



FEDERMECCANICA

CCNL
ESG

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità Più solidarietà Più tutele Più inclusione Più benefici economici



FEDERMECCANICA

2025-2028

**CCNL
ESG**

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità

Più solidarietà

Più tutele

Più inclusione

Più benefici economici

LA PROPOSTA 2025-2028

Ferme restando le attuali garanzie per tutti a partire dall'adeguamento ex post dei minimi tabellari all'inflazione (IPCA NEI) che, sulla base delle stime ad oggi disponibili, determinerebbero un adeguamento dei minimi tabellari pari a 173,37 euro lordi al livello C3, così suddiviso nel periodo 2025/2028.

	2025	2026	2027	2028	Totale
Previsione IPCA NEI	1,9%	2,0%	2,0%	2,0%	
Incrementi Previsionali	40,48 €	43,42 €	44,29 €	45,18 €	173,37 €

Nel caso in cui a seguito della verifica fatta a giugno di ogni anno, sulla base del consuntivo comunicato dall'ISTAT, l'importo relativo all'adeguamento IPCA NEI risultasse superiore e/o inferiore agli importi degli incrementi retributivi previsti, questi saranno adeguati all'importo risultante.

Sarà

- sviluppato il nuovo inquadramento professionale attraverso percorsi informativi - formativi, studi sull'organizzazione del lavoro e introducendo nuove competenze, nuovi profili;
- rafforzato il ruolo degli Osservatori con funzioni propositive sui vari comparti e su differenti temi dalle Politiche Industriali al Cuneo fiscale;
- aggiornato il campo di applicazione del CCNL tenendo conto dell'evoluzione del Settore;
- garantito il rispetto funzionale del CCNL con la responsabilizzazione delle parti.

Saranno

- definiti modelli e linee guida utilizzabili dalle Aziende per sperimentare rimodulazioni dell'orario di lavoro volte ad aumentare la produttività con un equilibrio tra lavoro e vita privata;
- semplificate le procedure esistenti dal comporto al disciplinare, per garantire un'applicazione uniforme e omogenea e dare certezze.



FEDERMECCANICA

2025-2028

**CCNL
ESG**

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità

Più solidarietà

Più tutele

Più inclusione

Più benefici economici

Più distribuzione della ricchezza, dove viene prodotta e dopo che è stata prodotta

Nel caso in cui non sia già presente un premio di risultato e/o altri elementi economici collettivi, a partire dal mese di giugno del 2026 verrà riconosciuto un importo pari a 700 euro lordi annui ai dipendenti occupati in aziende con un rapporto tra margine operativo lordo e fatturato superiore al 10% e che sia incrementale rispetto all'anno precedente. Nel caso in cui i lavoratori abbiano già riconoscimenti individuali l'importo sarà pari a 350 euro lordi annui.

Più disponibilità finanziaria per le persone, anticipando competenze e valorizzando la continuità professionale

Si passerà dall'attuale sistema degli Aumenti Periodici di Anzianità (APA) ad un nuovo elemento economico, denominato Elemento di Continuità Professionale (ECP). A partire dal 2026 sarà anticipata al lavoratore una somma pari al totale degli importi mensili che sarebbero stati erogati nel corso dei due anni successivi.

Sarà prevista la possibilità di maturare un sesto biennio che determinerà per tutti i lavoratori e le lavoratrici un'erogazione aggiuntiva per il livello medio C3 pari a 520 euro lordi biennali. Sarà valutata la possibilità di effettuare l'anticipazione su base annuale. Tali importi non saranno assorbibili. Vedi tabella in calce per tutti i livelli di inquadramento.

Nel passaggio dagli APA all'ECP si opereranno arrotondamenti in eccesso allo 0,50 centesimi, che per un livello C3 determineranno a regime un incremento dell'importo pari a circa 46,80 euro lordi.

L'Elemento di Continuità Professionale per tutti i livelli

Livelli	I biennio	II biennio	III biennio	IV biennio	V biennio	VI biennio
D1	572	1.144	1.716	2.288	2.860	3.239
D2	663	1.326	1.989	2.652	3.315	3.755
C1	663	1.326	1.989	2.652	3.315	3.755
C2	702	1.404	2.106	2.808	3.510	3.980
C3	780	1.560	2.340	3.120	3.900	4.420
B1	845	1.690	2.535	3.380	4.225	4.794
B2	949	1.898	2.847	3.796	4.745	5.384
B3	1.066	2.132	3.198	4.264	5.330	6.049
A1	1.066	2.132	3.198	4.264	5.330	6.049

Trattandosi di un anticipo retributivo sarà necessario procedere agli opportuni conguagli ad esempio nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro nei due anni successivi. Gli importi saranno onni-comprensivi e utili ai fini del calcolo del TFR.

Si valuteranno gli effetti derivanti dal nuovo sistema su alcune categorie di lavoratori ad esempio i turnisti.

Al verificarsi delle condizioni previste e nei termini indicati (conferma inflazione stimata, raggiungimento livello indicato di marginalità in assenza di PDR, maturazione 6° biennio ECP) per un livello C3 la massa salariale nel periodo di vigenza 2025/2028 può arrivare fino a 6.510 euro lordi circa.



FEDERMECCANICA

2025-2028

**CCNL
ESG**

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità

Più solidarietà

Più tutele

Più inclusione

Più benefici economici

Più assistenza sanitaria integrativa per le fasce più deboli

Saranno migliorate le prestazioni per le lavoratrici e i lavoratori con RAL inferiore ai 35mila euro, in particolare verranno ridotte le franchigie e/o gli scoperti sulle spese dentarie per i dipendenti e i loro familiari.

