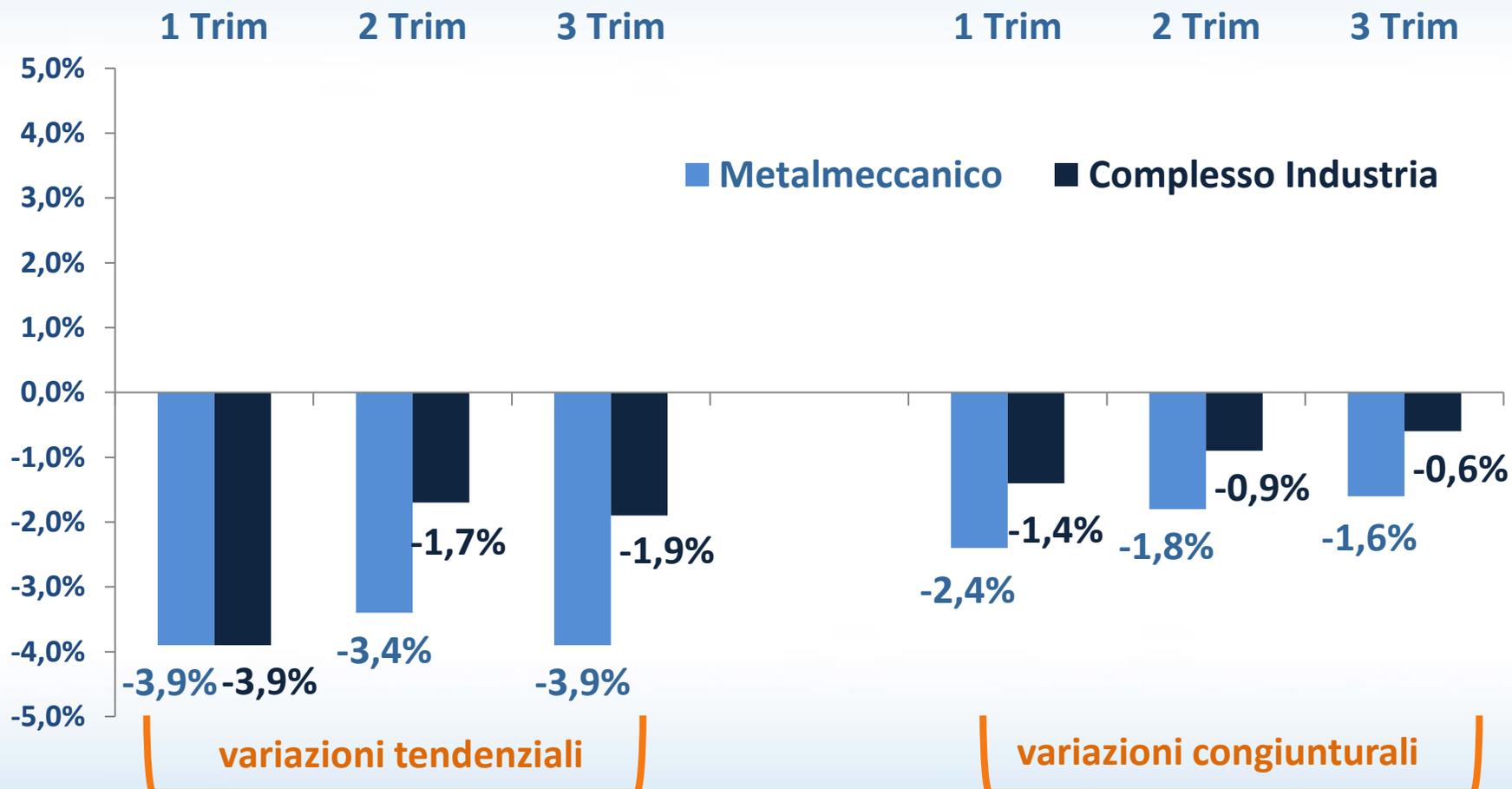


Incontro CCNL 12 novembre 2024

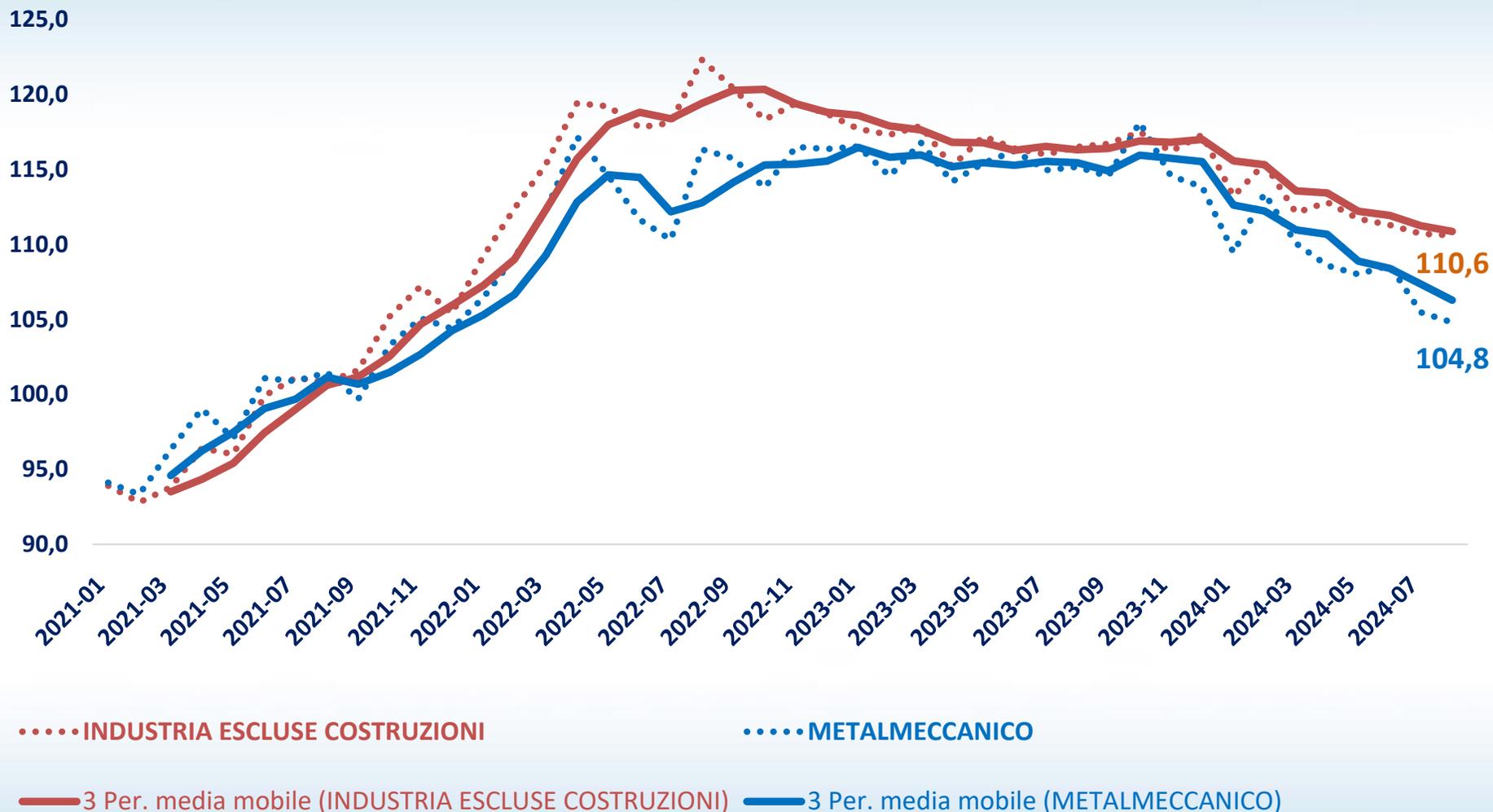
Dinamica settoriale della produzione industriale

(variazioni % tendenziali e congiunturali nei singoli trimestri)

