

ACCORDO INTERCONFEDERALE INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO ADDETTI AL SETTORE METALMECCANICO
ARTIGIANATO del 01/08/2020

L'anno 2021 il giorno 20 del mese di Maggio, in Roma, presso la sede di Conflavoro PMI, sita in Via del Consolato n°6, si è raggiunto il seguente accordo interconfederale integrativo e modificativo del CCNL in epigrafe,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, con l'assistenza del Segretario Nazionale Enzo Capobianco,

E

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi del Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta.

Premesso che

- In data 01/08/2020, la Conflavoro PMI e la Fesica-Confsal, anche con l'assistenza della Confsal, hanno sottoscritto il CCNL Metalmeccanico Artigianato, con validità ed efficacia a far data dal 01/08/2020 - al 31/07/2023;
- Considerate le caratteristiche specifiche delle imprese che operano nel settore metalmeccanico artigianato, le Parti Sindacali in epigrafe al fine di tutelare l'occupazione e il ricollocamento del personale, garantendo, per quanto possibile, il mantenimento dei posti di lavoro, ritengono necessario conformare la disciplina del CCNL suindicato.
Per tali motivazioni, a seguito di ampio dibattito e in accoglimento parziale delle richieste della Fesica-Confsal, in considerazione della difficile fase storica caratterizzata dalla pandemia da Covid-19 che le imprese si trovano a fronteggiare e le ripercussioni che essa ha generato sull'occupazione, sulla produttività e sulle vendite, le Parti Sindacali in epigrafe sono addivenute alla ridefinizione di alcuni istituti contrattuali ivi compresi i livelli di retribuzione; tale ultimo intervento, per altro, è volto al rilancio dell'economia attraverso un aumento retributivo che possa influire positivamente sul potere di acquisto e rinviare i consumi dei lavoratori operanti nel settore metalmeccanico artigianato. A tal proposito, si rende necessaria la rideterminazione della "Tabella A: Settore metalmeccanica e installazione impianti".
- Con lo scopo di promuovere le nuove assunzioni e garantire il reinserimento dei lavoratori, anche potenziando gli organici aziendali, il CCNL viene integrato con la nuova disciplina del **Contratto di reinserimento** (Art. 25 bis) a tempo determinato e indeterminato. Inoltre, l'intervento modificativo verte anche sull'articolo relativo alle **Tipologie di retribuzione** (Art. 25), con l'obiettivo di incrementare le percentuali di riduzione per le retribuzioni di primo ingresso, relative all'assunzione di lavoratori con esperienza professionale pregressa nella mansione inferiore a 5 anni.
- Nell'ottica del mantenimento dell'occupazione, il CCNL metalmeccanico artigianato, a seguito di tale integrazione, contemplerà la disciplina del **Preavviso attivo** (Art. 51 bis), inteso come periodo volto al ricollocamento del lavoratore nel mercato del lavoro attraverso l'interazione tra datore di lavoro ed Ente Bilaterale.
- In considerazione del difficile periodo storico caratterizzato da un forte incremento nell'utilizzo di strumentazioni informatiche per l'espletamento delle mansioni lavorative a distanza nell'ottica del contenimento del contagio, le Parti Sindacali in epigrafe intendono valorizzare la disciplina del lavoro a distanza, inteso come Smart working e lavoro agile, tutelando nel contempo la salute fisica e psichica del lavoratore attraverso l'inserimento del diritto alla disconnessione. Per tali motivi si è addivenuti alla modifica dei seguenti articoli: **LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione** (Art. 102), Sfera di



applicabilità (Art. 103), Disciplina del rapporto (Art. 104), Diritti e doveri del lavoratore a distanza (Art. 105), Diritto alla disconnessione (Art. 105 bis), Poteri e obblighi del datore di lavoro (Art. 106), Dotazioni strumentali e utenze (Art. 107), Orario di lavoro (Art. 108), Contrattazione aziendale (Art. 109).

**** *

Tutto ciò premesso e considerato, costituente parte integrante e sostanziale del presente Accordo Interconfederale, le Parti Sindacali sottoscrittrici, dopo ampia discussione ed all'esito di una complessiva valutazione di opportunità in merito, hanno considerato la necessità di apportare delle variazioni al CCNL Metalmeccanico Artigianato ed agli articoli suindicati.

Le seguenti variazioni avranno effetto e decorrenza a far data dal 1° giugno 2021; esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando conseguentemente i relativi testi originari. Per il periodo antecedente alla data di sottoscrizione del presente accordo (e della sua efficacia) troveranno applicazione le disposizioni contrattuali originariamente sottoscritte.

**** *

1. Modifica all'Art. 25 (Tipologie di retribuzione)

Il comma 6 dell'Art. 25 viene così modificato e sostituito:

“Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 2°, 3°, 4°, 5° e 6° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le “retribuzioni di primo ingresso”, ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 7,5%
- secondo anno: 5%

2. Viene aggiunto l'Art. 25 bis rubricato “Contratto di reinserimento”, così formulato:

Salvo provvedimenti normativi in materia, al fine di favorire il reinserimento lavorativo, le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda o che, comunque, non abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.

Ai lavoratori suddetti si applicano tutte le previsioni economiche e normative del vigente C.C.N.L., nonché tutti i trattamenti aziendali e della contrattazione di II livello, ove esistente.

Durante i primi 24 mesi, stante la mancanza di esperienza pregressa nella mansione relativa alla qualifica da conseguire che rende necessario un percorso formativo non considerabile ultroneo, l'inquadramento sarà così determinato:

- prima metà del periodo: due livelli inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto;
- seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto.

Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato in base alla tipologia di cui al presente articolo; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

In caso di assunzioni con contratto a tempo determinato, le aziende da 0 a 5 dipendenti potranno stipulare n. 2 contratti, qualora abbiano più di 5 dipendenti potranno stipulare n. 3 contratti.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.

All'atto dell'assunzione l'azienda dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

È vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

3. Viene aggiunto l'Art. 51 bis rubricato "Preavviso attivo", così formulato:

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso l'Ente Bilaterale. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

4. Modifiche artt. 102-103-104-105-105 bis-106-107-108-109 in materia di lavoro a distanza: telelavoro – lavoro agile (smart working)

I seguenti articoli vengono così modificati e sostituiti:

Art. 102 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Definizione

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.

2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art.103 - Sfera di applicabilità

1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Art.104 - Disciplina del rapporto

1. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.
2. Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
3. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1 "Assunzione".
4. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
5. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte e consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.
7. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.
8. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Art.105 - Diritti e doveri del lavoratore a distanza

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica

mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore.
5. Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Art. 105 bis – Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché è prevedibile che l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non verrà meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Art.106 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore a distanza e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.
3. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videotermini e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.
6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Art.107 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art.108 - Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs.n.66/2003.

Art.109 - Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione di II Livello è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
2. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Modifiche Tabella retributiva A: Settore metalmeccanica e installazione impianti

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Primo livello	€ 1.748,00	€ 50,00	€ 1.798,00
Secondo livello	€ 1.626,00	€ 0,00	€ 1.626,00
Terzo livello	€ 1.536,00	€ 0,00	€ 1.536,00
Quarto livello	€ 1.477,00	€ 0,00	€ 1.477,00
Quinto livello	€ 1.392,00	€ 0,00	€ 1.392,00
Sesto livello	€ 1.341,00	€ 0,00	€ 1.341,00
Settimo livello	€ 1.278,00	€ 0,00	€ 1.278,00

Letto, approvato e sottoscritto.

CONFLAVORO PMI

FESICA-CONFISAL

CONFISAL


