

RINNOVO CONTRATTO NAZIONALE METALMECCANICI

INCONTRO TRA FEDERMECCANICA, ASSISTAL E FIM, FIOM, UILM

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

«La nostra Proposta è la risposta a chi dice che non vogliamo rinnovare il CCNL nonostante le gravissime difficoltà del nostro Settore.»

«La nostra Proposta è la dimostrazione concreta che Federmeccanica vuole continuare il percorso del Rinnovo avviato e condiviso con il CCNL del 2016.»

«Alla nostra Proposta che riconosce benefici aggiuntivi rispetto all'adeguamento all'inflazione (IPCA NEI), con strumenti e modalità che tengono conto della grave situazione del Settore, il Sindacato ha risposto con l'annuncio dell'apertura di una fase conflittuale, annunciando uno sciopero di 8 ore, oltre al blocco delle flessibilità.»

HIGHLIGHTS

- *Negli ultimi anni le retribuzioni nel nostro Settore sono cresciute di più e il fatturato è sceso di più rispetto al complesso dell'Industria.*
- *Con l'adeguamento ex post dei minimi tabellari all'IPCA NEI, sulla base delle stime ad oggi disponibili, l'incremento totale sarebbe pari a 173,37 euro nel periodo 2025-2028.*
- *In più sono previsti altri benefici che complessivamente, al verificarsi delle condizioni previste sui vari istituti, potranno determinare fino a 6.510 euro circa lordi come massa salariale al livello C3 nel periodo 2025-2028.*
- *In più grazie agli incentivi sui flexible benefits i dipendenti potranno ricevere fino a 500 euro netti aggiuntivi nel periodo 2025-2028.*
- *Con l'assicurazione per la non autosufficienza si potrà ottenere una copertura che al singolo individuo costerebbe complessivamente tra i 12 mila e i 14 mila euro (senza considerare i servizi).*
- *In più il miglioramento della previdenza complementare per pensioni più alte, il miglioramento dell'assistenza sanitaria integrativa per le fasce deboli, più formazione mirata, più sicurezza sul lavoro, più politiche di genere e altro ancora.*

Roma, 12 novembre 2024 – Si è svolto oggi il l'incontro in delegazioni plenarie dopo la Proposta Federmeccanica Assistal presentata al Sindacato il 10 ottobre u.s..

Nel corso dell'incontro abbiamo riportato i più recenti aggiornamenti di fonte ISTAT sulle retribuzioni, sul fatturato e sulla produzione industriale nell'Industria nel suo complesso e nella Metalmeccanica in particolare.

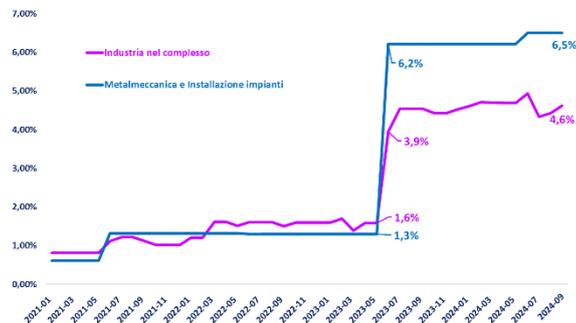
Emerge da un lato che **nella Metalmeccanica la dinamica sul fatturato sta peggiorando da più di un anno e si trova al livello più basso dal 2021**, dall'altro lato le retribuzioni contrattuali nel nostro Settore sono cresciute di circa di 2 punti percentuali in più rispetto al complesso dell'Industria, una crescita di circa il 40%.

Occorre sottolineare che il nostro Settore è incluso nella definizione del dato relativo all'Industria, contribuendo così in maniera sostanziale alla crescita delle retribuzioni medie dell'Industria stessa.

Pertanto se si escludesse la metalmeccanica dal dato relativo al complesso dell'Industria la forbice sarebbe ancora più ampia.