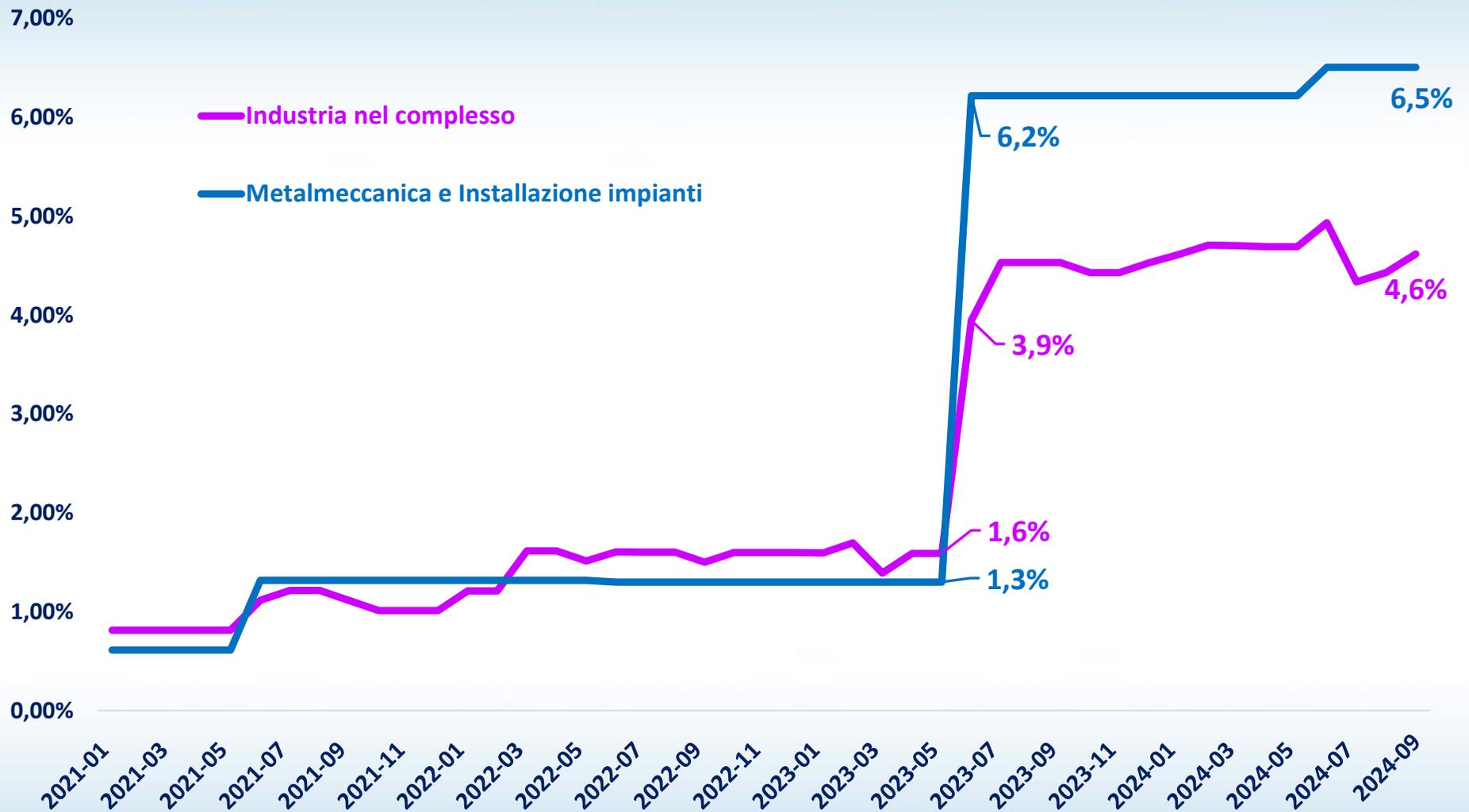


Fatturato dell'industria

(indici mensili destagionalizzati e medie mobili a 3 mesi - 2021=100)



Retribuzioni contrattuali nell'industria (variazioni % tendenziali)



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

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Osservatorio Nazionale

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

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/RIs 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 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

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

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 pay gap**;
- 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 disciplinarmente 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 inoltro 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 rappresentati aziendali anche territoriali.**



MERCATO DEL LAVORO – APPRENDISTATO

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- 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.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- **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

- 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.

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

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

- 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*);

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL

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 distorsivi 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;**
- Insiadamento 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'efficientamento 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 analoga 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 analoga 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:

- a) **700 euro lordi annui** nelle aziende **prive di PdR e/o altri elementi economici collettivi**;
- b) **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

mètaSalute

- **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

mètaSalute

- 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**.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

PIATTAFORMA FIM-FIOM-UILM

- Incremento di **36 ore del permesso retribuito per ogni Rls**;
- Negli incontri periodici tra Rspg 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 Rspg 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/Rspg 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 simili (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.



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.

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**.



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 comports**;
- la **possibilità di superare, a parità di costo, la distinzione tra comports breve e prolungato prevista dall'attuale disciplina**.