Più risorse per la non autosufficienza lungo tutta la vita

A partire dal 2026 verrà introdotta una copertura assicurativa gratuita per le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici che garantirà una rendita pari a 600 euro mensili netti in caso di insorgenza di uno stato di non autosufficienza.

Inoltre saranno previsti servizi a supporto delle persone non autosufficienti come ad esempio: Sportello di orientamento, Convenzioni con RSA, Convenzioni con assistenti familiari.

La copertura assicurativa per la non autosufficienza, se attivata da un singolo individuo, avrebbe un costo stimabile complessivo tra i 12 mila e i 14 mila euro dipendendo da alcune variabili, quali l'età, e non contemplerebbe comunque i servizi.

Inoltre non sarebbe certa, bensì condizionata alla valutazione dello stato di salute della persona che potrebbe determinare un costo più elevato oppure la non assicurabilità.

Più previdenza complementare per tutti i lavoratori e ancor di Più per neoassunti giovani e donne

A decorrere dal 1° giugno 2025 per tutte le lavoratrici e i lavoratori si passerà dall'attuale contributo al Fondo Cometa a carico azienda del 2,0% al 2,2% (finora previsto solo per gli under 35).

Per le nuove iscrizioni successive alla data di firma del CCNL di under 35 e delle donne sarà aumentata la contribuzione al 2,5% a decorrere dal 1° giugno 2025 come azione positiva di riequilibrio della composizione delle adesioni per genere ed età.

Più flexible benefits con valore sociale e ambientale

Innalzamento di 50 euro il 1° anno, 100 euro il 2° anno, 150 euro il 3° anno e 200 euro il 4° anno dei flexible benefits esistenti se gli attuali 200 euro annuali verranno destinati:

- al rimborso delle rette degli asili nido, babysitting, etc.;
 - al rimborso delle spese di acquisto di libri di testo scolastici, borse di studio, etc.;
 - all'assistenza anziani;
 - al rimborso per i costi sostenuti relativi all'utilizzo di servizi di trasporto pubblico da parte del lavoratore e dei familiari fiscalmente a carico.
- Grazie agli incentivi sui flexible benefits nel periodo di vigenza 2025/2028 le lavoratrici e i lavoratori potranno percepire fino a 500 euro netti in più (50+100+150+200).



FEDERMECCANICA

2025-2028

CCNL
ESG

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità

Più solidarietà

Più tutele

Più inclusione

Più benefici economici

Più occupazione femminile e Più personale femminile nei livelli direttivi

Quali principi di indirizzo da declinare anche in funzione delle attività di ufficio e produttive:

- per le nuove assunzioni destinare al personale femminile una quota del 30% compatibilmente con la disponibilità dell'offerta di lavoro e con le esigenze tecniche e organizzative aziendali;
- entro il periodo di vigenza contrattuale inquadrare una quota pari al 30% del personale femminile in forza al momento della stipula nei livelli direttivi B2 e successivi compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative aziendali.

Più formazione con valore sociale

Saranno previste 4 ore di formazione in più nel triennio – in aggiunta alle attuali 24 ore – per:

- personale femminile in rientro dalla maternità;
- personale che rientra da lunghi periodi di assenza dovuti a malattia;
- personale femminile trasferito per tutela da molestie in ambito lavorativo o familiare.

Più inclusione e Più integrazione per i lavoratori migranti

Si potranno definire trattamenti migliorativi della vigente disciplina sulla possibilità di fruire le ferie e i PAR in modo consecutivo.

In aggiunta, verrà prevista la possibilità di collegare all'assenza un periodo di aspettativa non retribuita in presenza delle condizioni che verranno definite dalle aziende.

Saranno, inoltre, previsti corsi di lingua italiana o della lingua parlata in azienda per l'inserimento e l'integrazione.



FEDERMECCANICA

2025-2028

CCNL
ESG

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità

Più solidarietà

Più tutele

Più inclusione

Più benefici economici

Più tutela dell'ambiente

Nei modelli di premio di risultato previsti dal CCNL sarà aggiunto un indicatore di efficienza ambientale che consente di confrontare la riduzione dei/delle rifiuti prodotti/emissioni CO2 rispetto alla quantità di ricchezza prodotta in un arco temporale definito. Le aziende informeranno annualmente gli RLS in merito a:

- obiettivi ambientali;
- investimenti, le iniziative e i progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

Più risorse e Più strumenti per l'occupabilità dei lavoratori a termine

Per i lavoratori a termine non confermati sarà previsto il riconoscimento da parte dell'azienda di un Voucher formativo di valore commisurato alla durata del contratto fino al massimo di una mensilità, e la certificazione o attestazione delle competenze maturate nel rapporto di lavoro.

Per i contratti a termine o in somministrazione pari o superiori a sei mesi sarà obbligatoria la registrazione della formazione nel fascicolo digitale di MetApprendo.

Più Sicurezza sul Lavoro in tutte le aziende grandi e piccole

Nelle aziende con più di 200 dipendenti la formazione in aggiornamento sarà svolta, in funzione delle esigenze tecniche e organizzative, con la modalità dei break formativi.

Nelle aziende con meno di 200 dipendenti verrà garantito il coinvolgimento degli RLS nella visita periodica da parte degli RSPP esterni (almeno una volta l'anno).

Saranno previste per gli RLS 8 ore di formazione aggiuntiva alle 32 ore di legge con contenuti specialistici da svolgere in azienda. Verranno adottati canali dedicati per la segnalazione da parte del personale dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose. Le segnalazioni pervenute, valutate dal RSPP, saranno condivise con gli RLS che saranno coinvolti sulle eventuali azioni da intraprendere.

In caso di infortunio sul lavoro, in tutte le aziende l'RSPP e l'RLS si incontreranno per valutare gli interventi più opportuni per evitare il ripetersi dell'evento stesso o di eventi simili (ad esempio: formazione in aggiornamento, modifica DPI adottati, etc.).