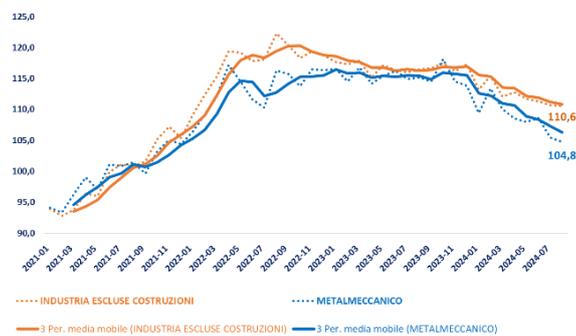
Tutto ciò senza considerare gli altri elementi economici del CCNL come il Welfare e i Premi di Risultato e gli elementi aventi natura economica riconosciuti in Azienda.

Retribuzioni contrattuali nell'industria (variazioni % tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Fatturato dell'industria (indici mensili destagionalizzati e medie mobili a 3 mesi - 2021=100)

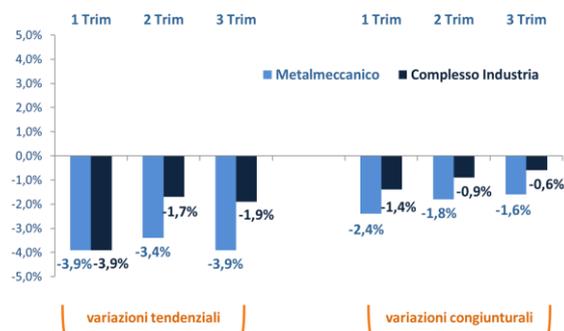


Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

È stato inoltre rappresentato il grave e protratto stato di difficoltà della Metalmeccanica come emerge dai più rilevanti indicatori.

Nel terzo trimestre la produzione metalmeccanica ha segnato -1,6% rispetto al trimestre precedente e -3,9% nel confronto con l'analogo periodo del 2023. Cali molto più accentuato di quanto registrato per l'intero comparto industriale, rispettivamente -0,6% e -1,9%.

Dinamica settoriale della produzione industriale
(variazioni % tendenziali e congiunturali nei singoli trimestri)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

In questo scenario, a ottobre, scende altresì il clima di fiducia delle imprese. L'indice, infatti, ha continuato a contrarsi portandosi su un livello minimo da aprile 2021 e questo anche in ragione del peggioramento accusato dal comparto manifatturiero per il quale si ravvisa una diminuzione della fiducia tra le imprese che producono beni intermedi e strumentali.

Nonostante la situazione fortemente critica Federmeccanica ha presentato, e confermato, una Proposta che determina ulteriori benefici rispetto alle garanzie di adeguamento all'inflazione (IPCA NEI) attraverso una serie di misure che hanno valore economico e sociale e che possono rappresentare anche un fattore di competitività per le imprese.

Nella discussione abbiamo evidenziato che la Proposta Federmeccanica Assisital è anche una risposta, nella sostanza, alle richieste del Sindacato che erano state approfondite negli incontri di giugno e luglio.

In particolare sono stati messi a confronto in maniera puntuale i punti della Piattaforma FIM-FIOM-UILM con quelli della Proposta Federmeccanica Assisital.

Federmeccanica e Assisital nell'elaborare la Proposta hanno preso spunto da elementi della Piattaforma e hanno sviluppato quei temi che possono dare riscontri a questioni che hanno anche rilevanza sociale oltre a riconoscere benefici alle persone, e che allo stesso tempo abbiano costi sostenibili e rappresentino un fattore di competitività per le imprese in quanto rispondenti a logiche ESG.

Come più volte affermato occorre sempre trovare una piena convergenza tra sostenibilità economico/sociale e competitività.

Nelle dimensioni ESG questa convergenza si può trovare.

La Proposta Federmeccanica Assisital è una risposta alla Piattaforma FIM–FIOM–UILM che viene calata nella realtà.

La realtà di un Settore in grande difficoltà che, salvo eccezioni, sta attraversando una complicata fase di transizione proprio all'interno di uno scenario di crisi che supera i confini del nostro Paese.

La realtà di un meccanismo di adeguamento al costo della vita che ha dimostrato di poter dare risposte importanti nel momento più difficile per le persone, quello di alta inflazione.

