

RINNOVO CONTRATTUALE 2024-2028 FEDERMECCANICA E ASSISTAL PROPONGONO IL PRIMO “CCNL ESG”

- *Le nostre aziende proseguono il percorso di Rinnovamento avviato nel 2016*
- *Confermate tutte le attuali garanzie e i benefici esistenti*
- *In aggiunta: Più sostenibilità - Più solidarietà - Più tutele - Più inclusione - Più benefici economici.*

Roma, 10 ottobre 2024 – Come dichiarato in tutti gli incontri avuti con le Organizzazioni Sindacali, Federmeccanica e Assistal ritengono sempre necessario confrontarsi con la realtà della situazione che stiamo vivendo.

Questa realtà riguarda in particolare tre aspetti: lo **stato della metalmeccanica/meccatronica**, un settore molto eterogeneo caratterizzato da grandissime differenze tra i diversi comparti, composto da tante imprese con una ridotta profittabilità che hanno subito in questi anni incrementi dei costi finendo quindi per incidere ulteriormente sui loro margini e con una dinamica produttiva stagnante e in contrazione continua a partire dal primo trimestre del 2023; **gli effetti e i risultati del modello già in essere**, con adeguamenti retributivi dei minimi di garanzia pari a 310 euro riconosciuti nella vigenza del Contratto che non hanno precedenti ed eguali, il supporto all’assistenza sanitaria integrativa grazie al Fondo MètaSalute, che in questi ultimi anni ha riconosciuto prestazioni del valore di centinaia di milioni di euro, i flexible benefits per un totale di 800 euro netti nel periodo 2021-2024 grazie all’abbattimento totale del cuneo fiscale; **i grandi problemi sociali come quello demografico** destinati ad impattare notevolmente su imprese, persone e Società Civile. Nel settore impiantistico, dei servizi energetici e del Facility tecnologico, le imprese devono confrontarsi con un mercato colmo di incertezze, sia normative che economiche.

Tutte le garanzie e i benefici previsti nell’ultimo contratto vengono confermati in questa proposta, che aggiunge ulteriori trattamenti migliorativi: più sostenibilità - più solidarietà - più tutele - più inclusione - più benefici economici.

L’obiettivo che ci poniamo è quello di realizzare **il primo Contratto Nazionale in chiave ESG**, così che l’adempimento della norma contrattuale diventi esso stesso un’azione utile per realizzare standard qualificati ai fini ESG. Siamo partiti dalle solide basi già presenti nel Contratto - dal welfare alla formazione, alle tematiche di genere, alla sicurezza sul lavoro, fino alle nuove tipologie organizzative previste dalla riforma dell’inquadramento ed alle forme di partecipazione – sviluppandole ulteriormente, sia sotto il profilo formale che sostanziale.

Questa proposta di CCNL ESG unisce due necessità imprescindibili: quella della sostenibilità economica e sociale e quella della competitività, continuando ad animare il Rinnovamento Contrattuale avviato dal 2016 con spirito riformatore.

[I TRATTAMENTI MIGLIORATIVI AGGIUNTIVI ALLE GARANZIE E AI BENEFICI ESISTENTI](#)

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€ lordi annui ai dipendenti occupati in aziende con un rapporto tra margine operativo lordo e fatturato superiore al 10%, che sia incrementale rispetto all'anno precedente.
- Nel caso in cui i lavoratori abbiano già riconoscimenti individuali l'importo sarà pari a 350€ lordi annui.

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

- Passare dall'attuale sistema degli aumenti periodici di anzianità (APA) ad un nuovo elemento economico, denominato **Elemento di Continuità Professionale (ECP)**.
- A far data dal 1° gennaio 2026 con la maturazione del biennio, considerando mese e anno di assunzione, sarà anticipata al lavoratore, unitamente alla retribuzione del mese successivo, una somma pari al totale degli importi mensili che sarebbero stati erogati nel corso dei due anni successivi a titolo di APA.
- Sarà prevista la possibilità di maturare, al termine di un ulteriore biennio, 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 (*tabella in calce*). Tali importi non saranno assorbibili.
- Nel passaggio dagli APA all'elemento di continuità professionale 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 nel biennio rispetto all'attuale sistema.

Più assistenza sanitaria integrativa per le fasce più deboli

- Migliorare le prestazioni per le lavoratrici e i lavoratori con RAL inferiore ai 35mila euro, in particolare ridurre le franchigie e/o gli scoperti sulle spese odontoiatriche 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 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

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

- A decorrere dal 1° giugno 2025 per tutte le lavoratrici e i lavoratori passare dall'attuale contributo 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 aumentare la contribuzione a 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 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, nel caso in cui gli attuali 200 € annuali vengano destinati:
 - al rimborso delle rette degli asili nido;
 - al rimborso delle spese di acquisto di libri di testo scolastici, borse di studio, ecc.;

- al rimborso per i costi sostenuti relativi all'utilizzo di servizi di trasporto pubblico da parte del lavoratore e dei familiari fiscalmente a carico.

Più occupazione femminile e Più personale femminile nei livelli direttivi

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

- Per tutti 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 a termine, fino al massimo di una mensilità, e la certificazione o attestazione delle competenze maturate nel rapporto di lavoro.
- Per tutti i contratti a termine e in somministrazione pari o superiori a 6 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 (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) nella visita periodica da parte degli RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) esterni (almeno una volta l'anno).
- Prevedere per gli RLS 8 ore di formazione aggiuntiva alle 32 ore di legge con contenuti specialistici da svolgere in azienda.
- Obbligo di adottare 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 i quali 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.).

Più conciliazione vita lavoro

- Prevedendo l'utilizzo di tutti i permessi annui retribuiti esistenti e, nel caso gli stessi non vengano fruiti nell'anno di maturazione, dovranno essere programmati nei dodici mesi successivi;
- Prevedendo 3 giorni annui retribuiti all'80% per la malattia del figlio entro il compimento del quarto anno di età.

Più partecipazione e Più coinvolgimento

- Prevedere in MetApprendo pillole formative mirate sulle diverse modalità di partecipazione.
- Definire esempi di modelli organizzativi abilitanti il coinvolgimento dei dipendenti.
- Creare una Commissione Nazionale ESG e dei Comitati Aziendali ESG nelle aziende con più di 500 dipendenti.

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. che a tendere potrebbe diventare un sistema di accreditamento del Settore;
- 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;
- 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;
- 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.

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 onnicomprensivi 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.

