



Ccnl Federmeccanica – Assistal

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO

05 Febbraio 2021

Le novità del contratto

Nuovo Inquadramento

Dal 1° giugno 2021 il CCNL introduce un nuovo inquadramento dei lavoratori. I lavoratori operai, impiegati e quadri saranno inquadrati su **nove livelli di inquadramento riparametrati in quattro campi professionali di responsabilità e di ruolo.**

Dal 1° giugno 2021 viene eliminata la 1° categoria e tutti i lavoratori in forza attualmente inquadrati in questa passano di livello e verranno inquadrati 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.

Le nuove declaratorie sono definite sulla base di ulteriori criteri di professionalità:

- Competenze tecniche;
- Innovazione;
- Responsabilità;
- Competenze trasversali;
- Polifunzionalità e polivalenza;
- Autonomia;
- Miglioramento continuo.

Ai lavoratori intermedi continuano ad essere applicati gli attuali trattamenti.

L'ipotesi di accordo stabilisce che per i lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

D - Ruoli Operativi	Livello D1 - Livello D2
C - Ruoli Tecnici Specifici	Livello C1 - Livello C2 - Livello C3
B - Ruoli Specialistici e Gestionali	Livello B1 - Livello B2 - Livello B3
A - Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione	Livello A1

Alla Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale è assegnato il compito di monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale.

Gli eventuali accordi aziendali già in atto vengono confermati.

La Commissione, oltre al compito assegnato avrà inoltre la facoltà di elaborare delle Linee guida per le sperimentazioni in Azienda che dovranno essere condivise con la RSU e con le Organizzazioni sindacali territoriali, monitorando e supportando le sperimentazioni che si realizzeranno avvalendosi anche del supporto tecnico-scientifico dei Centri di Competenza quali Politecnici e Università.

I minimi salariali sono stati rivalutati in base all'inflazione. Il metro di misura è IPCA, calcolata al V livello e per 13 mensilità.

Verranno anche adeguate le indennità di trasferta forfettizzata e l'indennità oraria di reperibilità.

Comparazione Inquadramento

ATTUALI CATEGORIE	IN VIGORE DAL 1° GIUGNO 2020	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI
1	1330,54	Eliminazione 1° categoria	
2	1468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1
3	1626,69		D2
3S	1663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1
4	1699,07		C2
5	1819,64		C3
5S	1950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1
6	2092,45		B2
7	2336,02		B3
8	2392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1

Flexible Benefit

Diventano strutturali i 200€ annui di flexible benefits. Le aziende, annualmente, nel mese di giugno, provvederanno a proporre strumenti di welfare che potranno essere utilizzati entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Previdenza Complementare (Fondo Cometa)

A partire dal 1° giugno 2022 per i lavoratori con età inferiore ai 35 anni e iscritti al Fondo Cometa, la contribuzione pari al 2,2% dei minimi retributivi, sarà a carico del datore di lavoro

Assistenza Sanitaria Integrativa

I pensionati, che sono stati iscritti al Fondo per almeno due anni prima di andare in pensione, hanno la possibilità di rimanere iscritti alla Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal contratto nazionale. Anche i lavoratori che sono già andati in pensione e che hanno maturato due anni di anzianità possono iscriversi alla stessa. L'importo di contribuzione è a totale carico del pensionato. Le prestazioni verranno definite dal Fondo MetaSalute, creando un apposito Fondo Pensionati.

Lavoro Agile

Si conferma la parità di trattamento dei lavoratori in «modalità agile» rispetto a quelli che svolgono la prestazione in «presenza».

Prima della chiusura definitiva del contratto, si definirà un preciso quadro normativo di Lavoro Agile.

Salario

ATTUALI CATEGORIE	NUOVI LIVELLI	INCREMENTO MENSILE A REGIME
1		
2	D1	90,40
3	D2	100,26
3S	C1	102,42
4	C2	104,57
5	C3	112,00
5S	B1	120,00
6	B2	128,80
7	B3	143,79
8	A1	147,22

Formazione

Come da CCNL 2016, viene confermato il diritto soggettivo di tutti i lavoratori alla formazione a totale carico del datore di lavoro. Dovranno essere coinvolti anche i lavoratori con contratto a tempo determinato non inferiore a 6 mesi. Se dopo 24 mesi, non verranno utilizzate le 24 ore previste nel triennio, ai lavoratori saranno riconosciute quelle non effettuate per partecipare a iniziative di formazione in collaborazione con le OO.SS. I lavoratori, che per vari motivi hanno avuto assenze superiori ai 6 mesi, oppure in caso di maternità di 5 mesi, avranno la possibilità di usufruire delle ore di formazione. In via eccezionale, le ore di formazione non fruite nel triennio precedente potranno essere fruite entro il 31 dicembre 2021; scaduto il periodo, le ore residue decadranno.

Salute e Sicurezza

Il tema della sicurezza viene ulteriormente rafforzato. La Commissione Nazionale promuoverà ulteriori linee guida sul tema sicurezza. Attivazione diretta nei luoghi di lavoro con coinvolgimento delle RSU, verifica e prevenzione di infortuni e malattie professionali, analisi aziendali di zone o lavori particolarmente più esposti a rischio, maggior sviluppo sui temi dell'ambiente interno, esterno e investimento su smaltimento e riciclo materiale, formazione specifica.



Relazioni Sindacali e Diritto Informazione

Un maggior impegno per migliorare le relazioni sindacali. Sono previsti incontri specifici per individuare i vari comparti di settore, in modo da monitorare e promuovere proposte di sviluppo e crescita, soprattutto in questo periodo di Covid e sugli effetti economici e sociali che ha sviluppato la pandemia; organizzando tavoli istituzionali con il Ministero dello Sviluppo Economico. Si estende e si rafforza l'informazione.

Le consultazioni che vanno a delinarsi nelle Commissioni e nei vari gruppi di lavoro delle Rsu.

Dovranno prevedere una cadenza di incontri almeno semestrale. Con riferimenti chiari sulle dimensioni di impresa, sull'analisi occupazionale, sul ricorso al lavoro stagionale, contratti a termine, il lavoro agile ecc.

Clausola Sociale nei Pubblici Servizi

Maggior coinvolgimento delle RSU e delle Organizzazioni Territoriali per i cambi d'appalto. Con la clausola sociale, l'azienda che decidesse di cedere la propria attività, dovrà darne comunicazione almeno 30 giorni prima, con relativo elenco e comunicandone anche il relativo inquadramento e gli orari di lavoro, assicurando tramite gli appositi esami congiunti tutti gli strumenti necessari che possano garantire una continuità occupazionale.

Violenza di Genere sulle Donne

Si va a rafforzare la tutela delle donne nei luoghi di lavoro.

Si prevede, per le lavoratrici vittime di molestie e violenza inserite in un percorso di protezione, il diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo retribuito massimo di 6 mesi fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

Avranno inoltre il diritto:

- Al part-time, alla formazione al rientro dal periodo di assenza e a chiedere di essere prioritariamente inserite nei piani formativi programmati;
- Ad agevolazioni nella flessibilità oraria e nello Smart working;
- Al trasferimento alle stesse condizioni economiche e normative, se vi sono più sedi di lavoro, ove possibile organizzativamente;
- Ad essere beneficiarie di accordi su Ferie e Par solidali.

Le aziende dovranno impegnarsi ad adottare tutte le adeguate misure di tutela e sensibilizzare i lavoratori su questo delicato tema.

Decorrenza e Durata

Il CCNL decorre dal 5 febbraio 2021, data della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, e dura fino al 30 giugno 2024.