

**CIRCOLARE N. 251/21**

**ROMA, 22/12/2021**

**CCNL Area Meccanica. Sottoscritto l'accordo di rinnovo**

Roma 23 dicembre 2021. Si informa che il 17 dicembre u.s. CASARTIGIANI ha sottoscritto insieme a Confartigianato, CNA e Claii, con i sindacati di categoria FIM-Cisl, FIOM-Cgil e UILM-Uil, l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area Meccanica scaduto il 31 dicembre 2018.

Il CCNL rinnovato ha durata quadriennale, decorre dal 1° gennaio 2019 ed ha vigenza fino al 31 dicembre 2022. Si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori Autoriparazione, Metalmeccanica di Produzione e Installazione di Impianti, Orafi, Argentieri ed Affini, e delle imprese del Settore Odontotecnica.

**Settore del Restauro Artistico di Beni culturali.** Dal 1° gennaio 2022 il CCNL Area Meccanica si applica inoltre alle imprese artigiane che operano nel settore del Restauro di beni culturali mobili, superfici decorate di beni architettonici, ed ogni altro materiale che ricada nel campo di applicazione della normativa di tutela dei Beni Culturali, così come individuati dal codice Ateco prevalente 90.03.02. Per tale settore è definita una classificazione del personale e tabelle retributive specifiche con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

**Diritto alle prestazioni della Bilateralità.** Viene recepito l'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021.

**Parte normativa.**

**Lavoro a tempo determinato**

All'art.25 (contratto a tempo determinato) è stata inserita una nuova previsione che consente, alle imprese che occupano più di 10 dipendenti - dei settori diversi da quello Odontotecnico - l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Per quanto riguarda gli intervalli temporali necessari tra la stipula di un contratto a termine e l'altro, precedentemente previsti in 10 giorni e 5 giorni, a seconda se il primo contratto fosse superiore o inferiore ai sei mesi di durata, è stato convenuto che non sia più necessario il rispetto di alcun intervallo temporale.

In base a quanto previsto dalla legge di conversione del decreto Sostegni bis, (D.L. 73/2021, convertito in Legge n. 26/2021), sono state introdotte ulteriori causali per il ricorso al contratto a tempo determinato. In particolare sono state aggiunte le seguenti specifiche esigenze per il ricorso al contratto a tempo determinato:

- -punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- -incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- -esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- - esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Infine viene consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno (cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

### **Dimissioni irregolari**

Viene inserita la nuova previsione contrattuale che, nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente - mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa - consente all'azienda di porre il lavoratore in sospensione non retribuita fino ad un massimo di 6 mesi.

### **Periodo di prova**

L'attuale articolo del contratto vigente che regola il periodo di prova (art.16), viene integrato con l'aggiunta di un ulteriore punto che consente al datore di lavoro di estendere tale periodo di prova per una durata massima di 3 mesi, nel caso di assunzione, a qualsiasi livello, di lavoratori che percepiscono il Reddito di cittadinanza oppure l'indennità di disoccupazione NASpI/Dis-Coll, a condizione che tra le due parti non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro.

### **Apprendistato professionalizzante**

Viene modificata la disciplina contrattuale relativa alla valorizzazione di periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro: in tali casi, e a condizione che sia stato svolto un periodo di apprendistato per le stesse attività di durata pari ad almeno 12 mesi, e che non vi sia una interruzione superiore a un anno, la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. Per ottenere tale riduzione, l'apprendista deve presentare al momento dell'assunzione idonea documentazione valida a dimostrare il precedente periodo di apprendistato svolto.

Inoltre, viene prevista la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di 1° livello in apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal CCNL per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo, e fino ad un massimo di 12 mesi, con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

### **Formazione per le competenze digitali**

L'articolo sulla formazione continua del CCNL (art.47) viene integrato dalla ulteriore previsione, per ciascun lavoratore, di 8 ore di formazione da esercitare entro la scadenza del CCNL (31-12-2022), e finalizzata a percorsi di alfabetizzazione digitale da effettuare durante l'orario di lavoro. Le parti si attiveranno con Fondartigianato per promuovere bandi destinati alle competenze digitali.

### **Aumenti retributivi**

Le parti hanno convenuto, per i lavoratori dipendenti delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL gli incrementi retributivi indicati nelle tabelle allegate (all. n.2). Gli incrementi retributivi saranno erogati in tre diverse tranches a partire dal 1° gennaio 2022, 1° maggio 2022, 1° dicembre 2022.

### **Clausola di riallineamento retributivo settore Restauro**

Al fine di consentire il riallineamento retributivo alle imprese del Settore del Restauro Artistico di Beni culturali, che alla data di stipula del presente accordo applicano un altro contratto collettivo o comunque tabelle salariali differenti, si è previsto che i minimi retributivi definiti nel contratto possano essere erogati con una gradualità che tenga conto del differenziale tra la retribuzione precedentemente riconosciuta al

lavoratore e quella prevista dalla nuova tabella salariale. Le nuove retribuzioni correlate allo specifico livello di inquadramento attribuito decorrono a seconda del differenziale tra vecchia e nuova retribuzione. Se questo si attesta entro il 10%, la decorrenza sarà gennaio 2021; se si attesta tra l'11% e il 20%, le eventuali quote aggiuntive saranno riconosciute dal 1° luglio 2022; se, infine, si attesta oltre il 20%, le eventuali quote aggiuntive saranno riconosciute dal 1° dicembre 2022.

### **Trasferte e Reperibilità**

Gli importi dell'indennità di trasferta e di reperibilità sono aumentati del 5% a decorrere dal 1° gennaio 2022

### **Una tantum**

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "Una Tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 130 euro.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima di 70 euro con la retribuzione del mese di marzo 2022, la seconda di 60 euro con la retribuzione del mese di luglio 2022.

Agli apprendisti è dovuto l'importo di una tantum nella misura del 70% alle medesime decorrenze sopra indicate. L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR ed è stata quantificata considerando anche i riflessi sugli istituti retributivi indiretti e differiti, di origine legale o contrattuale.

Si trasmettono in allegato il testo dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Meccanica del 17 dicembre 2021 (all. n.1) e il Verbale integrativo del 22 dicembre 2021, contenente le tabelle retributive aggiornate agli incrementi decorrenti dal 1° gennaio 2022 (all. n.2).

All. n.1: Accordo di rinnovo CCNL Area Meccanica del 17 dicembre 2021

All. n.2: Verbale integrativo CCNL Area Meccanica del 22 dicembre 2021