FEDERMECCANICA

2025-2028

**CCNL
ESG**

vale di più

#CCNLESG • #ValediPiù

Più sostenibilità

Più solidarietà

Più tutele

Più inclusione

Più benefici economici

Più conciliazione vita lavoro

Sarà previsto l'utilizzo di tutti i Permessi Anni Retribuiti (PAR) esistenti; nel caso non vengano fruiti nell'anno di maturazione dovranno essere programmati nei dodici mesi successivi.

Saranno previsti 3 giorni annui retribuiti all'80% per la malattia figlio entro il compimento del quarto anno di età.

Più partecipazione e Più coinvolgimento

Saranno previste in MetApprendo pillole formative mirate sulle diverse modalità di partecipazione. Saranno definiti esempi di modelli organizzativi abilitanti il coinvolgimento dei dipendenti.

Verrà creata Commissione Nazionale ESG e saranno costituiti Comitati Aziendali ESG nelle aziende con più di 500 dipendenti.

Più garanzie di legalità e Più trasparenza negli appalti

L'azienda capofila richiederà standard omogenei normativi (di governance) e di sicurezza per le aziende fornitrici. Sarà introdotto un sistema di qualificazione degli appaltatori volto a garantire standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere, etc. Le aziende con più di 500 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, un'informazione alle RSU sui contratti di appalto diretto, il CCNL applicato dall'appaltatore ed il numero dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso.

In caso di cambio appalto nelle aziende con più di 500 dipendenti sarà favorito lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché a contrastare fenomeni distortivi della concorrenza.

Grazie alla tecnologia blockchain potrà essere strutturata un'architettura per le aziende della filiera al fine di consentire un tracciamento in tempo reale sul CCNL applicato, la regolarità contributiva e, se presenti, buone pratiche ESG.

Confronto tra Piattaforma FIM-FIOM-UILM e Proposta FEDERMECCANICA-ASSISTAL

CAMPO DI APPLICAZIONE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Applicazione del **CCNL metalmeccanico** nelle realtà che hanno un **medesimo ambito di attività** nei casi di modifiche societarie e/o organizzative.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Esplicitazione nel campo di applicazione del CCNL del c.d. **facility tecnologico e del terziario avanzato**.
- Promozione da parte delle Parti Stipulanti dell'apertura di un **confronto con le Confederazioni e le altre Categorie al fine di evitare sovrapposizioni** tra i perimetri dei diversi CCNL.



OSSERVATORIO NAZIONALE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Osservatorio Nazionale

- Rafforzamento dell'**Osservatorio Automotive** ed estensione dell'attività **anche agli altri comparti del settore** come la siderurgia, elettrodomestico, elettronica, ICT, ecc.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Osservatorio Nazionale

- Prosecuzione dei lavori dell'**Osservatorio Automotive** che ha rappresentato una sede di analisi, di studio nazionale e internazionale e di proposta anche sulle politiche industriali e applicazione del 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 dell'Osservatorio Nazionale potrà riguardare anche **tematiche di grande impatto sul nostro Settore**, tenendo conto delle specificità del CCNL di Categoria, come:
 - 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.



PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Partecipazione

- Definizione di un «**Protocollo di Partecipazione**» che definisca i compiti ed i percorsi di consultazione dei Comitati di partecipazione e le regole di coinvolgimento delle Rsu e dei lavoratori sui temi *green* e di innovazione. La partecipazione alle riunioni sarà a carico aziendale.

Comitati Consultivi

- Costituzione di **Comitati Consultivi** nelle aziende con almeno 500 dipendenti rafforzando la **consultazione preventiva con parere sindacale** in caso di scelte strategiche dell'impresa, investimenti e piani industriali.

Sostenibilità e Intelligenza artificiale:

- Confronto e coinvolgimento delle Rsu/RLs e delle OO.SS. in caso di predisposizione del **bilancio di sostenibilità (ESG)**;
- Regolamentazione di tutela dei lavoratori in presenza di investimenti in **intelligenza artificiale** (protezione, conservazione dei dati, diritto di informazione, ecc.).

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Partecipazione e Coinvolgimento

- Intervento sui fattori abilitanti la partecipazione: **Formazione e Organizzazione del lavoro**.

- **Formazione:** sviluppo di **pillole formative sul portale MetApprendo** dedicate alla partecipazione e al coinvolgimento.
- **Organizzazione del lavoro:** definizione nel CCNL di **modelli di organizzazione del lavoro**, utilizzabili dalle imprese, **fondati sul coinvolgimento dei dipendenti** che possano anche consentire la fruizione dei **benefici previsti dalle normative di legge vigenti**.

Partecipazione ed ESG

- La partecipazione riguarderà anche le Parti Sociali, sia a livello nazionale che aziendale, e si svilupperà sulle **tematiche ESG** al fine di monitorare i progressi, nonché per svolgere una funzione di indirizzo e diffondere la cultura della sostenibilità tra le imprese e tra i lavoratori e le lavoratrici. A tale scopo sarà costituita una **Commissione Nazionale ESG** e saranno creati **Comitati ESG Aziendali** nelle imprese con più di 500 dipendenti.



POLITICHE ATTIVE E PARI OPPORTUNITA'

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Commissioni aziendali Pari Opportunità

- Riduzione della classe dimensionale a **300 dipendenti** (oggi 1.000 dip. per azienda di cui almeno 300 nella stessa unità produttiva) per le commissioni aziendali pari opportunità;
- Inserimento dei lavoratori delle **categorie protette** attraverso un percorso con le Rsu.

