



# HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI  
LORO INDIRIZZI

Bologna, 27 luglio 2021  
Circolare n. 09 bis/2021

## OGGETTO: C.C.N.L. METALMECCANICA P.M.I. CONFAPI: IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DELL'11 GIUGNO 2021 DI INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO DEL 26 MAGGIO 2021.

*Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.*

In data 26 maggio 2021 tra UNIONMECCANICA CONFAPI, FIOM - CGIL, FIM - CISL, UILM - UIL è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del settore per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti, con decorrenza e validità dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2024.

L'intesa si intenderà validata successivamente alla consultazione tra i lavoratori interessati: nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

\*\*\*

### MINIMI TABELLARI - LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

Sono stati definiti i seguenti aumenti retributivi con decorrenza dal 1° giugno degli anni 2021, 2022, 2023 e 2024:

Cat.	Minimo		Minimo		Minimo		Minimo		Minimo	Totale aumento
	Fino al 31 maggio 2021	Aumento	Dal 1° giugno 2021	Aumento	Dal 1° giugno 2022	Aumento	Dal 1° giugno 2023	Aumento	Dal 1° giugno 2024	
1	1.341,42	16,79	1.358,21	16,79	1.375,00	18,25	1.393,25	24,10	1.417,35	75,93
2	1.481,45	18,55	1.500,00	18,55	1.518,55	20,16	1.538,71	26,61	1.565,32	83,87
3	1.643,71	20,58	1.664,29	20,58	1.684,87	22,36	1.707,23	29,53	1.736,76	93,05
4	1.714,97	21,47	1.736,44	21,47	1.757,91	23,34	1.781,25	30,81	1.812,06	97,09
5	1.837,07	23,00	1.860,07	23,00	1.883,07	25,00	1.908,07	33,00	1.941,07	104,00
6	1.969,67	24,66	1.994,33	24,66	2.018,99	26,81	2.045,80	35,38	2.081,18	111,51
7	2.113,13	26,46	2.139,59	26,46	2.166,05	28,76	2.194,81	37,96	2.232,77	119,64
8	2.298,00	28,77	2.326,77	28,77	2.355,54	31,27	2.386,81	41,28	2.428,09	130,09
9	2.555,60	32,00	2.587,60	32,00	2.619,60	34,78	2.654,38	45,91	2.700,29	144,69



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

### TRASFERTE E REPERIBILITÀ

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata 2020 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come fornita dall'Istat e pari allo 0,5%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2021.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2021 le suddette indennità risultano le seguenti:

Indennità di trasferta	Dal 1° giugno 2021
Trasferta intera	€ 44,12
Quota pasto meridiano o serale	€ 11,92
Quota pernottamento	€ 20,28

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2021						
	16 h (gg lavorato)	24 h (gg libero)	24 h (festive)	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero
Superiore al 5° livello	€ 6,78	€ 11,15	€ 11,74	€ 45,06	€ 45,66	€ 50,02
4° e 5° livello	€ 5,90	€ 9,26	€ 9,93	€ 38,75	€ 39,43	€ 42,78
1°, 2°, 3° livello	€ 4,95	€ 7,45	€ 8,05	€ 32,22	€ 32,82	€ 35,32

### COTTIMO

Le parti si incontreranno per riproporzionare le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'articolo 37 del vigente CCNL.

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato, sia missioni con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Le parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla Legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionali.

### Nota Verbale

Fermo restando quanto condiviso nella clausola di salvaguardia di seguito riportata, le parti confermano che le suddette previsioni – Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro – contenute nel CCNL sottoscritto in data 3 luglio 2017, non costituiscono una modifica, ai sensi dell'articolo 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima Legge in caso di successione di più contratti a termine.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

### **Clausola di Salvaguardia**

Le parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del succitato articolo, previa verifica della compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad un'armonizzazione.

\*\*\*

In sostanza si chiarisce che il contratto a tempo determinato non può in ogni caso superare il limite di Legge, oggi fissato a 24 mesi, mentre il limite massimo può arrivare a 44 mesi per sommatoria con l'eventuale missione in somministrazione.

### **LAVORI PUBBLICI DI SERVIZI: ATTIVITÀ DI GESTIONE IMPIANTI**

In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di Rsu, alle OO.SS. provinciali con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto, a cui sarà invitata a partecipare l'impresa subentrante.

Il confronto, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, si attiverà sui seguenti punti:

1. valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;
2. al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno 12 mesi la 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 12 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente;
3. l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione e alle condizioni dell'appalto;
4. le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, o in funzione dell'eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara; ove ciò non fosse possibile, o in assenza delle predette clausole, si farà ricorso a quanto previsto dalla legislazione vigente.

In caso di cambio appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) 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;
- b) 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.

Le parti specificano che sono interessati al cambio appalto 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



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

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 di cui al D.Lgs. 81/2008.

L'azienda uscente non è tenuta al pagamento del preavviso, nonché alla sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

### **CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI - COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE**

E' stata definita la costituzione di una Commissione nazionale sull'inquadramento professionale, con lo scopo di verificare l'attuale inquadramento professionale e la necessità di apportare opportune modifiche e/o integrazioni in relazione ai mutamenti intervenuti nei processi produttivi, nei modelli organizzativi, nelle mansioni e figure professionali e nella mobilità professionale.

