

**INTERVISTA** al segretario generale Fim Cisl Roberto Benaglia sui contenuti della piattaforma per il rinnovo contrattuale

# Ccnl: avanti per rendere attrattivo e sostenibile il lavoro metalmeccanico

**D**al salario all'orario di lavoro, dai diritti al welfare passando per la formazione, l'inquadramento, il mercato del lavoro, e poi ancora sanità integrativa, previdenza complementare, salute e sicurezza, relazioni sindacali e industriali. Per la prima volta nella storia dei metalmeccanici, i sindacati di categoria Fim, Fiom, Uilm hanno presentato la piattaforma per il rinnovo del contratto dopo aver raccolto il parere dei loro iscritti tramite un questionario, per renderli maggiormente attivi e partecipi alle scelte e per centrare al meglio le rivendicazioni del nuovo Contratto. Un Ccnl, quello dei metalmeccanici che interessa oltre 1,4 milioni di lavoratori presenti in circa 38 mila aziende e storicamente punto d'innovazione contrattuale e riferimento per le tutele normative e salariali dei lavoratori. Conquiste ha sentito il parere di **Roberto Benaglia**, segretario generale Fim Cisl.

**Segretario, insieme a Fiom e Uilm avete presentato questa settimana i contenuti dell'ipotesi di piattaforma con cui sarà avviata la discussione sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con Federmeccanica - Assisital in scadenza a giugno 2024. Quali sono in sintesi i punti salienti piattaforma?**

Gli undici capitoli della nostra piattaforma, oltre che di nuovi diritti e di nuove tutele e di un miglior riconoscimento salariale al valore del lavoro, fondamentale e centrale rispetto alla spirale inflattiva che stiamo vivendo, puntano a realizzare una grande innovazione contrattuale rispetto ai cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nella società. In questo senso, la partecipazione dei lavoratori, il welfare contrattuale, la formazione e le competenze; come pure la revisione e la riduzione del sistema degli orari di lavoro, storica battaglia della Fim, e un premio perequativo robusto a chi non ha contrattazione di secondo livello, che nel



nostro Paese interessa moltissimi lavoratori delle piccole e medie imprese metalmeccaniche, sono pilastri importanti della nostra piattaforma.

L'obiettivo che come Fim assegniamo a questo rinnovo contrattuale, sfidante anche per la nostra controparte che fatica a trovare i giovani e le competenze necessarie, è quello di rendere attrattivo e sostenibile il lavoro metalmeccanico.

**Prima della stesura della piattaforma avete svolto un'indagine tra i lavoratori attraverso un questionario. Un'idea innovativa per capire dai diretti interessati quali siano veramente i loro bisogni?**

Si, è stata un'iniziativa fortemente voluta dalla Fim, per la prima volta nella storia dei metalmeccanici, insieme a Fiom e Uilm abbiamo raccolto il parere nostri iscritti per renderli partecipi alle scelte contrattuali da assumere e meglio "centrare" le rivendicazioni del nuovo Contratto. Ha rappresentato sicuramente un punto d'innovazione contrattuale importante a cui hanno risposto circa 90 mila iscritti a Fim, Fiom, Uilm su una finestra temporale di un mese, esprimendo indicazioni chiare e puntuali su salario, orario di lavoro,

formazione professionale, sanità integrativa, previdenza complementare, inquadramento, mercato del lavoro, salute e sicurezza, relazioni sindacali e industriali.

**Nello specifico quali domande sono state rivolte e che tipo di interventi chiedono maggiormente i lavoratori?**

Come dicevo, le domande hanno riguardato, il salario, l'orario di lavoro, la formazione professionale, la sanità integrativa, la previdenza complementare, l'inquadramento, il mercato del lavoro, salute e sicurezza e relazioni sindacali e industriali. Dalle risposte abbiamo registrato come il 97% è consapevole che la contrattazione nazionale rappresenta uno strumento essenziale per aumentare il salario. Un riconoscimento evidente dell'autorità salariale che il Ccnl rappresenta nel sistema delle relazioni industriali ma anche richiesta di procedere con innovazioni sulla strada della riduzione degli orari di lavoro, e con il contrasto al lavoro precario, rispettivamente il 77% e il 93% degli intervistati, sono questi i temi che spiccano nelle sensibilità di chi ha risposto. Significativo è il riconoscimento anche degli strumenti di welfare intro-

dotti dalla contrattazione collettiva in materia di sanità integrativa dato che il 61% dei partecipanti apprezza il ruolo sociale e di sostegno al reddito e alla cura sanitaria garantita dal Fondo metàSalute. Forte risulta anche la richiesta di rafforzamento della previdenza complementare per la quale si sono espressi il 77% degli iscritti come pure la necessità di maggiore formazione, 70%, e di un rafforzamento delle relazioni industriali, 90%. Importanti indicazioni sono arrivate anche sul diritto soggettivo alle 24 ore di formazione e sull'accesso ai break formativi per prevenire gli infortuni sul lavoro, strumenti contrattuali che si dimostrano sempre più conosciuti e utilizzati dai metalmeccanici.

**Per quanto riguarda gli strumenti di welfare, quanto questi sono fondamentali oggi per i lavoratori?**

Oltre al salario, in particolare dopo la pandemia, gli strumenti del welfare che fino a una decina di anni fa potevano sembrare "marginali" hanno invece via via assunto, a pari merito del salario, un ruolo fondamentale nella contrattazione e come tali sono percepiti dai lavoratori. Strumenti come metàSalute, Cometa

e i flexible benefit, come emerso anche dal questionario, sono sempre più importanti per le lavoratrici e i lavoratori. Sono strumenti ormai fondamentali che integrano indirettamente il reddito attraverso l'erogazione di servizi importanti per i lavoratori e le loro famiglie ma in chiave sempre più personalizzata e ritagliata sui bisogni specifici dei lavoratori.

**Segretario, secondo lei quanto la contrattazione collettiva può di fatto migliorare le condizioni economiche e organizzative sia dei lavoratori sia dell'impresa stessa?**

La contrattazione collettiva rappresenta ancora oggi lo strumento principale per migliorare le condizioni economiche e normative del lavoro, ma anche uno strumento che negli anni ha dimostrato di saper anticipare e interpretare molto prima degli interventi legislativi i cambiamenti in atto nel lavoro e nelle fabbriche.

**Benaglia un'ultima domanda. La Cisl ha promosso una legge di iniziativa popolare che disciplina in ogni dettaglio la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita delle imprese. Quanto di tutto questo è possibile inserire nella contrattazione collettiva?**

La proposta di legge di iniziativa popolare della Cisl che la Fim ha sostenuto è molto importante perché intercetta un'esigenza di partecipazione da parte dei lavoratori che in molti accordi aziendali stiamo già mettendo in atto. In questo contratto tra i primi capitoli della piattaforma abbiamo inserito un "Protocollo di Partecipazione" dove poter definire percorsi di consultazione e comitati di partecipazione, gli ambiti e le regole di coinvolgimento delle Rsu e degli stessi lavoratori al processo di miglioramento continuo a partire dai temi legati all'organizzazione del lavoro, all'innovazione, alla produzione e alla sostenibilità ambientale.