Politiche attive

- Predisposizione di un **piano sociale** da condividere con le OO.SS. nei casi di riorganizzazione, crisi d'impresa e processi di delocalizzazione e per la salvaguardia occupazionale (Fondo nuove competenze, Contratto di espansione e Cds);
- Definizione del **bilancio delle competenze** che ogni azienda deve costruire per tutti i dipendenti.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Politiche attive

- L'**Osservatorio Nazionale**, che già ha svolto un ruolo propositivo sulle politiche industriali, potrebbe affrontare anche il tema delle **politiche attive**, in modo da stimolare un dibattito sulla **revisione del quadro normativo** in essere.
- **Certificazione o attestazione delle competenze** acquisite durante il periodo trascorso in azienda di lavoratori a **termine non confermati**.
- Il differenziale di **MetApprendo** è rappresentato dal **fascicolo digitale del lavoratore** anche ai fini dell'**occupabilità**.



LAVORATORI STRANIERI

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- In caso di decesso di un lavoratore straniero, previsione contrattuale che faciliti lo **sblocco per gli eredi del pagamento del TFR** rimasto in azienda e/o presso il Fondo di pensione integrativa.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Rafforzamento delle misure già previste dal CCNL per rispondere ai bisogni familiari e personali dei lavoratori stranieri:

- Si potranno, pertanto, definire **trattamenti migliorativi** della vigente disciplina sulla possibilità di fruire le **ferie ed i PAR in modo consecutivo**.
- In aggiunta verrà prevista la possibilità di **collegare all'assenza un periodo di aspettativa non retribuita** in presenza delle condizioni che verranno definite dalle aziende.
- Saranno, inoltre, previsti **corsi di lingua italiana o della lingua parlata in azienda** per l'inserimento e l'integrazione.



DIRITTI DI INFORMAZIONE (EX. ART.9 SEZ. PRIMA)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Diritti d'informazione

- Trasformazione del **diritto di informazione** ex. art. 9, Sez. Prima in **obbligo di informazione annuale; esclusione delle procedure di informazione e consultazione previste dalla legge;**
- Nell'incontro annuale, che potrà essere richiesto nell'ultimo trimestre dell'anno precedente, l'azienda fornirà elementi sintetici sulla **situazione occupazionale e retributiva distinta per genere e livelli professionali;**
- Predisposizione di uno **schema di informazione standard** da fornire in sede aziendale.



POLITICHE DI GENERE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Estensione delle norme contrattuali a tutte le vittime della violenza di genere;
- Individuazione di azioni da mettere in atto in occasione dell'incontro previsto per la presentazione dei dati relativi al Rapporto biennale (art. 7.4 sez. Prima) per risolvere le **problematiche** relative al **gender paygap**;
- Nell'incontro annuale previsto nei comitati consultivi, che potrà essere richiesto nell'ultimo trimestre dell'anno precedente, l'azienda fornirà elementi sintetici sulla **situazione occupazionale e retributiva distinta per genere e livelli professionali;** Predisposizione di uno **schema di informazione standard** da fornire in sede aziendale.
- Recepimento dei capisaldi della **direttiva UE 2023/970** (trasparenza salariale e meccanismi applicativi);
- **Certificazione di genere** e riconoscimento delle carriere Alias.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Inserimento nel CCNL dei seguenti principi di indirizzo da declinare anche in funzione delle attività di ufficio e produttive:

- **per le nuove assunzioni destinare al personale femminile una quota del 30% compatibilmente con la disponibilità dell'offerta di lavoro e con le esigenze tecniche e organizzative aziendali;**
- **entro il periodo di vigenza contrattuale inquadrare una quota pari al 30% del personale femminile in forza al momento della stipula nei livelli direttivi B2 e successivi compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative aziendali.**
- Inserimento delle **molestie sessuali** tra le **fattispecie disciplinatamente rilevanti ai fini del licenziamento per giusta causa.**
- Vedi anche **previdenza complementare e formazione.**



DIRITTI SINDACALI

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Garantire l'utilizzo e la messa a disposizione di **strumenti informatici**, bacheche digitali, uso mail e videoconferenze necessari ad informare e consultare i lavoratori;
- **Delega sindacale digitale** ed inoltre via mail alle rispettive OO.SS. dell'elenco degli iscritti;
- Aggiornamento dell'**accordo Rsu/RLS del 5 luglio 2017** considerando anche il lavoro a distanza;
- Obbligo per le imprese di compilare la dichiarazione **Uniemens** sul dato relativo all'iscrizione sindacale;
- Prevedere che i **permessi retribuiti sindacali** non siano decurtati dal monte ore nei casi di incontro tra le parti (commissioni paritetiche e di partecipazione, attività di formazione sindacale, incontro sindacale con lavoratori di nuovo ingresso in azienda, ecc.);
- **Quota di servizio contrattuale annuale** per i non iscritti alle OO.SS.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Aggiornamento e opera di semplificazione normativa valutando:

- Una **regolamentazione per i dirigenti sindacali esterni;**
- L'**aggiornamento degli 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.



RISPETTO FUNZIONALE DEL CCNL

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Introduzione di un **monitoraggio periodico ogni due mesi sull'applicazione del CCNL in un'apposita Commissione Nazionale**;
- Le **Organizzazioni Datoriali e Sindacali Nazionali** verranno chiamate ai tavoli aziendali nel caso venissero fatte richieste non conformi al CCNL da una delle due parti;
- Saranno definiti percorsi di formazione congiunti sull'applicazione del CCNL per i **rappresentanti sindacali anche territoriali e i rappresentanti aziendali anche territoriali**.



MERCATO DEL LAVORO – APPRENDISTATO

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Conferma del **contratto a tempo indeterminato e dell'apprendistato** quali principali forme di occupazione;
- Potenziamento del contratto di **apprendistato duale** anche attraverso il confronto con la Rsu per verificare tutte le possibilità di assunzione degli apprendisti.
- **Promozione e potenziamento** dell'apprendistato, anche in un'ottica di inserimento al lavoro.
- Semplificazione dell'**apprendistato duale**, anche prendendo spunto da esperienze territoriali esistenti come il **modello Alto-Adige**.



