

**CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA 7/6/2021**  
**AUMENTATA (FINO A 24 MESI) LA DURATA DEL «CONTRATTO “SOCRATE” PER L’OCCUPAZIONE» IN CASO DI STAFFETTA GENERAZIONALE, CONSIDERATA UNA SPECIFICA ESIGENZA EX ART. 19, COMMI 1 E 1.1., DEL D.LGS. 81/2015, IN VIGORE DAL 25 LUGLIO 2021**

L’art. 19, commi 1 e 1.1 del d.lgs. n. 81/2015 (\*) - come modificato, dal 25 luglio 2021, dall’art. 41 bis (inserito dalla legge di conversione 23/7/2021 n. 106) del d.l. 25/5/2021 n. 73 - consente alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale) di definire “**specifiche esigenze**” in presenza delle quali il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 34/2021).

A seguito di tale novità normativa, CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL hanno siglato i due acclusi accordi integrativi del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 giugno 2021, con i quali, per i «Contratti “Socrate” per l’occupazione» - ivi previsti all’art. 4, lett. A) - sottoscritti dall’1 dicembre 2021 al 30 settembre 2022, la «**Staffetta generazionale**» (già **regolamentata al punto “18.”**) finalizzata a incrementare le assunzioni delle persone con meno di 35 anni da affiancare a quelle prossime alla pensione, è stata considerata una “**specificha esigenza**” che permette di aumentare la durata del rapporto oltre i 12 mesi e fino a un massimo di 24 mesi, continuativi e non prorogabili.

---

(\*) **Art. 19, commi 1 e 1.1 del d.lgs. n. 81/2015**  
**Apposizione del termine e durata massima**

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria.

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all’articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all’articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.

## Accordo Staffetta Generazionale - Socrate

Oggi in data 15 novembre 2021 si sono incontrati

- Confimi meccanica
- Fim CISL
- Uilm UIL

### Premesso che

- Le Parti hanno sottoscritto un accordo di rinnovo del CCNL Confimi Meccanica in data 7 giugno 2021 con il quale si introduce lo strumento della “staffetta generazionale” utile a potenziare lo scambio di competenze tra popolazioni di lavoratori/trici in ingresso ed in uscita.
- Nello spirito innovativo delle relazioni industriali odierne le parti condividono l’ipotesi di sperimentare forme concrete di accompagnamento ai processi di innovazione e digitalizzazione dei luoghi di lavoro fornendo nuove competenze alle persone.
- L’importanza di favorire l’occupabilità delle nuove generazioni è uno degli obiettivi principi della contrattazione: garantire l’accesso al mercato del lavoro sapendo coniugare le aspettative dei soggetti coinvolti con la relativa stabilità dei processi di ingresso ed uscita, evitando possibili abusi o distorsioni, in particolare del contratto a tempo determinato.
- Il Governo, con la Legge di conversione del *d.l. Sostegni bis* - all’art. 41 bis che integra l’art. 19 del d.lgs. 81/2015 - rafforza il ruolo della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale delle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative nel poter individuare *specifiche esigenze* con le quali definire le causali che motivino il rinnovo o la proroga di un contratto a tempo determinato.

Ciò premesso

### Si conviene quanto segue

1. Le parti concordano l’introduzione, dal 1° dicembre 2021 al 30 settembre 2022, della causale “staffetta generazionale” quale specifica fattispecie in aggiunta a quelle edittali di cui all’art. 19 del D.Lgs. 81/2015, in presenza della quale è consentita la stipulazione di contratti a termine con durata superiore ai 12 mesi continuativi, nel limite massimo di 24 mesi.
2. L’apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 12 mesi con causale “staffetta generazionale” è consentita al fine di incrementare l’occupazione giovanile attraverso l’assunzione di lavoratori con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione, secondo quanto stabilito al capitolo Terzo, art. 4 (Tipologie contrattuali) lett. A) n. 18 del CCNL Confimi Impresa Meccanica del 7 giugno 2021.

