



**Ipotesi Piattaforma Fim Fiom Uilm
per il rinnovo del CCNL
Federmeccanica-Assistal
1° luglio 2024 - 30 giugno 2027**

Obiettivi principali del rinnovo contrattuale

- Rappresentare le esigenze del lavoro metalmeccanico
- Fornire risposte adeguate per rimettere al centro il lavoro industriale
- Investire nelle nuove generazioni

Numeri del CCNL Federmeccanica-Assistal

- Oltre 1,5 milioni di lavoratori in 30 mila aziende
- 8% Pil Italia
- 6,2% dell'occupazione nazionale e 44% di quella industriale
- 45% delle esportazioni nazionali
- 50% del valore aggiunto della manifattura nazionale

Condizioni del settore metalmeccanico

- **Comparti in difficoltà (automotive, siderurgia, elettrodomestico, TLC)**
- **Primi effetti occupazionali e sociali della transizione ecologica, digitale e dell'Intelligenza artificiale**
- **Comparti in fase di sviluppo (microelettronica, informatica, ferroviario, spazio, aeronautica, cantieristica)**

Contesto nazionale e internazionale

- Alta inflazione e rallentamento crescita del Paese
- Sfide epocali come la transizione ecologica, digitale e l'Intelligenza Artificiale che richiedono soluzioni socialmente eque per ridurre le disparità e tutelare lavoro industriale (aumento salari, riduzione dell'orario di lavoro, crescita dell'occupazione stabile, formazione e l'aggiornamento professionale, forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, welfare e salute e sicurezza)
- Guerre e tensioni geopolitiche

Obiettivi post Covid

- **Rappresentare elementi di coesione, di equità e di innovazione (da sempre distintivi dei metalmeccanici)**
- **Non rinunciare alla capacità di fare industria, a produrre semilavorati, componentistica e servizi innovativi, riducendo la dipendenza da altri Paesi**
- **Per una politica industriale ambiziosa e concreta, una riforma fiscale che combatta l'evasione e riduca il prelievo ai lavoratori dipendenti, l'adeguamento dei servizi sociali e del sistema sanitario**

Centralità dei lavoratori nel rinnovo

- **Ampia campagna informativa con assemblee in tutti i luoghi di lavoro da parte delle strutture territoriali e RSU**
- **Fondamentale il sostegno convinto di tutte le metalmeccaniche e di tutti i metalmeccanici!**

I punti della piattaforma

- **Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive**
- **Inquadramento e contratto delle competenze**
- **Welfare integrativo**
- **Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro**
- **Occupazione e mercato del lavoro**
- **Riduzione orario di lavoro**
- **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**
- **Politiche di genere, altri diritti e tutele**
- **Salario**
- **Diritti sindacali**
- **Percorso democratico**

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

- Campo di applicazione: favorire estensione applicativa del Ccnl, prevedere che nei casi di riorganizzazione/razionalizzazioni/transizione verso realtà che espletano il medesimo ambito di attività, viene garantita l'applicazione del CCNL.
- Osservatorio nazionale: esperienza sviluppata per il settore automotive, deve essere rafforzata e sostenuta con precise risorse dedicate, prevedendola anche per i principali settori dell'industria metalmeccanica

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

Diritti di informazione e partecipazione

- Predisposizione di un “Protocollo di Partecipazione” per definire percorsi di consultazione, i compiti, gli ambiti e le regole di coinvolgimento delle RSU e dei lavoratori al processo di miglioramento continuo, a partire dai temi legati all’organizzazione del lavoro, all’innovazione e alla produzione, della sostenibilità ambientale. Le riunioni saranno a carico aziendale.

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

Diritti di informazione e partecipazione

- **Obbligo di informazione annuale in cui azienda fornirà elementi sintetici sulla situazione occupazionale e retributiva distinta per genere e per livelli professionali**
- **Individuazione e predisposizione di uno schema di informazione standard da fornire in sede aziendale**
- **Riduzione dimensionale a 300 dipendenti per commissioni aziendali per le pari opportunità**
- **Definizione di un percorso con Rsu per l'inserimento al lavoro delle categorie protette per rispondere all'obbligo di legge**

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

Comitati consultivi

- Prevederne la costituzione nelle imprese con almeno 500 dipendenti, rafforzando la consultazione preventiva con parere sindacale nei casi di scelte strategiche d'impresa, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi e il relativo impatto occupazionale.**