MERCATO DEL LAVORO – CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Definizione di una **percentuale massima di utilizzo per ogni unità produttiva per tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato** compresi gli staff leasing;
 - Individuazione di norme contrattuali che limitino il **turnover dei lavoratori a tempo determinato** attraverso l'esercizio del **diritto di precedenza** a parità di mansioni equivalenti;
 - Definizione degli ambiti relativi alle «causali», modalità e tempi di stabilizzazione nel caso di ricorso ai contratti a termine e/o somministrazione **per periodi superiori a 12 mesi**;
 - Individuazione di **percorsi di stabilizzazione al superamento dei 24 mesi** di rapporto di lavoro per i lavoratori con contratti a tempo determinato compresi quelli in somministrazione e in staff leasing, anche nei casi di successione di contratti;
 - Utilizzo dello **Staff leasing solo per le più elevate qualifiche professionali e per le attività non di carattere strutturale**;
 - Estensione del diritto di **informazione preventiva alle Rsu nel caso di mancato rinnovo dei contratti** in essere, anche in caso di risoluzione anticipata della missione in somministrazione.
- Introduzione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, commi 1, lettera a) del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dei seguenti casi che consentono una **durata dei contratti a termine superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi**:
- a) per l'**inserimento di giovani under 35 e il reinserimento di lavoratori over 50**;
 - b) per il personale in **CIGS**, in liste di collocamento da lungo tempo, in territori svantaggiati;
 - c) per il **coordinamento di progetti**, per mostre e fiere, per evadere una commessa che a causa di ritardi si prolunga oltre il previsto, etc.
- Nel caso di mancata conferma:**
- a) l'azienda riconoscerà al lavoratore un **Voucher formativo** del valore commisurato alla durata del contratto fino al massimo di una mensilità;
 - b) saranno **certificate o attestate le competenze** del dipendente.
- Obbligo di **registrare la formazione** fatta nel fascicolo digitale del lavoratore presente nel portale **MetApprendo** per tutti i **contratti a termine e in somministrazione pari o superiori a 6 mesi**.
 - Esplicitazione e riconoscimento della **parità di trattamento** per il personale in somministrazione su tutti gli istituti del CCNL comprese le iscrizioni a **mètaSalute, Cometa e MetApprendo**.



APPALTI (1/2)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Conferma dell'**attuale disciplina** che esclude l'appalto per i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa e di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle da svolgere necessariamente al di fuori dei normali turni di lavoro;
 - Per le aziende in appalto operanti nel contesto produttivo inerente ad attività presenti nel **Campo di Applicazione** del CCNL applicazione del **CCNL metalmeccanico**;
 - In caso di **cambio appalto** garantire il passaggio diretto dei lavoratori alla società subentrante alle **medesime condizioni economico-normative**;
 - **Consegna alle Rsu/OO.SS.** da parte dell'azienda che cessa l'attività, prima della scadenza dell'appalto, della **documentazione relativa al personale assunto** per effettuare un esame congiunto con le due società e garantire la continuità lavorativa degli occupati (*già previsto per gli appalti pubblici*);
- Introduzione di principi e processi che favoriscano la **legalità e trasparenza nell'appalto**:
- a) l'azienda capofila richiederà **standard omogenei normativi** (di governance) e di **sicurezza** per le aziende fornitrici;
 - b) sarà introdotto un **sistema di qualificazione degli appaltatori** volto a garantire **standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere**, etc. che a tendere potrebbe diventare un sistema di accreditamento del Settore;
 - c) **Le aziende con più di 500 dipendenti** forniranno, **almeno 2 volte l'anno, un'informazione alle RSU sui contratti di appalto diretto utilizzati, il CCNL applicato dall'appaltatore ed il numero dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso**;
 - d) **in caso di cambio appalto nelle aziende con più di 500 dipendenti** sarà favorito lo **scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché a contrastare fenomeni distortivi della concorrenza**.
- Alla luce delle evoluzioni normative si procederà alla **rivisitazione/aggiornamento della disciplina contrattuale** riguardante gli appalti pubblici di servizi.



APPALTI (2/2)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- **Diritto all'utilizzo dei servizi comuni** per i lavoratori in appalto alle stesse condizioni previste per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice (servizio mensa, infermeria, spogliatoi, docce, ecc.);
- Riconoscimento ai lavoratori in appalto e alle loro rappresentanze sindacali, di tutte le **agibilità sindacali** previste (diritto di affissione, locali per riunioni e strumenti informatici).

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Con riferimento agli **appalti interni** è possibile valutare l'**utilizzo comune di alcuni ambienti (es. refezione, infermeria) e la possibilità di affissione di materiale sindacale, nel caso si tratti di appalti continuativi di lunga durata** e compatibilmente con la disponibilità di spazi congrui nonché con l'organizzazione del lavoro dell'azienda appaltante.
- Grazie alla **tecnologia blockchain** potrà essere strutturata un'**architettura per le aziende della filiera** al fine di consentire un **tracciamento in tempo reale sul CCNL applicato, regolarità contributive**, e se presenti **buone pratiche ESG**, che le aziende fornitrici avranno la possibilità di implementare, rendendole così sistemiche.