La modalità di funzionamento e la composizione verrà definita entro il 31 dicembre 2021.

La parti si danno atto che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente CCNL e non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori.

### **INQUADRAMENTO - MODIFICA DELLA 1ª CATEGORIA: DISCIPLINA IN VIGORE DAL 1° GIUGNO 2021** **1° categoria**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica. A decorrere dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021-30 settembre 2021 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° ottobre 2021. Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2021, i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica, dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. A decorrere dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria. I lavoratori assunti nella 1ª categoria nel periodo 1° giugno 2021-31 dicembre 2022 dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria con decorrenza 1° gennaio 2023. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali dovranno essere inquadrati nella 2ª categoria;

- inservienti e simili.

Le parti si danno atto che la modifica della disciplina della 1ª categoria non comporta modifiche nella disciplina dell'apprendistato e con specifico riferimento all'inquadramento iniziale nella 1ª categoria per coloro che verranno inquadrati alla fine del percorso di apprendistato nella 3ª categoria.

#### **I) Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria**

- I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

- I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.  
I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.

A seguito della modifica della disciplina relativa all'inquadramento nella 1ª categoria, con decorrenza 1° giugno 2021, la disciplina di cui alla precedente lettera l) - Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria - non troverà più applicazione.

Si precisa che l'inquadramento diretto nella 2ª categoria, come qui disciplinato, decorrente dal 1° giugno 2021, non comporta un cambiamento delle mansioni.

### **LAVORO AGILE**

Le parti, preso atto della evoluzione normativa di Legge, anche in considerazione dell'emergenza pandemica da COVID-19, ancora in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto, valuteranno, entro il 2021, l'opportunità di apportare le necessarie integrazioni nell'ambito del CCNL.

Il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a 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.

Deve essere garantito al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore, nel corso della prestazione in modalità di lavoro agile, deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di lavoro e/o degli accordi tra le parti. Eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda, che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Per tutto quanto non previsto, si rimanda alle normative di riferimento e, in particolare, al D.Lgs. 81/2017, che disciplina, tra l'altro, il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza del lavoro, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

### **CONTRAZIONE TEMPORANEA DI LAVORO**

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di Legge in materia di ammortizzatori sociali, le parti presteranno la dovuta attenzione a strumenti ulteriori previsti dalla normativa, al fine di favorire la staffetta generazionale anche attraverso il contratto di espansione e il ricorso al Fondo nuove competenze per tutelare e implementare le competenze per gli occupati.

In casi di necessità di sospensione dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

### **LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

È istituita la Banca ore, utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

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



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

di lavoro straordinario, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal contratto nazionale di lavoro, al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

I lavoratori che dichiarano formalmente di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle Rsu saranno fornite informazioni, in forma aggregata, sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità e alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'articolo 22 del CCNL.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

### **FERIE**

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita 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 rappresentanze sindacali unitarie.

### **SANITÀ INTEGRATIVA, SALUTE, PREVENZIONE E BENESSERE**

Come noto, è stata istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2018, un sistema di prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere per i lavoratori in forza alla medesima data cui si applica il presente CCNL, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta, erogate con modalità da definire anche in rapporto con l'Ente bilaterale metalmeccanici per le piccole e medie industrie metalmeccaniche - Ebm - di cui al Capitolo primo, punto G del CCNL.

A partire da tale data, tutti i lavoratori hanno dunque diritto alle prestazioni sanitarie integrative, come saranno definite da Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm.

Hanno diritto a tali prestazioni i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato, compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione; in tale caso le prestazioni sanitarie integrative sono automaticamente prolungate in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista, a decorrere dal 1° gennaio 2018, una contribuzione pari a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) a totale carico dell'azienda, comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della L. 76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la contribuzione suddetta sarà innalzata a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una) a totale carico dell'azienda, comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della L. 76/2016 con analoghe condizioni reddituali.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm concordano di richiedere agli organi decisionali di Ebm Salute di valutare la possibilità di estendere la copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.



## **HARVARD** **di MARANGONI & PARTNERS**

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

### **WELFARE**

A decorrere dall'anno 2022, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, del valore di 200 euro, da utilizzare entro il 31 dicembre 2022. Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, a Fondapi, secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori all'assistenza sanitaria integrativa, definita da Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm con il presente CCNL, secondo regole e modalità che verranno successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non può superare i 200 euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024.

Le Strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente, a imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley, nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità documentata, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

### **FORMAZIONE CONTINUA**

Le parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente CCNL decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024.

Le parti, anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017-31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade.

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua, le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere 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 tale diritto a partire dalla data di rientro in attività, ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

### **MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti linee-guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'Allegato A dell'intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e all'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 6 mesi, fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo. Ai sensi del comma 5 del D.Lgs. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

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.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici interessate, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della loro condizione di vita, è riconosciuto un 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, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

In base all'intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil del 20 dicembre 2018, le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. Al fine di promuovere comportamenti consoni, a livello aziendale potranno essere attivate iniziative formative-informative per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza.