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

Politiche attive e strumenti di gestione delle transizioni

- Nelle situazioni di riorganizzazione, di crisi d'impresa e di processi di delocalizzazione, le aziende devono predisporre un piano sociale, condiviso con le organizzazioni sindacali, per evitare licenziamenti e favorire progetti di reindustrializzazione. Strumenti da utilizzare in via prioritaria sono quelli che consentono di salvaguardare l'occupazione e di gestire gli effetti con l'utilizzo di politiche attive (Fondo Nuove Competenze, Contratto di Espansione e Contratto di Solidarietà)

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

Politiche attive e strumenti di gestione delle transizioni

- Ogni azienda è tenuta a costruire un bilancio delle competenze per tutti i lavoratori presenti in azienda, individuando le capacità professionali necessarie e in prospettiva gli eventuali percorsi di qualificazione interna.
- Bilancio di sostenibilità (ESG): Prevedere il confronto e coinvolgimento delle RSU/RLS e delle organizzazioni sindacali, sia nella fase preparatoria che nell'esecuzione per migliorare la sostenibilità sociale dell'impresa, considerando anche gli aspetti relativi alla mobilità del personale, in particolare, nei centri urbani per un impatto positivo sull'ambiente.

Relazioni industriali, diritti di partecipazione e politiche attive

Politiche attive e strumenti di gestione delle transizioni

- Intelligenza Artificiale e regolamentazione a tutela dei lavoratori: Definizione di un'apposita normativa per evitare un utilizzo distorto che determini forme di abusi o violazioni normative/contrattuali e favorire la partecipazione alla definizione della governance dei dati e del loro utilizzo e degli algoritmi per limitare il loro impatto negativo e condividere i benefici. Obiettivo primario è il pieno rispetto e protezione dei diritti dei lavoratori e della contrattazione collettiva.

Inquadramento e contratto delle competenze

Inquadramento

- **Completare attraverso la Commissione nazionale Inquadramento l'identificazione di ulteriori esemplificazioni dei profili professionali.**
- **Nelle aziende con più di 150 dipendenti prevedere l'insediamento di un apposito gruppo di lavoro, tra direzione e RSU, che individui e definisca i profili professionali in funzione dei contenuti effettivi previsti dal CCNL.**

Inquadramento e contratto delle competenze

Inquadramento

- Rafforzare l'azione delle parti attraverso l'uso di nuovi strumenti di supporto alla implementazione, tra i quali anche l'apporto di esperti esterni e/o la commissione nazionale.
- Prevedere che nella contrattazione di secondo livello si possa considerare la valorizzazione della professionalità introdotte nel nuovo inquadramento.

Inquadramento e contratto delle competenze

Formazione

- **Prevedere la formazione anche durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, con il riconoscimento della piena retribuzione.**
- **Prevedere nei processi di transizione che determinano un cambiamento nelle competenze specifici interventi in sede aziendale.**

Inquadramento e contratto delle competenze

Formazione

- Programmi formativi per rafforzare e acquisire le competenze professionali sia trasversali che specialistiche, per favorire la crescita professionale anche nei diversi contesti aziendali.
- Unificare il referente per la formazione dentro la commissione aziendale prevedendola nelle aziende con oltre 300 dipendenti.

Welfare integrativo

Flexible benefits

- Aumento dell'importo a 250 euro annui.
- Istituzione di una Piattaforma metalmeccanica Welfare unica nazionale a gestione delle parti per garantire a tutti la possibile conversione del PDR in welfare, con ulteriori convenzioni e forme di sostegno ai dipendenti.

Welfare integrativo

Metasalute

- **Adeguamento progressivo del contributo mensile a carico aziendale di 4 euro a dipendente, per sviluppare prestazioni di carattere integrativo e mutualistico erogate dal Fondo sanitario**

Welfare integrativo

Fondo previdenziale Cometa

- Prevedere forme di premialità straordinarie per nuovi aderenti accompagnate da campagne informative condivise tra le parti.
- Prevedere la contribuzione aziendale al fondo previdenziale anche per i periodi di non attività lavorativa o di sospensioni del rapporto di lavoro per qualsiasi causa (cassa integrazione, congedo parentale ed altre assenze).
- Proseguire nella innovativa politica di voto del fondo nelle assemblee delle società, e nella più generale politica di impegno, in difesa dei diritti dei lavoratori e per modelli di conduzione aziendali socialmente responsabili.