INQUADRAMENTO

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- **Commissione Nazionale** sull'Inquadramento Professionale: completamento di ulteriori **esemplificazioni di profili professionali**;
- Insediamento di un apposito **gruppo di lavoro, Rsu e azienda**, nelle aziende con più di 150 dipendenti, per svolgere un'analisi del contesto organizzativo ed individuare e definire i profili professionali in funzione delle declaratorie generali del CCNL;
- **Valorizzazione delle professionalità** introdotte dal nuovo inquadramento nella **contrattazione di secondo livello**.
- Rafforzamento dell'azione delle Parti attraverso l'uso di **nuovi strumenti di supporto all'implementazione**, tra i quali anche l'apporto di **esperti esterni e/o la commissione nazionale**.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale:

- Implementazione di **ulteriori esemplificazioni di profili professionali** per le diverse famiglie professionali e/o per filiera/comparto anche con riferimento a quello dell'efficiamento energetico.
- Definizione di **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.
- Progettazione e realizzazione di **attività di studio e analisi sull'organizzazione del lavoro**, ad esempio su: sistemi e modelli organizzativi, sistemi di valutazione, mappatura delle competenze, impatto dell'intelligenza artificiale.
- **Aggiornamento e integrazione al glossario sulle competenze trasversali** tenendo conto della loro maturazione anche nei periodi di maternità/paternità e nei casi di caregiver.
- Inserimento come **linee guida nel CCNL delle buone pratiche** che sono state realizzate nei **territori e nelle aziende**, che possono anche diventare la base del materiale divulgativo.



ORARIO DI LAVORO (1/2)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Riduzione dell'orario di lavoro che implementi quanto già previsto per il **lavoro a turni** e che si applichi anche in settori/aziende coinvolti in processi di transizione, riorganizzazione o crisi e di consistente riqualificazione professionale;

Avvio di una **fase di sperimentazione** contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a **35 ore settimanali**, fatte salve le intese aziendali esistenti;

Conclusa la fase di sperimentazione, le parti si impegnano a **valutare, modificare, implementare ed estendere la riduzione oraria** stabilita nei settori e/o nell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

Coinvolgimento del **governo** per individuare uno **strumento legislativo che favorisca la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro** anche attraverso le risorse impegnate negli ammortizzatori sociali, anche per favorire un sostegno alla formazione.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Sulla base delle esperienze esistenti di rimodulazione dell'orario di lavoro potranno essere definite **istruzioni per l'uso** utilizzabili nelle Aziende che intendessero avviare **sperimentazioni** con l'obiettivo di aumentare la produttività e realizzare una maggiore flessibilità organizzativa anche in termini di conciliazione vita-lavoro.
- A tal fine, **istituzione di una apposita Commissione** per la raccolta di **buone pratiche**, per la elaborazione di **modelli** utilizzabili in caso di sperimentazione, per il **monitoraggio** delle sperimentazioni esistenti e per attività di **studio e analisi anche comparative**.



ORARIO DI LAVORO (2/2)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Lavoro agile

- Definizione di una **normativa quadro** a livello nazionale.

Permessi Anni Retribuiti (PAR)

- Utilizzo dei **PAR anche a frazioni di ora** (attualmente 8 ore per i turnisti e 4 ore per i normalisti);
- **Preavviso ridotto o nullo** nei casi di richiesta di PAR per assistenza ai figli minori, genitori anziani, familiari disabili.

Calendario Ferie

- Definizione di un termine entro cui effettuare l'**esame congiunto per la definizione del calendario ferie** (fatte salve le prassi aziendali in uso) stabilendo l'utilizzo prioritario dei par ad uso collettivo.

Servizi di assistenza e cura

- Previsione di **permessi aggiuntivi specifici per il lavoro di cura**, per figli minori, per genitori anziani e familiari disabili;
- Ampliamento e agevolazione dell'utilizzo del **lavoro part-time** per situazioni specifiche e per attività di cura per i familiari.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Permessi Anni Retribuiti (PAR)

- **Superamento della regola della monetizzazione** per determinare l'**effettivo utilizzo dei PAR**, sia individuali che collettivi, anche attraverso la fruizione su base oraria, in 36 mesi complessivi:
 - Al termine dell'anno di maturazione, i **PAR non utilizzati** confluiscono nel **conto ore individuale** durante il quale il lavoratore ha l'**obbligo di fruirli o programmare l'utilizzo nell'arco dei 12 mesi successivi**;
 - Al termine di tale periodo le ore non godute confluiranno in un **apposito conto ore utilizzabile dall'azienda per la fruizione collettiva**, anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.



PARTE ECONOMICA (1/2)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Per la **vigenza 1° luglio 2024 – 30 giugno 2027** richiesta di **aumento dei minimi contrattuali** pari a 280 euro al livello C3 «come previsto dal Patto per la Fabbrica punto 5, lettera H*» e analogo rivalutazione dei trattamenti di **trasferta e reperibilità**;
- **Revisione** della clausola sugli **assorbimenti** dei superminimi individuali.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- **Vigenza** del CCNL luglio 2024 – giugno 2028;
- **Applicazione del modello** di adeguamento **ex post** dei minimi tabellari all'IPCA NEI reso strutturale con il CCNL 2021.
- Qualora per effetto di **eventuali scostamenti** del dato IPCA NEI tra **previsione e consuntivo** i prossimi adeguamenti risultassero superiori, in misura eccedente a un punto percentuale rispetto a quanto stimato, il differenziale verrà riconosciuto a decorrere dal successivo mese di dicembre.
- Sulla base delle **stime previsionali** ad oggi disponibili, contenute nel comunicato ISTAT del 7 giugno 2024, gli **incrementi retributivi** per gli anni 2025, 2026, 2027 e 2028 al livello C3 risultano pari a:

	2025	2026	2027	2028	Tot.
Previsione IPCA NEI	1,9%	2,0%	2,0%	2,0%	
Incremento Previsionale	40,48€	43,42€	44,29€	45,18€	173,37€

- Nel caso in cui a seguito della verifica fatta a giugno di ogni anno, sulla base del consuntivo comunicato dall'ISTAT, l'importo relativo all'adeguamento IPCA NEI risultasse superiore e/o inferiore agli importi degli incrementi retributivi previsti, questi saranno adeguati all'importo risultante.



