

## VERBALE DI ACCORDO

Confimi Impresa Meccanica, FIM-CISL, UILM-UIL si sono incontrate in data 17 novembre 2020 per discutere il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro della piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti scaduto il 31 maggio 2019 e attualmente in regime di ultrattività.

Le Parti hanno preso atto dell'interruzione del confronto negoziale, avvenuto nella scorsa primavera, dovuto all'emergenza sanitaria e agli effetti prodotti sul sistema manifatturiero che andranno monitorati nel corso dei prossimi mesi. Tale monitoraggio - da attivare anche all'interno delle singole filiere produttive per far emergere le particolari specificità/criticità - permetterà, per quanto possibile, di definire il rinnovo contrattuale anche rispetto alle nuove esigenze di contesto. Confimi Impresa Meccanica, FIM-CISL, UILM-UIL intendono continuare a perseguire il modello di relazioni industriali avanzate impostato nel 2013 che ha permesso di introdurre istituti normativi innovativi tramite una negoziazione non vincolata da automatismi e non limitata temporalmente alle fasi di rinnovo contrattuale. Come Parti istitutive e costruttive di un quadro normativo regolato per aziende e lavoratori si ritiene necessaria l'implementazione continua utile a migliorare i processi normativi/gestionali.

In questo contesto, l'approccio, anche nelle relazioni industriali, per risultare utile deve essere bidirezionale. Da un lato risulta necessario prevedere misure d'urgenza per fronteggiare l'attuale situazione, dall'altro predisporre, nell'immediato, strumenti utili per il mantenimento e lo sviluppo del sistema manifatturiero anche, per quanto possibile, attraverso la contrattazione prevista ai vari livelli. In tal senso l'implementazione del decentramento contrattuale - già oggetto di un primo testo di lavoro su cui le parti avevano sviluppato un iniziale confronto - deve trovare pieno compimento definendo un giusto equilibrio di contenuti e titolarità tra i vari livelli negoziali, a partire dall'effettivo esercizio del secondo livello contrattuale, sia esso di carattere aziendale o territoriale.

Le Parti confermano la volontà di raggiungere il rinnovo contrattuale in tempi brevi.

Quindi, la trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, anche nelle difficoltà di relazioni e di spostamenti collegate alla pandemia, non avrà interruzione, con l'obiettivo di evitare iniziative unilaterali e/o di procedere ad azioni dirette in un momento come l'attuale, affrontando i temi proposti dalla piattaforma sindacale e, nel contempo, favorendo un confronto che permetta di raggiungere una piena e completa utilizzazione degli strumenti contrattuali (orari di lavoro, par, ferie, Contratto Socrate, staffetta generazionale, formazione e inquadramento professionale ecc.), una maggiore partecipazione dei lavoratori nonché una necessaria semplificazione interpretativa del CCNL anche per prevenire ed evitare inutili incomprensioni e/o contenziosi.

Le Parti e le loro articolazioni territoriali ritengono, nel frattempo, utile e indispensabile lavorare per ricercare strumenti idonei alla gestione di momenti di crisi come l'attuale considerando il quadro economico e sociale fortemente compromesso dalla pandemia.

Flavio Lorenzi

HC

In sede di confronto è stato definito quanto segue per la parte economica e normativa del CCNL in vigore.

#### Parte economica

L'art 36 del CCNL del 22 luglio 2016 è modificato nei seguenti termini:

#### Art. 36 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica, comprensivi dell'Elemento distinto della retribuzione, ragguagliati a mese, con decorrenza 1° giugno 2020, sono quelli riportati nella tabella che segue.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare.

#### Minimi tabellari dal 1° giugno 2020

livello	minimo
9 <sup>^</sup>	2.555,05
8 <sup>^</sup>	2.298,21
7 <sup>^</sup>	2.113,00
6 <sup>^</sup>	1.969,07
5 <sup>^</sup>	1.835,89
4 <sup>^</sup>	1.714,05
3 <sup>^</sup>	1.642,32
2 <sup>^</sup>	1.481,00
1 <sup>^</sup>	1.341,00

Per i mesi di giugno, luglio, agosto, settembre e ottobre 2020 ai lavoratori in forza il 17 novembre 2020 con la retribuzione di dicembre 2020, o con le competenze di fine rapporto in caso di cessazione precedente a tale mese, saranno erogati, in una unica soluzione, gli incrementi sui minimi tabellari mensili decorrenti da giugno, con espressa esclusione di qualsiasi ricalcolo sugli istituti diretti e indiretti della retribuzione, eccettuato il T.F.R.

Di conseguenza, l'importo complessivo degli incrementi da corrispondere da giugno a ottobre 2020 verrà riproporzionato per i lavoratori assunti durante tale periodo, in base ai mesi di occupazione.

Ai lavoratori inquadrati nella 1<sup>a</sup> categoria spetta un sovraminimo collettivo di categoria, pari a 5,16 euro lordi mensili.

Ai lavoratori inquadrati nell'8<sup>a</sup> e nella 9<sup>a</sup> categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

Flavio Lorenzi

MC  
MF

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

In fase di rinnovo del contratto nazionale le parti sono impegnate a concordare i valori economici a definizione di ogni eventuale rivendicazione riguardante la vacanza contrattuale.

Viene modificato nei seguenti termini il punto III della contrattazione di secondo livello - aziende in crisi.

#### **Aziende in crisi**

Le Parti riconoscono la necessità di individuare strumenti utili ad affrontare le situazioni di crisi che possono presentarsi a svantaggio delle imprese e dei lavoratori.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, per stato di crisi deve intendersi una crisi aziendale che abbia già registrato il pieno utilizzo degli strumenti contrattuali e per la quale le aziende interessate stiano usufruendo degli ammortizzatori sociali conservativi in via di esaurimento o che potrà essere altresì conclamato dall'avvio delle procedure concorsuali.

In tali casi, le intese potranno riguardare una diversa decorrenza degli incrementi dei minimi contrattuali eventualmente definiti. Al termine del periodo di differimento i minimi contrattuali dovranno essere riallineati agli importi previsti dal CCNL.

La definizione delle intese suddette avverrà in base alla seguente procedura:

- l'azienda interessata invierà all'Associazione territoriale aderente a Confimi Impresa la proposta di differimento;
- l'Associazione territoriale si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per illustrare la proposta ed avviare un confronto.

Resta peraltro inteso che gli accordi non potranno intervenire in modo definitivo sui minimi retributivi, sugli aumenti periodici di anzianità e sui diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

Roma 17 novembre 2020

Confimi Meccanica

Flavio Lorenzin



FIM CISL

UILM UIL



