

La Realtà del CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti

Roma, 8 aprile 2025 – Federmeccanica e Assistal diffondono l’elaborazione dei dati sull’adesione allo sciopero del 28 marzo 2025 indetto da FIM, FIOM e UILM relativamente alla vicenda del rinnovo del CCNL e colgono l’occasione per rappresentare, con fatti e dati, la realtà relativa a diversi elementi e passaggi chiave.

- *La partecipazione media all’astensione dal lavoro del 28 marzo u.s. è stata pari al 19,6% del personale occupato.*
- *In particolare, l’astensione è risultata pari al 29,6% nella categoria operai e al 5,5% in quella impiegati e quadri.*
- *Per l’elaborazione del dato è stato utilizzato un campione di 3.000 imprese distribuite in 64 Province, che impiegano oltre 191mila addetti, pari ad oltre il 10% dell’intera forza del Settore, coinvolgendo circa il 70% delle Associazioni Territoriali.*
- *Dal 2008 al 2024 le retribuzioni nella metalmeccanica sono cresciute più dell’inflazione.*
- *Le retribuzioni nominali lorde sono cresciute di circa il 45%, l’inflazione (indice prezzi al consumo per le Famiglie di Operai e Impiegati – FOI) è cresciuta di circa il 31%, determinando un incremento delle retribuzioni reali di circa il 10%.*
- *Nello stesso periodo (2008-2024) il costo del lavoro è cresciuto del 43,5% e la produttività del 4,4%; pertanto il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) evidenzia un incremento del 37,5%.*

RILEVAZIONE ADESIONI SCIOPERO NAZIONALE DEL 28 MARZO 2025

Premesso il rispetto del diritto di sciopero esercitato da coloro che hanno deciso di aderire, è opportuno fare chiarezza sulla partecipazione effettiva allo sciopero stesso.

Sulla base dell’analisi in tutto il territorio nazionale, che ha coinvolto circa il 70% delle Associazioni territoriali, utilizzando un campione di oltre 3.000 aziende di 64 Province che impiegano oltre 191mila addetti, pari ad oltre il 10% dell’intera forza del Settore, risulta che la partecipazione media all’astensione dal lavoro del 28 marzo u.s. è stata pari al 19,6% del personale occupato.

In particolare, l’astensione è risultata pari al 29,6% nella categoria operai e al 5,5% in quella impiegati e quadri.

LA PROPOSTA DI FEDERMECCANICA E ASSISTAL NON È UNA CONTRO PIATTAFORMA

Il Sindacato ha contestato duramente fin da subito la Proposta di Federmeccanica e Assistal *definendola una Contro Piattaforma che non aveva precedenti.*

La nostra Proposta non è una contro-piattaforma, non è “contro” qualcosa o “contro” qualcuno, ma è una proposta “per”, per rinnovare il CCNL.

La nostra Proposta è la dimostrazione concreta che Federmeccanica e Assistal vogliono continuare il percorso del Rinnovo avviato e condiviso con il rinnovo del CCNL del 2016 e proseguito con il CCNL del 2021.

Entrambi i casi sono stati caratterizzati da una Proposta di Federmeccanica e Assistal: la Proposta di Rinnovo Contrattuale del 22 dicembre 2015 (reperibile sul sito di Federmeccanica al seguente link: <https://tinyurl.com/3dctkwcw>) e la Proposta Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro del 26 novembre 2020 (reperibile sul sito di Federmeccanica al seguente link: <https://tinyurl.com/ypjuvvek>).

La nostra Proposta è una risposta alle richieste del Sindacato, ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori incidendo sulle varie dimensioni della persona, alle esigenze delle imprese incidendo su fattori di competitività, ai problemi sociali che potranno impattare negativamente su persone e imprese.

Alla nostra Proposta, che riconosce benefici aggiuntivi rispetto all'adeguamento all'inflazione (IPCA NEI) con strumenti e modalità che tengono conto della situazione del Settore, il Sindacato ha risposto con l'annuncio dell'apertura di una fase conflittuale – tutt'ora in corso - rompendo la trattativa.

FEDERMECCANICA E ASSISTAL NON HANNO ROTTO LA TRATTATIVA

Nonostante la Piattaforma presentata da FIM, FIOM e UILM non fosse in linea con le regole confederali e di categoria, Federmeccanica e Assistal hanno dato riscontro alla stessa punto per punto in 5 incontri a partire dal 30 maggio come emerge dai comunicati di Federmeccanica e Assistal – (reperibili sul sito di Federmeccanica al seguente link: <https://tinyurl.com/m4tn8uwj> - e sul sito di Assistal: www.assistal.it) - del 30 maggio, del 18 giugno, del 27 giugno, dell'11 luglio, del 26 luglio 2024 e nell'incontro del 19 settembre u.s. di sintesi.

