tema di emergenza sanitaria da COVID-19. Al lavoratore spetta il **diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro, fermo restando che durante la prestazione in modalità di lavoro agile lo stesso lavoratore deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro. Eventuali impedimenti vanno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. Per tutto quanto non previsto è fatto rinvio alla normativa di riferimento (D.Lgs. n. 81/2017).

FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del CCNL **decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024**. Per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle **24 ore** di formazione di competenza del periodo **1° novembre 2017 - 31 dicembre 2020**, potranno fruirne la parte residua entro il **31 dicembre 2021** nella misura massima di 24 ore, dopodiché decadranno da tale diritto.

Nell'ipotesi in cui le 24 ore di formazione **non** siano svolte **entro il 31 dicembre 2024**, si estende il periodo al **30 giugno 2025**. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno. I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi (ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità) potranno esercitare il diritto in questione a partire dalla

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

data di rientro in attività o prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

In presenza delle condizioni previste dalle norme di legge (art. 24 del D.Lgs n. 80/2015) alle lavoratrici è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al **percorso di protezione** per un periodo **retribuito** massimo di **6 mesi**. Tale congedo può essere fruito, previo congruo preavviso, su **base oraria o giornaliera** nell'arco temporale di 3 anni. Le lavoratrici, qualora vi siano più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il **trasferimento** a parità di condizioni economiche e normative. Si sottolinea, altresì, che le lavoratrici hanno diritto alla **trasformazione** del rapporto di lavoro a **tempo parziale** per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di **modalità agile** della prestazione lavorativa; inoltre, potrà essere applicata disciplina in tema di ferie e par solidali. Al rientro in servizio dopo il periodo di congedo continuativo alle lavoratrici è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua.

APPALTI

Nei casi di **cessazione di appalto**, l'azienda deve darne preventiva comunicazione alla RSU o in assenza di RSU alle OO.SS. provinciali mediante un **preavviso**, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a **30 giorni** antecedenti la data di cessazione. Nell'ipotesi di **cambio appalto** possono verificarsi 2 casi:

- cessazione di appalto a **parità di termini**, modalità e prestazione contrattuali > in questo caso l'**azienda subentrante** si impegna all'**assunzione del personale** come di seguito individuato;
- cessazione di appalto con **modifiche di termini**, modalità e prestazione contrattuali > le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il **mantenimento dei livelli occupazionali**, facendo ricorso a quanto messo a disposizione da 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 **6 mesi** prima della predetta scadenza. Il suddetto 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 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente. L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza.

SICUREZZA - AMBIENTE DI LAVORO

In materia di formazione dei **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** (RLS) è stata introdotta la possibilità dell'adozione della **modalità e-learning**, che dovrà essere concordata e svolta in ogni caso durante l'orario di lavoro.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Studio Bertagnin