

RINNOVO CONTRATTO NAZIONALE METALMECCANICI

INCONTRO TRA FEDERMECCANICA, ASSISTAL E FIM, FIOM, UILM

FEDERMECCANICA: «PARTIAMO DALLA REALTÀ DEL MODO DI FARE IMPRESA E DEL LAVORO CHE CAMBIA, DALLA REALTÀ FATTA DI VECCHI PROBLEMI E NUOVE CRITICITÀ.

PROGETTIAMO E DEFINIAMO INSIEME LE SOLUZIONI PIÙ EFFICACI, FACENDO SEMPRE CONVERGERE LA SOSTENIBILITÀ CON LA COMPETITIVITÀ.”

Rendiamo MetApprendo strutturale per rafforzare la formazione di qualità con rilevanza sociale.

Aggiorniamo l'inquadramento professionale con nuovi profili e nuove competenze, superando definitivamente il concetto di mansione per affermare quello di ruolo senza automatismi e rigidità.

Diffondiamo la cultura della sicurezza sul lavoro ad ogni livello, puntando con determinazione sulla prevenzione.

Roma, 27 giugno 2024 – Si è svolto oggi il secondo passo nel percorso di approfondimento dei temi inseriti dal Sindacato in Piattaforma.

Ci siamo confrontati sulla **Formazione, sull’Inquadramento Professionale** e sulla **Sicurezza sul lavoro**.

Federmeccanica, oltre a rispondere alle richieste di FIM FIOM UILM, ha anche indicato le traiettorie da seguire per portare avanti il Rinnovo avviato nel 2016.

Sulla formazione sono stati fatti progressi molto importanti.

L’indagine condotta da Federmeccanica - i cui risultati sono stati inclusi nel documento presentato nel primo incontro in plenaria del 30 maggio scorso - evidenzia un diffuso incremento della formazione continua, grazie anche alla grande novità del CCNL 2021 che ha introdotto i servizi alle imprese sulla formazione.

È nato così **MetApprendo** che sta entrando a regime nel Sistema, ma che già da subito ha contribuito al rafforzamento della formazione, soprattutto nelle piccole e piccolissime imprese.

La formazione continuerà ad essere un cardine del CCNL.

I servizi alla formazione potranno diventare uno strumento fondamentale non solo per dare attuazione al diritto soggettivo alla formazione, ma anche per garantire la qualità degli interventi formativi in essere.

MetApprendo ha incominciato a dare i primi frutti ed è essenziale che venga reso strutturale e che venga adeguatamente strutturato per acquisire la massima efficacia e per produrre effetti positivi in tutto il Sistema.

MetApprendo è un ulteriore esempio, dopo MetaSalute e Cometa, di come a livello nazionale si possano portare concreti benefici a lavoratori e imprese attraverso le economie di scala, facendo valere la massa critica.

Il differenziale di MetApprendo è rappresentato dal fascicolo digitale del lavoratore anche ai fini dell'occupabilità.

Si dovranno ricercare e trovare le soluzioni più idonee per far sì che, a tendere, ogni dipendente metalmeccanico abbia il proprio fascicolo digitale.

La formazione inoltre potrà avere declinazioni ulteriori rispetto a quelle attualmente già in essere sulle competenze professionali (trasversali, linguistiche, digitali, tecniche, gestionali) e su quelle funzionali alle transizioni.

In particolare potranno essere definiti interventi formativi sui temi ESG, di genere, sulla partecipazione etc.

Una particolare attenzione potrà essere riservata a particolari categorie di lavoratori e lavoratrici (ad esempio rientro dalla maternità/paternità, personale che rientra da lunghi periodi di malattia, personale che ha chiesto trasferimento a causa di molestie o violenze subite).

La Commissione Formazione dovrà inoltre approfondire tutti gli aspetti legati all'impatto dell'Intelligenza Artificiale sulle competenze.

Non c'è dubbio che il CCNL del 2021 sia stato caratterizzato dalla riforma del Nuovo Inquadramento Professionale, una riforma epocale considerando che erano passati 50 anni da quando il vecchio sistema di classificazione venne introdotto.

Il nuovo inquadramento professionale si basa sull'organizzazione del lavoro, ed è uno strumento adattabile consentendo a tutte le imprese di avere un riferimento utile per la gestione delle risorse umane.

Sia considerando quelle aziende che hanno un'organizzazione avanzata, sia considerando quelle imprese che ad oggi adottano ancora un modello organizzativo basato sui tradizionali criteri di professionalità.

L'indagine condotta con le aziende del Settore, dimostra che il nuovo modello è stato in grado di rispondere alla primaria esigenza di allineare il sistema di classificazione contrattuale con l'organizzazione del lavoro già avanzata di molte imprese.

Allo stesso ci eravamo prefissati l'obiettivo di stimolare l'evoluzione organizzativa anche nelle altre imprese.

Incominciamo a vedere i primi risultati, sono molti infatti i casi di aziende che hanno proceduto a cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o che lo stanno facendo.