La realtà sociale caratterizzata da grandi e profondi cambiamenti, come quello demografico, che avranno un grande impatto nella Società e di conseguenza sulle persone e sulle imprese.

Anche a questo occorre dare risposta.

Nel corso dell'incontro abbiamo precisato che, sulla base delle previsioni disponibili da parte dell'ISTAT, l'adeguamento dei minimi tabellari all'IPCA NEI sarebbe pari a 173,37 euro lordi per il livello C3, da riportare nel CCNL con verifica annuale sulla base dei consuntivi.

In particolare 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%	
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.

Nel passaggio dall'attuale sistema degli Aumenti Periodici di Anzianità all'Elemento di Continuità Professionale con il riconoscimento di un ulteriore sesto biennio, del valore complessivo di 520 euro, abbiamo manifestato la disponibilità a valutare l'anticipo su base annuale.

Abbiamo dato piena risposta anche sul tema della redistribuzione della ricchezza che deve realizzarsi dove viene prodotta e dopo che è stata prodotta.

Per questo abbiamo ribadito che va inserita nel CCNL una specifica disposizione che preveda, nel caso in cui non vi sia già un Premio di Risultato o altri elementi economici collettivi, l'erogazione di 700 euro lordi se il rapporto tra margine operativo lordo e fatturato superi il 10% e sia incrementale rispetto all'anno precedente. L'importo sarà pari a 350 euro lordi se fossero presenti elementi economici individuali.

Nel corso degli incontri è stato sollevato più volte dal Sindacato il tema della redistribuzione dei maggiori profitti.

Abbiamo evidenziato come questo avvenga già laddove ci sono Premi di Risultato e che ovviamente non può realizzarsi nelle aziende con ridotta profittabilità.

Abbiamo anche fatto presente come una quota dei profitti debba sempre essere destinata agli investimenti e all'innovazione per garantire un futuro alle imprese e alle persone.

Con la nostra proposta affronteremo e risolveremo il problema della redistribuzione prevedendo un parametro semplice che assicurerà sempre benefici ulteriori alle persone in presenza di un adeguato livello di marginalità crescente.

L'insieme di questi strumenti determina già attraverso il livello nazionale un sostanziale beneficio economico per le persone, tra tutele di adeguamento all'inflazione, redistribuzione della ricchezza e valorizzazione della continuità professionale.

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

La proposta di Federmeccanica riprende tanti temi della Piattaforma con evidenti miglioramenti per rispondere ai bisogni delle persone e allo stesso tempo dare un contributo dal punto di vista sociale e ambientale.

Gli incentivi previsti per il trasporto pubblico, il sostegno alle spese per gli asili nido, il supporto alla genitorialità e all'assistenza anziani consentono di contribuire a generare un valore assoluto oltre a determinare benefici economici per le singole persone.

Nella piattaforma è stato chiesto l'aumento dei flexible benefits per 50 euro complessivi a prescindere dalla destinazione di questa forma di welfare, e nella nostra proposta abbiamo previsto il loro incremento se gli attuali 200 disponibili saranno utilizzati per le casistiche aventi valore sociale e/o ambientale indicate.

Grazie agli incentivi sui flexible benefits nel periodo di vigenza le lavoratrici e i lavoratori potranno percepire fino a 500 euro netti in più (50+100+150+200).

Ancora abbiamo dato risposte sostanziali sulla previdenza complementare prevedendo un miglioramento generalizzato per tutti i dipendenti con il passaggio della contribuzione aziendale dal 2% al 2,2% e un intervento straordinario sia per i giovani, portando la contribuzione al 2,5% al fine di stimolare l'adesione fin da subito per poter realizzare nel tempo rendite migliori, sia per il personale femminile avendo le donne un'aspettativa di vita maggiore e quindi bisogno di un maggior sostegno nella vecchiaia.

In più sul welfare abbiamo preso in considerazione le richieste di sviluppare prestazioni con caratteristiche integrative e mutualistiche proponendo l'istituzione di una copertura assicurativa per garantire a vita intera una rendita in caso di non autosufficienza pari a 600 euro mensili, di fatto raddoppiando l'attuale assegno di accompagnamento, in aggiunta a servizi quali l'attività di sportello, le convenzioni con RSA e la ricerca di assistenti familiari.

