

A Legacoop Produzione e servizi

Alle Legacoop regionali e territoriali

Alle Cooperative che applicano il CCNL dei lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche

Loro Sedi

Roma, 22 giugno 2021

Oggetto: Rinnovo del CCNL dei lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche

Il 31 maggio è stato rinnovato, alla presenza dei Segretari Generali di Categoria, il rinnovo del CCNL dei lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche.

Il contratto, scaduto il 31 dicembre 2019, avrà vigore fino al 30 giugno 2024 ed interessa una platea di circa 18.000 lavoratori.

Nel dettaglio il rinnovo¹ ha visto le seguenti modifiche:

- **Sez. IV titolo IV aumento salariale:** l'incremento del tabellare è pari a 112 Euro per il quinto livello, sui minimi contrattuali, per il periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2024, in egual misura a quanto definito nel CCNL Federmeccanica/Assistal. Le tranches, calcolate sul quinto livello, saranno erogate a giugno 2021 per 25 euro, a giugno 2022 per 25 euro, a giugno 2023 per 27 euro, e a giugno 2024 per 35 euro. Confermata la **quota di welfare** del valore di 200 euro prevista all'articolo 17 ed in vigore dal primo giugno 2019 così come l'**assistenza sanitaria integrativa** del valore di 156 euro prevista all'art.16.

¹ Nella stesura della Circolare si è seguita la numerazione degli articoli riportata nel verbale di accordo del 31 maggio 2021. In corso di Stesura definitiva del contratto sarà verificato il coordinamento col precedente articolato.



- **Sez. IV titolo IV - art.15 previdenza complementare:** a partire dal primo giugno 2021 per i lavoratori di nuova adesione a Previdenza cooperativa che alla data dell'adesione non abbiano ancora compiuto 35 anni, la contribuzione a carico del datore di lavoro è elevata al 2,2%.
- **Sez. IV titolo IV - art.16 Sanità integrativa:** estesa anche ai pensionati, con un minimo di due anni di iscrizione continuativa al fondo sanitario, la possibilità di proseguire la copertura sanitaria integrativa con contributo a totale carico del pensionato.
- **Sezione prima - art. 1 ter Commissione nazionale su Salute e Sicurezza:** viene aggiunto con l'articolo un livello di confronto nazionale tra le Parti sui temi della salute e sicurezza dei lavoratori. La commissione avrà anche il compito di verificare possibili e future linee guida sulla sicurezza e di veicolare le esperienze positive che si possono sviluppare sui territori o nelle cooperative.
- **Sezione prima - art. 1 quater Azioni per la prevenzione di molestie e violenze di genere:** vengono promosse, a livello aziendale azioni e pratiche volte alla prevenzione delle molestie e delle violenze di genere, così come previsto nell'accordo interconfederale siglato dalle centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL, il 30 gennaio 2020.
- **Sezione prima art. 4 Informazione e consultazione in sede aziendale:** vengono aggiunte, tra le materie per le quali le cooperative devono dare informazione alle rappresentanze sindacali la situazione e l'andamento dell'occupazione anche in relazione all'andamento della domanda e nel caso di previsioni di rischi occupazionali le eventuali misure di contrasto o contenimento. Prevista anche l'informativa sulle diverse tipologie contrattuali presenti in azienda, compresi quelli in lavoro agile.
- **Sezione prima – art. 7 Formazione Professionale:** vengono fatte confluire in un unico articolo la commissione nazionale e le commissioni territoriali previste precedentemente all'art.8 . Modificate anche le attribuzioni della commissione nazionale che avrà i compiti di promuovere la formazione attraverso Foncoop o altri canali di finanziamento, valutare i criteri dei piani settoriali, individuare le specificità formative del settore metalmeccanico e promuovere azioni formative conseguenti, anche d'intesa con le commissioni territoriali. Per quanto riguarda le commissioni territoriali, anche in questo caso sono state riviste le loro funzioni che saranno dunque quelle di: monitorare la normativa vigente in materia di formazione, individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative, condividere le aree tematiche per orientare la formazione aziendale, valutare in un ottica di semplificazione i piani da presentare a Foncoop e monitorare il loro avanzamento, promuovere specifiche azioni sui temi della sicurezza e dell'ambiente, oltre che quelle a favore delle fasce deboli e quelle per favorire la parità di genere.

Vengono poi previste commissioni aziendali, su richiesta di una delle Parti, per quelle cooperative che occupano complessivamente più di 1.000 dipendenti, di cui almeno 300 presso la medesima unità produttiva.



Abbassato infine il numero di dipendenti da 200 a 150 per l'individuazione all'interno della RSU di un referente per la formazione professionale.

- **Sezione prima – art. 10 Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori all'impresa** su questo punto il rinnovo ha rafforzato gli strumenti di partecipazione, prevedendo momenti organizzati di informazione ai lavoratori dipendenti, non soci, sulle fondamentali strategie produttive ed organizzative dell'impresa cooperativa, con un dialogo sociale che ne aumenti la loro consapevolezza. In questo senso è stato previsto un incontro assembleare annuale tra direzione e maestranze e la definizione di un modello strutturato, anche frazionabile per reparti o unità di business, di condivisione degli obiettivi aziendali e dell'apporto individuale dei lavoratori ai risultati aziendali.
- **Sezione Quarta - Art. 4 Tipologie contrattuali:** il rinnovo ha visto una risistemazione anche di questo articolo, che vede una revisione della premessa, pur confermando il contratto a tempo indeterminato quello di regola stipulato.

Per quanto riguarda il **part time**, le norme generali sono state adeguate ai mutamenti della normativa in materia sulla fine della distinzione tra part time orizzontale, verticale o misto.

