

RINNOVO CONTRATTO NAZIONALE METALMECCANICI

INCONTRO TRA FEDERMECCANICA, ASSISTAL E FIM, FIOM, UILM

FEDERMECCANICA: «Stiamo vivendo una realtà complessa. E' necessario portare avanti un'opera di semplificazione ad ampio raggio. Serve responsabilizzazione in ogni ambito, a partire dal pieno rispetto dei Contratti stipulati. La cultura di genere deve essere diffusa a tutti i livelli. Dobbiamo impegnarci per il coinvolgimento e l'inclusione, valorizzando le diversità.»

Semplifichiamo e razionalizziamo le procedure di informazione e consultazione in considerazione delle varie fonti.

Impegniamoci sulla prevenzione di qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro e non solo e favoriamo l'occupazione e la crescita professionale del personale femminile.

Promuoviamo una partecipazione che preveda il coinvolgimento dei dipendenti in tutti i processi aziendali.

Affermiamo il principio fondamentale della responsabilizzazione attraverso il rispetto delle regole contrattuali condivise ad ogni livello.

Roma, 11 luglio 2024 – Si è svolto oggi il terzo passo nel percorso di approfondimento dei temi inseriti dal Sindacato in Piattaforma.

Ci siamo confrontati sui seguenti argomenti: **Informazione e Partecipazione, Politiche di Genere e su Altri Istituti.**

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

Sulle Informazioni sono già previsti articolati strumenti e canali di comunicazione che non vanno appesantiti o irrigiditi, anzi si possono semplificare.

La semplificazione deve essere un obiettivo comune nel percorso di rinnovo.

La stratificazione di informazioni e di procedure previste, anche considerando le diverse fonti, rende molto complicato sia l'adempimento formale sia cogliere lo spirito della norma.

Nell'ottica della semplificazione valutiamo positivamente la predisposizione di uno schema di informazione standard utilizzabile a livello aziendale.

Nel processo di semplificazione possono essere aggiornati gli accordi in essere come quello RSU/RLS del 2017, prendendo spunto dal Protocollo COVID sulle agibilità sindacali del 18 giugno 2020.

Analogamente partendo dalle esperienze aziendali maturate nel periodo pandemico e compatibilmente con le specificità dell'organizzazione del lavoro si può valutare la messa a disposizione della strumentazione informatica per informare e consultare i lavoratori.

E' possibile intervenire positivamente in alcuni ambiti per incidere sulla qualità dell'attività sindacale. Allo stesso tempo dal punto di vista delle quantità si devono considerare le pratiche aziendali sui permessi sindacali, e va affrontata la questione del numero dei dirigenti sindacali esterni, da regolamentare secondo il principio della congruità.

La partecipazione si fonda sul coinvolgimento e sulla responsabilizzazione.

La responsabilità è la base non solo della partecipazione ma anche della contrattazione.

La piena applicazione del CCNL deve essere garantita da tutte le Parti ad ogni livello, da quello nazionale a quello aziendale.

E' necessario trovare i meccanismi efficaci per assicurare il rispetto funzionale di quanto previsto dal CCNL in tutte le sue parti.

A livello nazionale **vanno estese le buone pratiche come quella dell'Osservatorio Automotive che ha rappresentato, per la prima volta, una sede di analisi, di studio nazionale e internazionale e di proposta anche sulle politiche industriali.**

Dobbiamo continuare a portare avanti quanto fatto con l'Osservatorio Automotive e applicare questo modello a tutti gli altri comparti, partendo da quelli che presentano maggiori criticità nella fase congiunturale, sempre con il coinvolgimento delle Associazioni di Categoria competenti.

La funzione propositiva potrà riguardare anche tematiche di grande impatto sul nostro Settore, tenendo conto delle specificità del CCNL di Categoria.

In particolare:

- **Il taglio del cuneo fiscale sia in termini generali, sia con riferimento al welfare aziendale che solo nel ns. CCNL è previsto per tutti i dipendenti della Categoria.**
- **La crescita dimensionale delle imprese considerando il grandissimo peso delle PMI nella metalmeccanica.**

Sulla partecipazione è necessario dare impulso alla sperimentazione prevista nel CCNL 5 febbraio 2021.

Per agevolare la messa a terra dei principi dovranno essere inserite nel CCNL linee guida e modelli di partecipazione facilmente applicabili.

Queste forme di partecipazione, determinando un coinvolgimento continuo e una piena responsabilizzazione, potranno sostituire le esistenti procedure di consultazione e informazione.

Anche il coinvolgimento dei dipendenti in tutti i processi aziendali può essere rafforzato intervenendo sui fattori abilitanti.