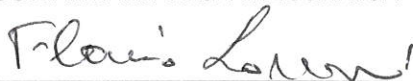
Flavio Lorenzini

Stefano Socrate

Stefano Socrate

CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL concordano che la disciplina del «Contratto "Socrate" per l'occupazione» del CCNL è quella sotto riportata, con le modifiche apportate in data odierna al punto 5. (Durata), a seguito di quanto convenuto con l'Accordo del 15 novembre 2021, segnalate in neretto.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA



FIM-CISL



UILM-UIL



## A) Contratto "Socrate" per l'occupazione

### Premessa

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le parti, anche con questa iniziativa, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

### Istituzione del contratto "Socrate" per l'occupazione e per la staffetta generazionale

1. E' istituito il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.

2. L'OSC ha natura sperimentale. Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.

3. L'OSC è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. L'OSC è diretto:

- a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
- a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale
- ad incrementare quella giovanile tramite la promozione della cd "staffetta generazionale", consistente nell'assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione.

L'OSC ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile, femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria metalmeccanica.

L'OSC può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente CCNL.

4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore, purché non abbia avuto in precedenza rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore. L'OSC è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.

I contratti "Socrate" per l'occupazione sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Per quanto non contemplato dalla presente normativa, valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.

### **Durata**

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a **dodici** mesi continuativi e non prorogabili.

**Per i contratti stipulati dall'1 dicembre 2021 e fino al 30 settembre 2022, in base a quanto convenuto dalle Parti con l'Accordo del 15 novembre 2021 - siglato in conformità a quanto previsto dall'art. 19, commi 1 e 1.1., del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato, a decorrere dal 25 luglio 2021, dall'art. 41 bis del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, inserito dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, -, la durata dell'OSC per "staffetta generazionale" di cui al punto 18 potrà essere superiore a dodici mesi e fino a un massimo di ventiquattro mesi, continuativi e non prorogabili.**

6. Il datore di lavoro, prima della scadenza dell'OSC, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.

7. Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 3 del presente CCNL..

### **Ambito di applicazione**

8. L'OSC ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale che per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

- a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- c) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- d) lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
- e) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- f) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
- g) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

### **Assunzione e retribuzione**

9. I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del presente CCNL in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente:



categorie	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023
	nuovi minimi	nuovi minimi	incrementi
9^	2.203,00	2.233,00	2.266,00
8^	1.981,00	2.009,00	2.039,00
7^	1.821,00	1.847,00	1.874,00
6^	1.697,00	1.721,00	1.747,00
5^	1.583,00	1.605,00	1.629,00
4^	1.478,00	1.498,00	1.520,00
3^	1.416,00	1.436,00	1.457,00
2^	1.352,00	1.371,00	1.391,00
1^	1.352,00	Categoria eliminata	

10. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 36 del presente CCNL, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

#### Modalità di approvazione dell'OSC

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente punto 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali. In caso di mancata ricezione della risposta entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto deve considerarsi a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente CCNL. La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

#### Richiesta e validazione dell'OSC

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:

- documento di identità e codice fiscale/partita IVA del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46, D.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
  - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
  - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
  - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa nuovi di fabbrica a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
  - attestazione comprovante il rispetto di quanto previsto dall'art. 81 bis ("Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale") e dall'art. 84 ("Distribuzione del contratto"), del presente CCNL.

### **Monitoraggio e banca dati**

13. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con tale contratto.

14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con OSC, sono conservati in apposita banca dati, a disposizione di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

15. Le Organizzazioni territoriali di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

### **Formazione**

16. I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b) del presente CCNL. I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

### **Welfare**

17. Al lavoratore assunto con contratto OSC si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 46 del presente CCNL.

### **Staffetta generazionale**

18. Per il lavoratore prossimo alla pensione che abbia aderito volontariamente sottoscrivendo un apposito accordo, con assistenza sindacale, ad affiancare un lavoratore assunto con specifico contratto OSC per staffetta generazionale, potrà essere concordata l'eventuale, volontaria:

- 1) uscita anticipata dal lavoro;
- 2) trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la durata del contratto OSC per staffetta generazionale.

In tal caso su esclusiva volontarietà delle parti, potrà essere accompagnata da un accordo con assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Tale accordo dovrà prevedere una copertura economica e contributiva che dia tutte le garanzie per evitare perdite di reddito e contributive del lavoratore rispetto al contratto a tempo pieno.

