# Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/43 – Metalmeccanica: il rinnovo CCNL aziende cooperative per proseguire la strada verso l'innovazione

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it*

*Bollettino ADAPT 28 giugno 2021, n. 25*

***Contesto del rinnovo***

**Con l'ipotesi di accordo del 31 maggio 2021**, AGCI Produzione e lavoro, LEGACOOP Produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi con Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil, hanno rinnovato il C.C.N.L per i dipendenti delle aziende cooperative metalmeccaniche.

Il rinnovo, che decorre dalla data di stipula e scadrà il 30 giugno 2024, sarà efficace solo dopo la consultazione certificata favorevole dei lavoratori.

L'accordo segue il percorso iniziato con il rinnovo del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 5 febbraio 2021, siglato da Federmeccanica, Assistal e dalle medesime Fim, Fiom e Uilm e proseguito con il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti della piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti, sottoscritto in data 26 maggio 2021 da Confapi Unionmeccanica e dalle OO.SS.

Le maggiori novità riguardano la classificazione del personale, i minimi tabellari, la previdenza e

l'apprendistato professionalizzante.

***Parte economica***

**La principale innovazione in ambito retributivo è che, per tutta la vigenza del contratto i minimi contrattuali, oltre che per la consueta dinamica Ipca (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'UE "al netto degli energetici importati", così come forniti dall'ISTAT), siano incrementati di una ulteriore componente** in considerazione dell'innovazione organizzativa derivante dalla riforma della classificazione del personale.

I nuovi importi dei minimi tabellari stabiliti dal rinnovo prevedono, inoltre, degli aumenti, a decorrere da giugno 2021, con cadenza annuale. Nel quadriennio di vigenza, ad esempio, l'aumento sarà di 100,26 euro per l'attuale terza categoria (nuovo livello D2) e di 112 euro per l'attuale quinta categoria (nuovo livello C3).

Le parti si incontreranno a giugno di ciascun anno di vigenza per definire la quota dei minimi contrattuali derivante dalla dinamica dell'Ipca al netto degli energetici importati e, qualora l'adeguamento risultasse superiore agli incrementi previsti dal C.C.N.L., i minimi saranno adeguati all'importo risultante.

Gli aumenti dei minimi tabellari stabiliti assorbono gli aumenti individuali riconosciuti dopo il 1° gennaio 2017, salvo che siano stati concessi con clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi concordati a livello aziendale successivamente alla medesima data, ad eccezione degli importi connessi alle modalità della prestazione (es. maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo).

Altra importante novità riguarda la previdenza integrativa, in quanto viene sancito che, per i lavoratori di nuova adesione e di età inferiore a 35 anni compiuti, dal 1° giugno 2021 la

contribuzione a carico azienda è elevata al 2,2% dei minimi contrattuali.

È stabilita, poi, l'estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione.

L'importo a totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal C.d.A. della Cassa Dirigenti Cooperativi tenuto conto delle indicazioni fomite dalle parti istitutive.

***Parte normativa***

**Per quanto riguarda la classificazione del personale, le parti hanno deciso di adottare un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori a decorrere dall'1/1/2022,** che risponda ai profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti negli ultimi anni, che hanno comportato una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

D. ruoli operativi: livelli D1 (ex 2° categoria) e D2 (ex 3° categoria);

C. ruoli tecnico specifici: livelli C1(ex 3° categoria Super), C2 (ex 4° categoria) e C3 (ex 5° categoria);

B. ruoli specialistici e gestionali: livelli B1(ex 6° categoria), B2 (ex 7° categoria) e B3 (ex 8° categoria);

A. ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1 (ex 9° categoria).

Da tener presente anche l'eliminazione della prima categoria, che comporterà il passaggio dei lavoratori ad essa appartenenti al livello D1.

Le aziende procederanno entro il 31/12/2021 a riclassificare i lavoratori.

Nell'ambito della riforma del sistema di inquadramento dei lavoratori viene altresì riportato un glossario che ha il fine di definire ed esemplificare i criteri di professionalità su cui si basa il nuovo sistema di inquadramento.

Le parti riconoscono poi l'esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra il mondo della formazione e quello del lavoro.

In tal senso riconoscono l'importanza dello sviluppo di un sistema di attestazione delle competenze acquisite dai giovani in ambito lavorativo che garantisca la serietà dell'esperienza formativa on the job e che valorizzi il curriculum dei giovani.

A tal fine si intende utilizzare maggiormente strumenti come l'alternanza scuola lavoro, gli ITS, l'apprendistato duale.

Il rinnovo aggiorna anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Esso è ammesso per tutti i livelli previsti dal C.C.N.L. ad esclusione dei livelli D1 e A1.

Agli apprendisti assunti prima del 1° gennaio 2022 si applica la disciplina di cui al C.C.N.L.

gennaio 2017 e dal 1° gennaio 2022, se ancora inquadrati in 1° categoria, saranno inquadrati al livello D1.

Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2022 l'inquadramento sarà al livello corrispondente alla qualifica da conseguire.

La novità principale in materia di apprendistato è rappresentata dal passaggio, per quel che concerne il trattamento retributivo, dal sistema del sotto inquadramento con quello basato sulle percentuali della retribuzione del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire al termine del periodo formativo.

L'apprendista riceverà, dunque, una retribuzione che aumenterà nel corso dello svolgimento dell'apprendistato, in corrispondenza dei tre periodi di egual durata previsti dal contratto.

Nel caso in cui la durata complessiva dell'apprendistato sia 36 mesi, i tre periodi di riferimento

saranno di 12 mesi ciascuno. Nel caso di contratti di apprendistato della durata di 30 mesi vi sarà una suddivisione in tre segmenti da 10 mesi. Infine, nel caso di durata complessiva di 24 mesi del contratto di apprendistato, la divisione ai fini degli incrementi retributivi sarà di tre periodi di 8 mesi.

Nel primo periodo l'apprendista percepirà una retribuzione pari all'85% del livello di inquadramento che conseguirà alla fine del percorso, nel secondo periodo una retribuzione pari al 90% e nel terzo periodo una retribuzione pari 95%.

Il CCNL, infine, allega uno schema di piano formativo individuale e schemi esemplificativi di profili formativi (concordati il 28 marzo 2006).

***Valutazione d'insieme***

**L'accordo ricalca i precedenti rinnovi dell'industria e della P.M.I. relativi al settore metalmeccanico e conferma il processo di innovazione che caratterizza tale settore.**

Si conferma, quindi, la volontà di avviare un processo di rinnovamento dei sistemi di inquadramento e di individuazione dei profili professionali rispondenti alle rinnovate esigenze del mercato.

***Francesco Lombardo***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

*@franc_lombardo*