In data 10 ottobre 2024 Federmeccanica e Assistal hanno presentato una proposta completa e organica che teneva in considerazione anche le richieste del Sindacato coerenti con l'impianto esistente, come emerge chiaramente dallo schema di raffronto allegato alla Proposta stessa (reperibile sul sito di Federmeccanica al seguente link: <https://tinyurl.com/4vdt2hne>).

È di tutta evidenza che Federmeccanica e Assistal hanno dato riscontro in maniera puntuale a tutte le istanze del Sindacato, prevedendo anche miglioramenti in ambiti di grande valore sociale, economico e normativo.

A titolo esemplificativo riportiamo i punti di alcuni capitoli della Piattaforma FIM, FIOM e UILM e della Proposta Federmeccanica – Assistal.

- **Salute e Sicurezza sul Lavoro:**

Piattaforma: individuazione di strumentazione innovativa per la segnalazione di tempestiva delle criticità/rischi.

Proposta: 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.

- **Welfare Aziendale**

Piattaforma: aumento dei flexible benefits da 200 a 250 euro annui.

Proposta: innalzamento dei flexible benefits a regime fino a 400 euro se verranno utilizzati per servizi aventi valore sociale/ambientale, determinando nel periodo di vigenza il riconoscimento di 500 euro netti (50 euro il primo anno, 100 euro il secondo anno, 150 euro il terzo anno, 200 euro il quarto anno).

- **Welfare - Previdenza Complementare**

Piattaforma: forme di premialità straordinaria (a carico azienda) per i nuovi iscritti al Fondo.

Proposta: per le nuove iscrizioni successive alla data di firma del CCNL di under 35 e donne aumento della contribuzione aziendale al 2,5%.

Piattaforma: mantenimento della contribuzione per i periodi di non attività o di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa.

Proposta: incremento del contributo a carico azienda dal 2% al 2,2% fino ad ora previsto solo per gli under 35.

- **Contrattazione Aziendale**

Piattaforma: incremento a 700 euro annui dell'importo dell'elemento perequativo modificandone i criteri di erogazione per il riconoscimento di un premio collettivo ai lavoratori delle aziende privi di contrattazione collettiva.

Proposta: riconoscimento di un importo fino a 700 euro per i dipendenti di Aziende prive di premio di risultato con un Rapporto Margine Operativo Lordo/Fatturato superiore al 10% e incrementale rispetto all'anno precedente. Si tratta di un elemento molto importante perché volto a realizzare una maggiore redistribuzione collettiva - se non già prevista - laddove si generano adeguati profitti.

- **Formazione**

Piattaforma: formazione/Informazione per sensibilizzazione specifica sui temi delle molestie e della violenza di genere effettuando almeno due ore a carico azienda.

Proposta: introduzione di 4 ore di formazione in più nel triennio - rispetto alle attuali 24 ore – per il personale che rientra dalla maternità, per il personale che rientra da lunghi periodi di assenza dovuti a malattia, per il personale trasferito per tutela da molestie in ambito lavorativo.

Destinazione di almeno una delle 24 ore ad interventi formativi mirati su stereotipi di genere e su tematiche ambientali.

Piattaforma: consolidamento e sviluppo della Piattaforma MetApprendo.

Proposta: viene reso strutturale il contributo a carico azienda di 1,50 euro annui per dipendente per MetApprendo.

Nell'incontro del 12 novembre 2024 Federmeccanica ed Assisital hanno fatto ulteriori affinamenti della Proposta (reperibile sul sito di Federmeccanica al seguente link: <https://tinyurl.com/3fc29txx>) e il Sindacato, rigettandola in toto, ha proclamato lo sciopero al tavolo di trattativa, rompendo il negoziato.

In un comunicato dell'11 novembre 2024, giorno precedente allo svolgimento del suddetto incontro, le tre sigle paventavano già tale scenario affermando che “si rischia la rottura della trattativa” in assenza di risposte concrete e rispondenti alle richieste del sindacato.

Se tutti i punti della piattaforma sono importanti, come ha sempre affermato il Sindacato, gli esempi delle risposte sopra richiamate che hanno dato Federmeccanica e Assisital fanno emergere in maniera chiara che ci fossero tutti i presupposti per lo svolgimento del confronto che invece il Sindacato ha deciso di interrompere unilateralmente.