Welfare integrativo

Metapprendo

- **Definire soluzioni che ne consolidino il funzionamento per migliorare e sviluppare ulteriormente la piattaforma come strumento utile per la formazione professionale.**

Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro

- **Prevedere che negli incontri periodici tra RSPP e RLS si discuta, alla presenza anche della direzione aziendale e della RSU, delle tematiche ambientali (emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, ecc.) e si individuino e sviluppino specifici progetti di sostenibilità ambientale che coinvolgano tutti o parte dei lavoratori.**
- **Incremento di 36 ore del permesso retribuito per ogni RLS, per rafforzare la formazione specifica e l'operatività preventiva**

Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro

- **Nelle realtà dove non è insediato l'RLS, è necessario individuare specifiche soluzioni volte alla regolamentazione sulla sicurezza e prevenzione.**
- **Prevedere che nei casi di infortunio e di mancato infortunio, nell'ambito del reparto/ufficio, il break formativo deve essere attivato entro le 48 ore su richiesta RSU, RLS o RSPP. Nelle aziende con più di 200 dipendenti siano comunque previste almeno tre convocazioni annue.**
- **Strumenti innovativi di segnalazione tempestiva delle criticità/rischio da parte dei lavoratori e di conseguente presa in carico da parte dei responsabili aziendali.**

Occupazione e mercato del lavoro

Mercato del lavoro

- Il contratto a tempo indeterminato e di apprendistato rimangono le principali forme di assunzioni nei luoghi di lavoro
- Va rafforzato e maggiormente diffuso l'utilizzo del contratto di apprendistato duale per irrobustire la sinergia tra scuola e lavoro
- Necessario prevedere norme adeguate per un regolare utilizzo dei contratti di lavoro flessibili per ridurre la precarietà e consentire stabilizzazioni

Occupazione e mercato del lavoro

Mercato del lavoro

- **Limitare il turn-over dei lavoratori a termine attraverso il diritto di precedenza a parità di mansioni equivalenti**
- **Definire una percentuale massima di utilizzo, riferita ad ogni unità produttiva, per tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e staff leasing**
- **Definire gli ambiti relativi alle causali, le modalità e tempi di stabilizzazione nel caso di ricorso ai contratti a termine e/o somministrazione per periodi superiori ai 12 mesi.**

Occupazione e mercato del lavoro

Mercato del lavoro

- **Individuare percorsi di stabilizzazioni al superamento dei 24 mesi di rapporto di lavoro per i lavoratori con contratti a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato e in staff leasing, anche nei casi di successione di contratti.**
- **Estendere il diritto di informazione preventiva alle RSU nel caso di non rinnovo dei contratti in essere, anche in caso di risoluzione anticipata. Prevedere inoltre un'informativa sulla prevenzione, salute e sicurezza, sulle norme contrattuali e sindacali con il coinvolgimento di Rsu/RIs/Rspp, per i nuovi ingressi in azienda.**

Occupazione e mercato del lavoro

Appalti

- **Le imprese in appalto operanti nel contesto produttivo inerenti ad attività presenti nel Campo di applicazione del contratto dovranno essere tenute all'applicazione del CCNL metalmeccanico industria.**
- **In caso di cambio di appalto va garantito il passaggio diretto ai lavoratori assunti nell'appalto alla società subentrante, garantendo le medesime condizioni normative e retributive applicate.**
- **Prima della scadenza, l'azienda che cessa l'attività deve consegnare alle RSU/organizzazioni sindacali la documentazione relativa al personale assunto per effettuare un esame congiunto con le due società al fine di garantire la continuità lavorativa di tutti gli occupati.**

Riduzione dell'orario di lavoro

- **Strumento fondamentale per gestire i cambiamenti epocali della transizione ecologica, digitale e tecnologica insieme ai processi di riorganizzazione e crisi per garantire l'occupazione, aumentando la produttività e competitività, promuovere ed incrementare la buona occupazione, conciliare la vita e il lavoro, migliorare le condizioni di lavoro e ridurre gli infortuni.**
- **La riduzione dell'orario di lavoro e la sua rimodulazione (telelavoro, lavoro agile, ecc.) sono già state parzialmente realizzate nella contrattazione di secondo livello in Italia e in altri Paesi europei, attraverso un maggior utilizzo degli impianti, nuove turnistiche e recupero di efficienza.**

Riduzione dell'orario di lavoro

- **Sperimentarla, estenderla e consolidarla nel CCNL per dare coerenza e uniformità all'industria metalmeccanica e delle installazioni, anche al fine di migliorare la qualità e l'attrattività nei confronti delle giovani generazioni.**
- **Avviare una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, facendo salve le intese aziendali esistenti.**

Riduzione dell'orario di lavoro

- **Al termine della fase di sperimentazione le parti si impegnano a valutare, modificare, implementare ed estendere nei settori e/o nell'industria metalmeccanica e delle installazioni la riduzione oraria stabilita.**
- **Le Parti si impegnano a coinvolgere il Governo per individuare un idoneo ed efficace strumento legislativo che favorisca la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro anche attraverso le risorse oggi impegnate in ammortizzatori sociali, anche per favorire un sostegno alla formazione.**

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Lavoro agile, telelavoro e co-working

- Definire la normativa quadro a livello nazionale.