### **AMBIENTE DI LAVORO**

Si potranno sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, potranno essere programmati 2 incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da Rspg e presenti i preposti e gli Rls, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1, secondo modalità definite d'intesa con la Rsu.

Si potranno, a tale titolo, sperimentare i c.d. break formativi, di cui all'Allegato alla presente circolare, consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la





## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

supervisione del docente/Rssp, affiancato dal preposto e dall'RIs, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei break formativi sarà preventivamente organizzata tra il RIs, il Rssp e il datore di lavoro, al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi, alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

### **QUOTA PER SERVIZIO CONTRATTUALE**

È istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

L'entità di tale quota viene definita dalle organizzazioni sindacali e trattenuta dalle aziende secondo le modalità che, di volta in volta, verranno concordate tra le parti stipulanti.

### **CONTRIBUTO DATORIALE PER RAPPRESENTANZA CONTRATTUALE**

È istituita una quota contributiva per l'attività contrattuale di Unionmeccanica.

L'entità di tale quota, le modalità operative, le tempistiche e le imprese assoggettate verranno definite da Unionmeccanica.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2021 con scadenza al 31 dicembre 2024.

Il contratto si intenderà rinnovato, se non disdetto, 3 mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO**

Le aziende distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

### **QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM**

Come indicato dalle Parti firmatarie (**Allegato 1**) le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° luglio 2021 e fino al 31 agosto 2021, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL, i sindacati stipulanti Fim, Fiom e Uilm chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35 euro, da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di novembre 2021 (Allegato 2).

Le aziende distribuiranno inoltre, insieme alle buste paga del mese di agosto 2021, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 ottobre 2021 (Allegato 3). Nel caso in cui il dipendente autorizzi in modo espresso l'azienda ad operare la trattenuta, ovvero non riconsegna il modulo, le aziende devono procedere ad effettuare la trattenuta sulla retribuzione relativa al mese di novembre 2021.

Sono in ogni caso esclusi dall'effettuazione della trattenuta di 35,00 euro i dipendenti:

- iscritti a qualsiasi sigla sindacale comprese quelle non stipulanti il CCNL,
- che a causa di assenza a qualsiasi titolo siano stati impossibilitati alla ricezione e/o alla riconsegna del modulo.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione, tramite le associazioni imprenditoriali, alle organizzazioni sindacali di Fim, Fiom e Uilm territoriali, del numero delle trattenute effettuate.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C bancario intestato a Fim, Fiom e Uilm: CONTRATTI AZIENDE PRIVATE, presso BNL Roma via Bissolati, 2, codice IBAN IT82X010050320000000045111 SWIFT BIC: BNL IT TRR con causale "Ccn1 Unionmeccanica-Confapi Quota servizio non iscritti Azienda. ".

\*\*\*

### **ALLEGATO AL CONTRATTO: LINEE GUIDA DEI BREAK FORMATIVI**

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e Rls, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I break formativi non sostituiscono l'addestramento, ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'articolo 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, in applicazione dell'articolo 37, D.Lgs. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di Legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati break formativi; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate, ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii."

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'articolo 37, D.Lgs. 81/2008.

L'erogazione della formazione tramite break formativi è adottata previa consultazione del Rls. Il preposto è aggiornato sui contenuti e sul programma dei break riguardanti il gruppo di lavoro di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, Rsp e Rls, anche congiuntamente.

#### **Break formativo con valenza di aggiornamento ex D.Lgs. 81/2008**

L'Rsp progetta la formazione dei lavoratori (articolo 33, D.Lgs. 81/2008) e consulta preventivamente il Rls in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (articolo 50, comma 1, lettera d), D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (articolo 50, comma 1, lettera m), D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di Legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di Legge, la progettazione della formazione (e aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'Organismo paritetico competente.

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione, che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, Duvri, Psc, Pos, etc.), del precedente programma formativo (ex articolo 37, D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda.
- Definizione degli obiettivi.
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri.
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento).



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento, etc.), con uso di eventuali supporti fotografici, filmati, etc..

- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).

- Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o a fine turno) con partecipazione del preposto e del Rls.

- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.

Il formatore (anche l'Rspp), coadiuvato dal preposto e dall'Rls, può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo).

- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, etc.), procede a un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni.

- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel Duvri o Psc nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio, etc. di riferimento, promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi.

- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito.

- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita).

- Il formatore (anche l'Rspp) e il preposto e l'Rls, infine, confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita.

- Il formatore (anche l'Rspp) e il preposto e l'Rls svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi, con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive.

- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale).

### I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio ex D.Lgs. 81/2008.

Essi possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:

- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di Legge.

- Non è necessario chiedere la collaborazione all'Organismo paritetico competente.

- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. È consigliabile una registrazione del break in altra forma.

\*\*\*

Nel rimanere a disposizione per ogni eventuale chiarimento in merito a quanto sopra esposto, porgiamo i più cordiali saluti.

**HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.**