NON SONO FEDERMECCANICA E ASSISTAL A METTERE IN DISCUSSIONE IL MODELLO ESISTENTE

È bene chiarire ancora una volta quello che è scritto in maniera nitida nel CCNL.

Il modello vigente prevede sulla parte salariale l'adeguamento dei minimi tabellari ex post all'inflazione (IPCA NEI), non altro.

Nel CCNL 2021 il modello di adeguamento ex post dei minimi tabellari all'inflazione IPCA NEI è stato reso strutturale, mentre l'effetto della riforma dell'inquadramento è stato espressamente limitato “per la vigenza” del CCNL 2021.

Il CCNL 2021 contemplava l'ipotesi che in alcuni anni del periodo di vigenza l'inflazione potesse essere superiore all'incremento determinato anche per effetto della riforma dell'inquadramento.

Tutto quello che non trova riscontro nel testo in maniera chiara e oggettiva è evidentemente frutto di letture soggettive.

Il modello vigente prevede unicamente l'adeguamento a consuntivo dei minimi tabellari all'IPCA NEI, il testo del CCNL non lascia spazio ad alcun dubbio.

Il modello del CCNL prevede anche il livello aziendale disciplinando il Premio di risultato che, come espressamente riportato, è “totalmente variabile” per un'ulteriore redistribuzione oltre l'inflazione IPCA NEI.

È prevista un'ulteriore garanzia – elemento perequativo pari a 485 euro lordi annui - per quei lavoratori che non hanno altri elementi retributivi oltre ai minimi tabellari.

LE RETRIBUZIONI DEL SETTORE SONO CRESCIUTE PIÙ DELL'INFLAZIONE

Il sindacato afferma che le retribuzioni metalmeccaniche e della installazione di impianti non hanno recuperato il potere d'acquisto prendendo a riferimento studi basati su rilevazioni che sono una media di tutte le retribuzioni, dal pubblico impiego al commercio, all'agricoltura fino all'industria e a tutti gli altri settori.

Andando in profondità e analizzando i dati di fonte ufficiale si mette in evidenza un quadro ben diverso nel nostro Settore.

Dal 2008 al 2024 – periodo preso in considerazione dalla ricerca ILO (International Labor Organization) recentemente diffusa - le retribuzioni nella metalmeccanica sono cresciute più dell'inflazione.

Le retribuzioni nominali lorde - sulla base dei dati Istat di Contabilità Nazionale - sono cresciute di circa il 45%, l'inflazione (indice prezzi al consumo per le Famiglie di Operai e Impiegati - FOI) è cresciuta di circa il 31%, e le retribuzioni in termini reali sono aumentate di circa il 10%.

(Le retribuzioni nominali lorde sono pro-capite per Unità Lavoro Anno e le variazioni sono calcolate sulla base dei rispettivi valori indice 2008=100).

Nello stesso periodo il costo del lavoro è cresciuto del 43,5% e la produttività del 4,4%; pertanto il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) evidenzia un incremento del 37,5%.

Non solo.

A dicembre 2024, sulla base dei dati ISTAT, risulta che in un anno le retribuzioni contrattuali nella metalmeccanica/meccatronica sono cresciute del 6,5% rispetto al 5,4% registrato per l'Industria in senso stretto.

Gli adeguamenti retributivi dei minimi di garanzia riconosciuti nella vigenza del Contratto 2021 non hanno precedenti e non hanno eguali avendo determinato incrementi di circa 310 euro lordi al livello C3.

Solo nella metalmeccanica e nella installazione di impianti, infatti, ci sono state risposte così sostanziose nel periodo di alta inflazione, che è il momento più difficile per le persone.

Tutto questo senza tener conto degli altri strumenti non strettamente retributivi ma che hanno un grande valore economico/remunerativo, ancor maggiore della retribuzione, che sono di grande importanza per il sostegno al reddito delle famiglie.

L'assistenza sanitaria integrativa ha inciso notevolmente sulla capacità di spesa delle persone grazie al Fondo mètaSalute, che in questi ultimi anni ha riconosciuto prestazioni del valore di centinaia di milioni di euro (862 milioni di euro nel periodo 2021-2024).

È bene ricordare che grazie all'assistenza sanitaria integrativa di mètaSalute - che con la nostra Proposta prevediamo di migliorare per il personale con Retribuzione Annuale Lorda inferiore a 35mila euro - è possibile offrire a tutte le persone di tutte le imprese, per effetto dell'economia di scala, importantissimi benefici che altrimenti non sarebbero realizzabili.

Il Contratto Nazionale ha aumentato ulteriormente la capacità di spesa delle persone, grazie ai flexible benefits, per un totale di 800 euro nel periodo 2021-2024 che, peraltro, sono netti grazie all'abbattimento totale del cuneo fiscale.