PAR, Conciliazione vita-lavoro e Sostegno alla genitorialità

- Utilizzo dei PAR anche a frazioni d'ora, sia per i lavoratori a giornata che per quelli impegnati nei turni di lavoro
- PAR con preavviso ridotto o nullo per assistenza ai figli minori, genitori anziani, familiari disabili

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

PAR, Conciliazione vita-lavoro e Sostegno alla genitorialità

- Definire modalità orarie e progetti per la conciliazione tempi di vita-lavoro: permessi aggiuntivi specifici per il lavoro di cura, per figli minori diretti o riconosciuti nei diversi contesti familiari, per genitori anziani e familiari disabili.
- Congedo parentale: integrare il trattamento economico previsto portando l'integrazione al 100% del reddito per ulteriori due mesi (attualmente all'80% e al 60%). Prevedere l'utilizzo del congedo anche in ore.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

PAR, Conciliazione vita-lavoro e Sostegno alla genitorialità

- Definire nella contrattazione di secondo livello la modalità di “conversione in ore” per la trasformazione su base volontaria dei PDR
- Stabilire il termine dell’esame congiunto per la definizione del calendario ferie, fatte salve le prassi aziendali in uso. In occasione di tale incontro si definirà l’utilizzo prioritario dei PAR ad uso collettivo

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

PAR, Conciliazione vita-lavoro e Sostegno alla genitorialità

- Ampliare utilizzo del lavoro a tempo ridotto, agevolandone l'accesso e l'utilizzo, per situazioni specifiche di attività di cura per familiari
- Aspettativa non retribuita: migliorare l'istituto presente nel CCNL per la conciliazione e per questioni individuali.

Politiche di genere

- **Estensione delle norme contrattuali a tutte le vittime della violenza di genere**
- **Formazione/informazione/sensibilizzazione specifica sui temi delle molestie e della violenza di genere effettuando almeno 2 ore a carico dell'azienda**
- **Individuare le azioni da mettere in atto al fine di affrontare le problematiche relative al gender pay gap. Inoltre recepire i capisaldi della direttiva europea sulla trasparenza salariale**
- **Certificazione di genere e riconoscimento delle carriere Alias.**

Altri diritti e tutele

Lavoratori stranieri

- **In caso di decesso di un lavoratore con altra nazionalità, prevedere una norma contrattuale e procedurale che possa facilitare e semplificare lo sblocco per gli eredi del pagamento del TFR rimasto in azienda e/o del Fondo di Pensione Integrativa.**

Altri diritti e tutele

Patologie gravi

- **Adeguamento della normativa relativa alla malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori affetti da disabilità e altre gravi patologie**
- **Integrare l'elenco delle patologie gravi, considerando anche gli aspetti di genere, per le quali è escluso il meccanismo di penalizzazione economico per le “malattie brevi”**
- **Semplificare la normativa senza peggioramenti per i lavoratori nelle tutele complessive**

Salario

- **Aumento di 280 euro al livello C3 (ex 5°) nel periodo di vigenza 2024-2027 sul trattamento economico minimo e un'analogha rivalutazione dei trattamenti di trasferta e di reperibilità**
- **No agli assorbimenti dei superminimi individuali in caso di aumenti contrattuali**
- **Incremento a 700 euro dell'importo annuo dell'elemento perequativo nelle imprese che non hanno in vigore contrattazione collettiva aziendale.**

Diritti sindacali

- **Garantire l'utilizzo e la messa a disposizione di strumenti informatici, bacheche digitali, uso mail e videoconferenze necessari ad informare e consultare i lavoratori**
- **Normare la delega sindacale digitale e prevedere l'inoltro via mail, alle rispettive organizzazioni sindacali, dell'elenco degli iscritti**
- **Richieste di aggiornamento accordo RSU/RLS, considerando anche gli aspetti legati al lavoro a distanza**
- **Obbligo per le imprese di compilare la dichiarazione Uniemens sul dato relativo all'iscrizione sindacale.**

Diritti sindacali

- **I permessi retribuiti sindacali non andranno a decremento del monte ore per le richieste per: incontri tra le parti, commissioni paritetiche e di partecipazione, attività di formazione sindacale, incontro sindacale con lavoratori di nuovo ingresso in azienda**
- **Quota di servizio contrattuale annuale per i non iscritti alle organizzazioni sindacali.**

Percorso democratico

- **La presente ipotesi di piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da FIM-FIOM-UILM con Federmeccanica/Assistal sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori**



Dalla parte dei lavoratori. Sempre