PARTE ECONOMICA (2/2)

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Per la **vigenza 1° luglio 2024 – 30 giugno 2027** richiesta di **aumento dei minimi contrattuali** pari a 280 euro al livello C3 «come previsto dal Patto per la Fabbrica punto 5, lettera H*» e analogo rivalutazione dei trattamenti di **trasferta e reperibilità**;
- **Revisione** della clausola sugli **assorbimenti** dei superminimi individuali.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Trasformazione dell'istituto APA in un nuovo elemento economico - ECP – **non assorbibile** che prevede l'**anticipazione biennale degli ex APA** nel mese di maturazione del biennio con arrotondamento in eccesso degli importi ed introduzione di un **6° biennio per tutti del valore di 20 euro mensili (520 euro per il biennio)**.
- Sarà valutata la situazione di particolari categorie di lavoratori (es turnisti), e la possibilità di effettuare l'anticipazione su base annuale.



CONTRATTAZIONE AZIENDALE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Incremento a **700 euro annui** dell'importo dell'**elemento perequativo** (ora pari a 485 euro annui); **modifica dei criteri di erogazione** per riconoscimento di un premio collettivo ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione collettiva;
- Aggiornamento dell'**allegato 5 al CCNL** per favorire una maggiore diffusione del **Premio di risultato**.
- Definire nelle **Linee guida** per la contrattazione aziendale le modalità di **«conversione ad ore»** su base volontaria del PdR.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

A partire dal mese di giugno 2026, riconoscimento ai dipendenti delle aziende con un rapporto MOL/fatturato superiore al 10% e incrementale rispetto all'anno precedente, di:

- 700 euro lordi annui** nelle aziende **prive di PdR e/o altri elementi economici collettivi**;
- 350 euro lordi annui** nelle aziende **prive di PdR e/o altri elementi economici collettivi ma che riconoscono superminimi individuali**.

Nelle aziende, invece, con un rapporto MOL/fatturato pari o inferiore al 10%, o superiore ma non incrementale applicazione della **vigente disciplina dell'elemento perequativo**.

- **Allegato 5 del CCNL**: introduzione di un **indicatore di efficienza ambientale**.



WELFARE CONTRATTUALE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

metaSalute

- **Adeguamento progressivo** del contributo mensile a carico azienda di **4 euro mensili** a dipendente (ora 13 euro mensili per 12 mensilità) finalizzato a sviluppare prestazioni di carattere **integrativo e mutualistico** erogate dal Fondo Sanitario.

Cometa

- **Forme di premialità straordinaria** (a carico azienda) per i nuovi iscritti al Fondo;
- Mantenimento della contribuzione a carico azienda per i **periodi di non attività lavorativa o di sospensioni del rapporto di lavoro per qualsiasi causa** (CIG, congedo parentale ed altre assenze); *(attualmente la contribuzione è sospesa nel caso di CIG a zero ore e nel caso di maternità facoltativa, e riproporzionata nel caso di CIG a X ore)*.

- Proseguire nella **politica di voto** nelle assemblee delle società in difesa dei diritti dei lavoratori e per modelli di conduzione aziendali socialmente responsabili.

MetApprendo

- Consolidamento e sviluppo della piattaforma **MetApprendo**.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

metaSalute

- Incremento del contributo aziendale da **156 euro a 168 euro annui** per tutti i dipendenti per **migliorare la copertura** (es. ridurre le franchigie e/o gli scoperti sulle spese dentarie per i dipendenti e i loro familiari) dei dipendenti con **RAL inferiore a 35k**.

LTC – Long Term Care

- Introduzione di una **copertura assicurativa** a vita intera (opererà cioè anche durante il pensionamento) a **totale carico aziendale** che garantirà a tutti i lavoratori metalmeccanici una **rendita pari a 600 euro mensili** in caso di insorgenza di **non autosufficienza**.

Cometa

- A decorrere dal 1° giugno 2025 **incremento del contributo a carico azienda dal 2,0% al 2,2%** (finora previsto solo per gli under 35).
- Per le **nuove iscrizioni** successive alla data di firma del CCNL di **under 35 e delle donne, aumento della contribuzione a 2,5%** a decorrere dal 1° giugno 2025.

MetApprendo

- Viene reso strutturale il contributo a carico azienda di **1,50 euro annui** per dipendente.



WELFARE AZIENDALE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Aumento dell'importo dei **flexible benefits** da 200 a 250 euro annui;
- Istituzione di una «**Piattaforma metalmeccanica Welfare**» per la gestione della conversione del PdR in welfare;
- Considerare anche gli aspetti relativi alla **mobilità** del personale, in particolare, nei centri urbani per un impatto positivo sull'ambiente.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Innalzamento a **400€ a regime (50 euro il 1° anno, 100 euro il 2° anno, 150 euro il 3° anno e 200 euro il 4° anno)** dei flexible benefits esistenti se gli attuali 200€ annuali verranno **destinati**:
 - a) al rimborso delle rette degli **asili nido**, babysitting, etc.;
 - b) al rimborso delle spese di acquisto di **libri di testo scolastici**, borse di studio, etc.;
 - c) all'**assistenza anziani**;
 - d) al rimborso per i costi sostenuti relativi all'utilizzo di servizi di **trasporto pubblico** da parte del lavoratore e dei familiari fiscalmente a carico.
- Nel caso gli attuali flexible benefits vengano destinati ad altre finalità, l'importo di **200 euro** rimarrà **invariato**.