Nel mese di giugno verranno riconosciuti sia l'adeguamento ex post dei minimi tabellari all'inflazione IPCA NEI sia 200 euro netti di flexible benefits.

A tutto questo si deve aggiungere quello che è stato fatto a **livello aziendale**, dove **sono stati riconosciuti premi di risultato che in alcune imprese hanno superato i 2.000 euro lordi nell'anno**, dove sono stati riconosciuti ulteriori elementi economici collettivi, dove è stato riconosciuto welfare in misura superiore rispetto a quanto previsto dal CCNL e anche altre maggiorazioni sempre superiori rispetto ai trattamenti previsti dal Contratto Nazionale.

MOLTE IMPRESE DEL SETTORE HANNO UNA RIDOTTA REDDITIVITÀ

Il sindacato ha più volte fatto riferimento agli utili della metalmeccanica.

Non esiste una *grande metalmeccanica* che fa un bilancio consolidato di tutto il Settore, consentendo alle imprese che sono andate male di "compensare" i loro risultati negativi con quelli delle aziende più performanti.

Dalla banca dati "Aida - Bureau Van Dijk", cui hanno fatto riferimento analisi sindacali, emerge che **nel 2023 – ultimo aggiornamento disponibile – 9.049 imprese metalmeccaniche hanno avuto un utile pari o inferiore a zero e che 14.215 imprese hanno avuto un rapporto EBIDTA/ vendite** (indicatore di redditività tra i più utilizzati per valutare l'operatività di un'azienda) **inferiore al 5%**.

Dalle indagini condotte da Federmeccanica relative all'anno 2024 risulta quanto segue.

Per quanto riguarda il **MOL (Margine Operativo Lordo** - indicatore che esprime la redditività della gestione caratteristica di un'impresa, monitorandone il suo stato di salute), **nel confronto con il 2023, a fronte del 24% di imprese che lo hanno aumentato nel 2024, è pari al 38% la quota sia di quelle nelle quali è rimasto stabile sia di quelle che hanno registrato diminuzioni.**

Una contrazione che si inserisce in un quadro molto critico come emergeva già a marzo 2024 quando risultava che il **33% di imprese intervistate avevano un rapporto MOL/Fatturato sotto il 5%, il 36% un rapporto MOL/Fatturato tra il 5% e il 10% e il 31% un rapporto MOL/Fatturato superiore al 10%.**

FEDERMECCANICA E ASSISTAL VOGLIONO RINNOVARE IL CCNL

Federmeccanica e Assistal hanno dimostrato, con i fatti, di essere sempre state propositive per ricercare soluzioni che dessero risposte concrete alle persone e che fossero compatibili per tutte le imprese favorendone la competitività.

Le coordinate da seguire per il rinnovo erano e sono chiare.

Il CCNL deve garantire l'adeguamento dei minimi tabellari all'inflazione (IPCA NEI) ex post come attualmente previsto.

L'ulteriore redistribuzione deve realizzarsi dove viene prodotta la ricchezza e dopo che è stata prodotta, e il CCNL può favorire la diffusione di questo processo virtuoso nell'intero Sistema.

Il CCNL deve essere caratterizzato da una piena convergenza tra sostenibilità e competitività per affrontare tematiche di valore sociale ed economico per le persone, stimolando al contempo la crescita delle imprese.

Va rimarcata la necessità di prevedere strumenti efficaci per garantire il pieno rispetto del CCNL in tutte le sue parti.

Siamo sempre stati e siamo tutt'ora pronti a confrontarci con il Sindacato su queste basi.

Abbiamo appreso dai comunicati e dalle agenzie stampa che nuovamente è stata alterata la realtà riscontrabile nei fatti e nelle regole condivise.

La proclamazione di altri scioperi e di forme ulteriori di conflitto costituiscono un grave danno per tutti in una fase in cui dovrebbe prevalere il senso di responsabilità alla luce della situazione drammatica dell'economia italiana e globale.

Il continuo richiamo a richieste della Piattaforma non in linea con le regole vigenti e con la realtà ogni giorno più difficile che l'industria sta vivendo, evidenzia ad oggi una sostanziale indisponibilità ad attivare un confronto costruttivo.

Rimane l'auspicio che nel Sindacato maturi la volontà di passare dalla fase conflittuale che ha avviato ad un dialogo fondato sull'osservanza delle regole sopra riportate e che sia saldamente ancorato alla realtà.

Contatti per la stampa

Community – Reputation Advisers

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

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