Una tale misura che accompagna i dipendenti metalmeccanici lungo tutta la loro vita rappresenta una fondamentale risposta a quei gravissimi problemi già esistenti che secondo le proiezioni sono destinati ad aumentare esponenzialmente nel futuro anche per effetto delle dinamiche demografiche già in atto.

La copertura assicurativa in questione 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.

La previsione nel CCNL permetterebbe invece a tutti di avere la garanzia in questione senza condizione alcuna e senza alcuna valutazione preventiva di qualsiasi tipo.

Sempre in ambito solidaristico abbiamo dato risposta alla richiesta di aumentare il contributo per mètaSalute passando da 156 euro annui per dipendente a 168 euro annui per dipendente prevedendo il miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori con RAL inferiore a 35 mila euro.

Anche sugli altri temi presenti in Piattaforma abbiamo dato risposte che nella sostanza sono compatibili con le prerogative del CCNL e con le capacità delle imprese.

Ad esempio come più volte sottolineato le trasformazioni dei contratti a termine e/o di somministrazione in contratti a tempo indeterminato possono essere valutate solo nelle aziende e

sono anche molti i casi di percorsi di stabilizzazione previsti da accordi aziendali, mentre il CCNL può definire strumenti funzionali all'occupabilità.

Per questo abbiamo previsto interventi mirati per i lavoratori a termine non confermati al fine di favorire l'acquisizione di ulteriori competenze.

Anche sugli appalti sono state previste misure volte a realizzare un rafforzamento delle garanzie di legalità e di trasparenza.

Sulla formazione sono previsti interventi mirati per casistiche particolari aventi valore sociale come ad esempio la formazione aggiuntiva al rientro dalla maternità.

Viene inoltre previsto che MetApprendo sia reso strutturale e strutturato nel tempo in considerazione del grande valore che è destinato ad avere per realizzare una formazione di qualità in ogni impresa e per incidere in maniera efficace anche sull'occupabilità delle persone.

Le risposte che sono state date sulla Sicurezza sul Lavoro rappresentano un rafforzamento generalizzato in tutte le aziende tenendo in considerazione le specificità e puntando sulla prevenzione, la responsabilizzazione e il coinvolgimento.

Le politiche di genere rappresentano un fil rouge della nostra Proposta che dà risposte concrete a quella richiesta di particolare attenzione contenuta nella Piattaforma.

Dalle misure mirate per il personale femminile in materia di previdenza integrativa e in materia di formazione, al rafforzamento di quanto già previsto sulla prevenzione delle molestie, fino agli obiettivi sull'occupazione e sulla crescita professionale del personale femminile.

Sulla conciliazione vita lavoro abbiamo segnalato l'importanza di un intervento efficace sui permessi (PAR) esistenti perché vengano effettivamente utilizzati da tutti i dipendenti.

Poi lo sviluppo ulteriore degli Osservatori e del Campo di Applicazione del Contratto e altri aspetti qualificanti.

Il tutto in un quadro normativo di cui deve essere garantito il pieno rispetto da tutte le parti nell'ottica della piena responsabilizzazione.

Abbiamo quindi confermato con alcuni chiarimenti e aggiornamenti l'impianto di una proposta che guarda al futuro ma che tiene conto delle grandi criticità del presente.

Abbiamo sottolineato che la proposta Federmeccanica Assisital ha sviluppato quei punti della piattaforma che sono compatibili con la realtà del Settore e che possono realizzare quella fondamentale convergenza tra sostenibilità e competitività.



Abbiamo manifestato la nostra disponibilità a continuare il dialogo su questa strada per rinnovare il CCNL.

Allo stesso tempo da parte sindacale è stata dichiarata la volontà di seguire pedissequamente le richieste in piattaforma.

Abbiamo dovuto prendere atto della indisponibilità a proseguire il confronto.

Contatti per la stampa

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

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