FEDERMECCANICA

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Incremento di **36 ore del permesso retribuito per ogni Rls**;
- Negli incontri periodici tra Rsp e Rls discussione anche di **tematiche ambientali** (es. emissioni, rifiuti, impatto energetico, ecc.) per sviluppare progetti specifici legati alla sostenibilità;
- Individuazione di specifiche soluzioni sui temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro nelle **aziende di piccole dimensioni** prive di Rls;
- In caso di **infortunio** o mancato infortunio attivazione su richiesta Rsu, Rls o Rsp del **break formativo entro le 48 ore** nel reparto/ufficio interessato; nelle aziende con + di **200 dipendenti** prevedere **almeno 3 convocazioni all'anno**;
- Individuazione di **strumentazione innovativa** per la segnalazione tempestiva delle **criticità/rischi**.
- Previsione di un'**informativa in uno specifico incontro sulla prevenzione, salute e sicurezza**, sulle norme contrattuali e sindacali **con il coinvolgimento di Rsu/Rls/Rsp per i nuovi ingressi** in azienda (apprendistato, tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, staff leasing, Ptco, alternanza scuola lavoro, tirocini ecc.).

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Introduzione per gli RLS di **8 ore di formazione aggiuntiva** alle 32 ore di legge con contenuti **specialistici** da svolgere in azienda.
- **Informazione annuale** da parte delle aziende agli RLS in merito agli **obiettivi ambientali** e agli investimenti, iniziative e progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.
- **Nelle aziende con più di 200 dipendenti** svolgimento della **formazione in aggiornamento** con la modalità dei **break formativi**.
- **Nelle aziende con meno di 200 dipendenti** verrà garantito il **coinvolgimento degli RLS nella visita periodica da parte degli RSPP esterni** (almeno una volta l'anno) in modo da sviluppare un rapporto proficuo tra i vari attori della sicurezza in azienda con l'eventuale coinvolgimento del medico competente.
- Adozione nelle aziende di **canali dedicati** per la **segnalazione** da parte del personale dei **quasi infortuni** e delle situazioni rischiose.
- Condivisione delle **segnalazioni pervenute**, valutate dal RSPP, con gli RLS che saranno coinvolti sulle eventuali **azioni da intraprendere**.
- In caso di **infortunio sul lavoro** in tutte le aziende l'**RSPP e l'RLS si incontreranno** per valutare gli interventi più opportuni per evitare il ripetersi dell'evento stesso o di eventi similari (ad esempio formazione in aggiornamento, modifica DPI adottati, etc.).
- Definizione di **modelli per la segnalazione delle situazioni di rischio** e per il coinvolgimento del personale che le imprese possono adottare facilmente.



FEDERMECCANICA

CONGEDO PARENTALE E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

Congedo parentale

- Integrazione del trattamento economico previsto al **100% per ulteriori 2 mesi** (*attualmente per il 2024 il normale 30% viene elevato per due mesi all'80%, per il 2025 il normale 30% viene elevato per un mese all'80% ed un mese al 60%; la norma non prevede nulla per il 2026*); prevedere utilizzo del congedo **anche ad ore**;
- Definire nelle **Linee guida** per la contrattazione aziendale le modalità di «**conversione ad ore**» su base volontaria del PdR.

Aspettativa non retribuita

- **Miglioramento** dell'istituto per la **conciliazione** e per esigenze individuali.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Fermo restando l'utilizzo dei PAR vengono introdotti **3 giorni annui retribuiti all'80%** per la **malattia figlio** entro il compimento del 4° anno di età.



FEDERMECCANICA

FORMAZIONE

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Formazione/informazione sensibilizzazione specifica sui temi delle **molestie** e della **violenza di genere** effettuando **almeno 2 ore a carico azienda**;
- Svolgimento della formazione, a **retribuzione piena**, a partire dalle **24 ore del diritto soggettivo** durante l'utilizzo degli **ammortizzatori sociali**;
- Nei **processi di transizione** che determinano un cambiamento nelle competenze è necessario definire in sede aziendale **specifici interventi**;
- Programmi formativi per rafforzare e acquisire le **competenze professionali** sia trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, che **specialistiche**, volte a favorire la crescita professionale, in raccordo con il nuovo inquadramento;
- Unificare il **Referente per la formazione** dentro la Commissione aziendale da prevedere nella classe dimensionale oltre i 300 dipendenti (attualmente 500 dip.); nella Commissione verranno esaminate in maniera preventiva le richieste sottoposte all'iter autorizzativo da parte Rsu.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Introduzione di **4 ore di formazione in più nel triennio** – rispetto alle attuali 24 ore - per:
 - a) personale femminile **in rientro dalla maternità**;
 - b) personale che rientra da **lunghi periodi di assenza dovuti a malattia**;
 - c) personale femminile **trasferito per tutela da molestie in ambito lavorativo o familiare**.
- Viene prevista la destinazione di **almeno una delle 24 ore** ad interventi formativi mirati su **stereotipi di genere e su tematiche ambientali**.



FEDERMECCANICA

TRATTAMENTO DI MALATTIA

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- **Semplificazione della normativa** senza peggioramenti per i lavoratori nelle tutele complessive.
- Adeguamento della **normativa relativa alla malattia ed infortunio non sul lavoro** per i lavoratori affetti da disabilità e altre gravi patologie;
- Integrazione dell'**elenco delle patologie gravi**, considerando anche gli aspetti di genere, per le quali è escluso il meccanismo di penalizzazione economica per le malattie brevi.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Aggiornamento e semplificazione normativa della disciplina sulla malattia, valutando:

- L'introduzione di **periodi neutri annuali proporzionali al grado di disabilità che rimangono esclusi dal comparto**;
- la **possibilità di superare, a parità di costo, la distinzione tra comparto breve e prolungato prevista dall'attuale disciplina**.