Unificate poi le **clausole elastiche e quelle flessibili** e rese più semplici le modalità di attivazione.

Riviste anche le modalità per la **Richiesta del lavoratore di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale**, estendendo al 5% del personale in forza le richieste, che dovranno essere necessariamente accolte, per i lavoratori con figli fino a tre anni nelle aziende oltre i 100 dipendenti.

Prevista la possibilità di accogliere le richieste anche per le aziende fino a 100 dipendenti, con valutazione positiva per le casistiche che per le aziende sopra i 100 verranno accolte o valutate positivamente e semplicemente valutate le altre.

Rivista alla luce della normativa in vigore anche il **contratto a tempo determinato** dove vengono inserite alcune norme generali: con la cancellazione del limite del 20% rispetto ai tempi indeterminati presenti in azienda.

Viene poi specificato che il periodo previsto di 44 mesi previsto dall'articolo per il diritto alla stabilizzazione del personale a tempo determinato non costituiscono una modifica dei limiti di durata stabiliti dalla Legge nei casi di successione di più contratti a termine.

Inserito poi un apposito paragrafo sul **lavoro agile**. Su questo punto entro la data di stesura del presente CCNL, le parti, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in “presenza” hanno convenuto di affidare ad una Commissione paritetica il compito di monitorare il processo legislativo inerente lo smart working, analizzare le buone pratiche aziendali attivate nel periodo di pandemia e di definire un quadro normativo che contempli, tra gli



altri, i temi dell'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione".

- **Sezione Quarta - Titolo II Classificazione del personale:** il nuovo contratto prevede una riforma complessiva e innovativa del sistema di classificazione che recepisce l'evoluzione tecnologica e organizzativa delle figure professionali con una classificazione unica articolata in 9 livelli ripartiti in 4 "campi di responsabilità di ruolo" ed in particolare: Ruoli operativi (Livelli D1 e D2), Ruoli Tecnico Specifici (Livelli C1, C2, C3), Ruoli Specialistici e Gestionali (livelli B1, B2, B3), Ruoli di Gestione del cambiamento e innovazione (Livello A1).

Le nuove declaratorie si baseranno su sei criteri di professionalità (autonomia – responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza-polifunzionalità, miglioramento continuo, innovazione)

La riforma avrà decorrenza per le cooperative dal 1° gennaio 2022 e le cooperative avranno tempo sino a tale data per riclassificare il personale in forza, mentre **dal primo giugno 2020 è eliminata l'attuale prima categoria.** I lavoratori in forza al 31 maggio 2021 saranno quindi riclassificati nella seconda categoria.

- **Sezione IV – Titolo V Ambiente di lavoro:** viene previsto di far tesoro delle esperienze positive dei protocolli anticovid di questi mesi di pandemia trasformandole in una modalità condivisa di lavoro. Viene poi aggiornato il testo alla luce della Commissione nazionale su Salute e Sicurezza prevista nella Sezione prima - Art. 1 ter.
- **Sezione IV – Titolo VI – art. 4 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio** tolta la possibilità di assorbire il trattamento aziendale con quello previsto dall'articolo e il riferimento, ultroneo, alla malattia post puerperio.
- **Sezione IV – Titolo VI – art.10 bis Cessione solidale delle ferie:** nuovo articolo che recepisce quanto disposto dalla normativa e consente, nel limite delle ferie eccedenti le quattro settimane, di cedere ad un altro lavoratore, in condizione di necessità e che abbia finito le proprie ferie, giorni di ferie o riposo.
- **Sezione IV – Titolo VI – art.12 bis Misure per le donne vittime di violenza di genere** anche in questo caso si è inserito un nuovo articolo che recepisce la normativa in materia e concede ulteriori 3 mesi oltre quelli previsti dalla Legge, alle lavoratrici interessate.

Oltre ciò viene garantito diritto alla formazione continua e alla trasformazione, anche temporanea, in contratti part-time o agili e quello al trasferimento in sedi più agevoli.

- **Sezione IV – Titolo VII – art. 7 Formazione continua:** inseriti tra i temi su cui sviluppare competenze e recuperare il gap formativo, i temi ambientali e l'economia circolare. Ripreso e sviluppato a partire dall'alfabetizzazione di base il tema delle competenze digitali.



Riconosciuta poi l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo e della ciclicità di tale analisi.

I percorsi formativi di 24 ore previsti dal 2017 sono confermati e potranno essere svolti anche in modalità di e-learning e vengono definiti i criteri per la formazione dei lavoratori a lungo assenti.

Vengono poi esemplificate le aree tematiche prioritarie di formazione e alcuni percorsi formativi.

Allegati al contratto:

- **Linee guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria determinata dal COVID 19:** si tratta di un aggiornamento dei compiti dell'osservatorio nazionale previsto all'art.1 della sezione prima e prevede modalità da utilizzare per consentire l'esercizio dei diritti sindacali in piena sicurezza durante la pandemia.
- **Dichiarazione comune – Cooperative impiantistiche:** trattandosi di un settore fortemente caratterizzato da cambi di appalto le Parti chiedono condizioni economiche e normative che rispettino il contratto e la dignità di imprese e lavoratori.
- **Dichiarazione d'intenti:** le parti firmatarie al fine di preservare l'occupazione ed attivare nuova occupazione chiedono la riproposizione e il conseguente finanziamento del Fondo Nuove Competenze.
- **Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nelle cooperative Metalmeccaniche e Impiantistiche:** riviste le modalità alla luce delle modifiche normative e della nuova classificazione.
- **Ulteriore modalità di erogazione del premio di risultato:** inserita una “premialità” del 20% per quei lavoratori che opteranno per convertire il PdR in servizi di welfare.