Perché i dipendenti possano dare un contributo in maniera sostanziale, è necessario che siano in possesso delle competenze sempre aggiornate. La formazione può quindi diventare una leva di coinvolgimento, fornendo alle persone i mezzi utili per una effettiva partecipazione.

Anche l'organizzazione del lavoro può agevolare la partecipazione, e si potranno prevedere nel CCNL esempi di modelli organizzativi che favoriscono il pieno coinvolgimento dei dipendenti.

Occorre inoltre inserire nel CCNL esempi di fattispecie di coinvolgimento dei dipendenti che consentano di beneficiare degli sgravi previsti dalle leggi vigenti.

L'obiettivo della semplificazione non deve essere circoscritto all'ambito contrattuale, ma estendersi anche all'applicazione delle norme di legge.

Si tratta di dare un supporto concreto, con indicazioni chiare, per consentire a tutte le imprese una facile applicazione di normative esistenti che possono rivelarsi complicate.

Lo stesso vale per le tematiche ESG che possono essere affrontate a livello nazionale in un apposito Comitato che sarà chiamato a favorirne lo sviluppo nelle aziende e tra le persone.

Un CCNL con caratterizzazione ESG consente di intraprendere un percorso di graduale implementazione dei tre fondamentali ambiti di azione Environment, Social, Governance.

Se non c'è dubbio che la partecipazione ed il coinvolgimento costituiscono l'essenza della Governance, allo stesso tempo nella dimensione Social si trovano alcuni cardini del nostro CCNL, dalla sicurezza sul lavoro, alla formazione fino alle politiche di genere, così come il principio della solidarietà.

Il principio di solidarietà va declinato anche nella disciplina della malattia e del comportamento rendendo più efficace l'equilibrio tra situazioni meritevoli di tutele differenziate.

Sulla tematica di genere sono stati fatti passi in avanti importantissimi nel CCNL 2021 sia dal punto di vista normativo, introducendo fondamentali tutele per le donne vittime di violenza, sia dal punto di vista culturale, dando il via alla campagna Generiamo Cultura tutt'ora in atto.

Si deve quindi continuare a percorrere una strada tracciata. L'obiettivo deve essere, anche in questo caso, la prevenzione.

Tutti dobbiamo impegnarci per prevenire qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro, e non solo.

La prevenzione passa attraverso la sensibilizzazione, anche mediante l'informazione e la formazione, ed è su questo punto che la Commissione Pari Opportunità insieme alla Commissione per la Formazione hanno incominciato un lavoro, che sta proseguendo, e che deve essere portato avanti lungo tutta la futura vigenza contrattuale.

Le Politiche di Genere contrattuali devono andare comunque oltre.

Il CCNL è un mosaico fatto di vari tasselli in cui tutto si tiene, e i vari istituti possono in parte essere orientati verso il perseguimento di specifici risultati.

Si pensi alla formazione che potrà essere mirata per il rientro dalla maternità, si pensi all'inquadramento professionale che potrà tener conto delle competenze trasversali maturate durante la maternità stessa, e si pensi ai flexible benefits che possono essere indirizzati verso fattispecie sempre legate alla maternità o alla genitorialità.

In aggiunta dobbiamo porci l'obiettivo di aumentare l'occupazione femminile che inevitabilmente è condizionata dalla limitata offerta di lavoro da parte delle donne.

Occorre intraprendere un'azione comune per promuovere l'industria meccanica nella società civile, che nell'immaginario collettivo è ancora considerata un ambiente principalmente per uomini.

Non c'è dubbio infatti che ancora oggi sono in netta minoranza le ragazze che intraprendono percorsi di istruzione funzionali all'occupazione nell'Industria metalmeccanica.

Allo stesso tempo occorre favorire lo sviluppo professionale delle donne compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

L'inclusione passa anche attraverso la valorizzazione delle diversità e l'integrazione.

Sotto questo profilo possono essere previsti degli interventi mirati per i lavoratori stranieri.

Si possono valutare ambiti di azione che vanno dalla gestione dei PAR e delle Ferie esistenti utilizzabili per raggiungere il Paese di origine, alla previsione di corsi di lingua italiana o della lingua parlata in azienda, fino alla ricerca di soluzioni per lo sblocco del TFR in caso di decesso.

Infine l'ambito di applicazione del CCNL che va continuamente aggiornato dalle parti stipulanti per allinearne all'evoluzione che sta caratterizzando l'industria nella transizione tecnologica ed ecologica.



Allo stesso tempo le parti stipulanti dovranno promuovere un momento di confronto con le Confederazioni per una gestione coordinata dei campi di applicazione dei diversi Contratti al fine di evitare sovrapposizioni.

Il tema della rappresentanza in generale va affrontato a livello Confederale in tutti quei punti, come le azioni funzionali alla misurazione della rappresentanza stessa, che hanno una valenza più ampia rispetto alla Categoria.

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