Dobbiamo quindi continuare su questa strada e portare avanti il cambiamento culturale sotteso alla riforma contrattuale, che anche è possibile ulteriormente sviluppare.

Innanzitutto, dovrà ancora una volta essere **centrale il ruolo della Commissione Inquadramento**, che occorre ricordarlo, è stata determinante grazie al lavoro svolto dopo il CCNL 2016, per dare alla luce il nuovo modello nel 2021.

Grazie alla Commissione Inquadramento potremmo definire percorsi informativi e formativi nei territori, anche con il contributo di esperti, sul rapporto tra le forme evolute di organizzazione del lavoro e gli strumenti che il nuovo inquadramento fornisce anche come fattore abilitante.

Sempre nell'ambito della Commissione Nazionale **si possono progettare e realizzare attività di studio e analisi sull'organizzazione del lavoro**, ad esempio su:

- Sistemi e modelli organizzativi
- I sistemi di valutazione
- Mappatura delle competenze
- L'impatto dell'intelligenza artificiale

Sul piano contrattuale, alla luce dell'evoluzione delle competenze, potremmo aggiornare e integrare il glossario con particolare riguardo alle competenze trasversali, tenendo anche conto della fase generativa di queste competenze che possono maturare anche in contesti non lavorativi come ad esempio la maternità/paternità e nei casi di caregiver così come **implementare ulteriori esemplificazioni di profili professionali per le diverse famiglie professionali e/o per comparto/filiera**.

Nel CCNL inoltre potrebbero essere inserite come linee guida quelle buone pratiche che sono state realizzate nei territori e nelle aziende, che possono anche diventare la base del materiale divulgativo.

Il passaggio dalla mansione al ruolo richiede una valutazione di quegli elementi eredità del vecchio inquadramento che andrebbero rivisti e aggiornati, come ad esempio gli automatismi ed i meccanismi di adibizione a mansioni diverse.

L'attività della Commissione Inquadramento potrà inoltre collegarsi con quella della Commissione Formazione per realizzare forme di collegamento tra formazione e inquadramento.

L'importanza delle Commissioni è stata evidente anche per la sicurezza sul lavoro.

La **diffusione della cultura della sicurezza** deve continuare ad essere un obiettivo comune da perseguire ad ogni livello.

Diverse sono le iniziative lanciate in questi anni, come l'evento nazionale, il vademecum sui lavoratori all'estero, la formazione congiunta RSPP/RLS etc.

Si tratta di fare qualcosa di più avviando campagne di sensibilizzazione con il coordinamento della Commissione nazionale, ad esempio sulle causali degli incidenti più seri.

Occorre anche proseguire, e **rafforzare la collaborazione con le Istituzioni, a partire dall'INAIL**.

Il rapporto con l'Istituto ha consentito di avere un quadro preciso dell'andamento degli infortuni nel Settore Metalmeccanico grazie alla raccolta di dati e di informazioni, tutti elementi propedeutici che possono consentirci ora di definire azioni mirate.

Vanno quindi pensati insieme **interventi volti alla prevenzione di interesse generale**.

La collaborazione con l'Istituto dovrebbe contemplare anche la **possibilità di sostenere economicamente le azioni che consentono di rafforzare l'attività di prevenzione**.

E' proprio la prevenzione l'obiettivo a cui tendere con un insieme di interventi sia normativi che volti alla diffusione della cultura della sicurezza.

Dovremo valutare insieme il modo migliore per **estendere l'utilizzo dei break formativi** o modalità simili, e **nelle piccole imprese come rafforzare il raccordo tra RSPP e RLS**.

Andranno definiti modelli per la segnalazione delle situazioni di rischio e per il coinvolgimento del personale che le imprese possano adottare facilmente, partendo dagli esempi esistenti e adattandoli anche alle specificità in considerazione della tipologia di lavorazione e della dimensione aziendale.

La condivisione delle informazioni potrà riguardare anche gli obiettivi e le azioni sulle tematiche ambientali come la riduzione delle emissioni, l'efficientamento dell'utilizzo dell'energia o delle materie prime, il ciclo gestione rifiuti.

In sostanza **attraverso una sensibilizzazione mirata ed un coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, con il sostegno e supporto delle Istituzioni, sarà possibile fare ulteriori passi in avanti ed un vero e proprio salto di qualità**.

Anche per i tre fondamentali ambiti che abbiamo trattato nella giornata odierna **Federmeccanica ha insistito molto sul principio del fare insieme che da sempre sosteniamo**.



Partendo da un'analisi della realtà delle imprese e del lavoro che cambia, dalla realtà fatta di vecchi problemi e nuove criticità occorre progettare e definire insieme le soluzioni più efficaci, facendo sempre convergere la sostenibilità con la competitività.

Contatti per la stampa

Ilenia Cordova | ilenia.cordova@federmeccanica.it | Tel. 06.545258203

Ilaria Bellandi | ilaria.bellandi@community.it | Cell. 340 9522880

Federico Nascimben | federico.nascimben@community.it | Cell. 351 1059957