

PIATTAFORMA CCNL

FEDERMECCANICA/ASSISTAL 2024 2027

RINNOVO DEL CONTRATTO CCNL

INDUSTRIA METALMECCANICA E DELL'INSTALLAZIONE



5 febbraio 2021
30 giugno 2024

Piattaforma
delle richieste
di FIM Fiom
UILM **approvata**
dal 98% dei
lavoratori il 10
Aprile 2024

30 maggio 2024

fine periodo
moratoria
metà
novembre
2024

12 novembre 2024



Rottura del negoziato

a seguito indisponibilità di
Federmeccanica e Assisital

FIM-FIOM-UILM
dichiarano:

- **Campagna di Assemblee** in tutti i luoghi di lavoro
- **dichiarazione** interruzione straordinaria/flessibilità
- **8 ore di sciopero** articolato a livello territoriale da effettuarsi **entro metà gennaio 2025**

CCNL
sottoscritto il
5.2.21 e scaduto
il 30 giugno
2024 riguarda
1,5 milione di
metalmeccanici

10 aprile 2024

Inizio trattativa
30 maggio 2024
n. 8 incontri di
trattativa svolti
in 6 mesi

metà novembre

Lettera del Segretario Generale Fim Cisl Ferdinando Uliano

“Ci troviamo di fatto davanti ad una rottura generata dalle associazioni imprenditoriali. Per questo motivo abbiamo deciso, unitariamente con Fiom e Uilm, di dichiarare il blocco delle flessibilità e 8 ore di sciopero articolate su base territoriale da effettuarsi dal periodo di moratoria entro il 15 gennaio 2025”.

“Federmeccanica e Assisital hanno deciso di non rispondere alle nostre richieste” ma “hanno pre-

so i titoli della nostra piattaforma e hanno fornito altre risposte, come se fosse una contropiattaforma, creando un caos negoziale e ampliando le distanze anche sulle parti normative”.

L'unico “elemento di novità emerso di oggi, è stata la ‘cortesia’ di calcolare l'aumento salariale rispetto alla proposta formulata in base ai dati Istat dei prossimi 4 anni, di 173 euro in quattro anni contro la nostra richiesta di 280 euro in tre anni”, “firmando l'accordo oggi peggioreremmo in maniera sostanziale le condizioni salariali dei



[INQUADRA IL QR CODE]

**Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato
che lotta e contratta per te!**

lavoratori metalmeccanici rispetto al contratto scaduto del 2021 e su quanto previsto dal patto della fabbrica, dimenticando tra l'altro che grazie al recupero ex-post l'inflazione colpisce subito i lavoratori, gli aumenti del recupero inflattivo arrivano solo dopo 18 mesi nelle tasche dei lavoratori”.

Nella proposta degli industriali inoltre “si peggiora il meccanismo attuale di erogazione salariale, posticipando di 6 mesi il pagamento nei casi di scostamento tra inflazione prevista e consuntivata. La proposta formulata non ha considerato nemmeno l'elemento di professionalità, contrattato nel 2021, non erogato negli ultimi due aumenti contrattuali”. Nessun passo avanti nemmeno “su molte parti normative, come ad esempio sulle differenze di genere, sulla riduzione dell'orario di lavoro, sullo smart working, sull'orario di lavoro, sulla stabilizzazione dei contratti precari, sui temi inquadramento e della formazione professionale solo per citare alcuni temi che non hanno avuto nessuna risposta”.

*Il segretario generale FIM-CISL
Roma, 12 novembre 2024*

SALARIO minimi ed efficacia aumenti

Piattaforma sindacale

Conferma modello definito dal Ccnl 5.2.212, basato su due livelli di contrattazione.

- Aumento, per il periodo 2024-2027, è pari a 280€ al liv. C3 (ex-5°cat.) sul trattamento minimo come previsto (patto per la fabbrica punto 5, lettera H)
- rivalutazione dei trattamenti di trasferta e di reperibilità.
- rendere efficaci aumenti contrattuali ed impedire la pratica degli assorbimenti dei superminimi individuali.



[INQUADRA IL QR CODE]

Posizione Federmeccanica Assistal

Adeguamento ex post dei minimi tabellare all'IPCA NEI, con aumenti minimi nel mese di giugno. In caso di scostamenti tra previsione e consuntivo superiori all' 1%, il pagamento del differenziale verrà spostato dopo 6 mesi. Federmeccanica espone cosa potrebbe comportare il calcolo in base attuali previsioni nei 4 anni. Precisando che è solo una ipotesi di aumento, quantità che possono diminuire con il variare inflazione che verrà consuntivato.

Liv. C3	2025	2026	2027	2028	Totale
Previsione	1,90%	2%	2%	2%	
Previsione aumento	40,48	43,42	44,29	45,18	173,37

Elemento di Continuità Professionale (ECP). Dal gennaio 2026 trasformazione dell'istituto APA (scatti di anzianità) in un nuovo elemento economico ECP, che è l'anticipazione biennale degli APA nel mese di maturazione del biennio.

È un anticipo quindi soggetto a conguagliato, onnicomprensivo e utile ai fini del calcolo del TFR. Verrà valutato anticipo annuale per turnisti. Introduzione di un 6° biennio del valore di 20 euro mensili (520 euro per il biennio).

Le nostre considerazioni:

Distanza enorme rispetto alle 280 euro mensili richieste nei 3 anni. C'è un peggioramento dell'attuale modalità di pagamento nei casi di scostamento superiore 1% tra inflazione preventivata e consuntivata, con slittamento del differenziale di 6 mesi.

Respinta la nostra richiesta di rendere efficaci gli aumenti contrattuali in presenza di superminimi individuali assorbibili

ECP è una operazione studiata per creare

**Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato
che lotta e contratta per te!**

solo confusione. Si tratta di un anticipo, non di salario aggiuntivo. Viene anticipata ciò che già oggi viene erogato mensilmente degli scatti in una unica soluzione senza incidenza su maggiorazioni.

La maturazione di uno “scatto aggiuntivo” di € 20 al compimento del VI° biennio è aggiuntivo e riguarda dal 1° gennaio 2026 chi ha già maturato 5 scatti (circa il 50% della categoria).

SALARIO

Elemento Perequativo e normative PDR

Piattaforma sindacale

Aumento a 700 € dell'importo annuo con modifica dei criteri di erogazione affinché sia realmente riconosciuto alle lavoratrici e ai lavoratori che dipendono da imprese che non hanno in vigore un premio di risultato o analoghe voci retributive derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale, evitando che le lavoratrici e i lavoratori delle medesime aziende rimangano di fatto senza la copertura del secondo livello di contrattazione.

migliorare l'allegato 5 del Ccnl al fine di garantire una maggiore diffusione del Premio di risultato, della contrattazione collettiva

Posizione Federmeccanica Assistal

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. Nel caso

di aziende con un rapporto tra MOL e fatturato pari o inferiore al 10% o superiore, ma non incrementale, continua la vigente disciplina.

Nei modelli PDR aggiungere: Quantità di rifiuti prodotti/valore aggiunto e la Riduzione delle emissioni di CO2/valore aggiunto

Le nostre considerazioni:

la disponibilità alla modifica del Premio Perequativo condizionata al raggiungimento del (Mol/FT 10%) non risolve la situazione dei lavoratori delle aziende dove non hanno il 2° livello e il PDR, anzi ne escluderebbe molte. Inoltre crea un precedente che condiziona e impedisce la contrattazione anche dove oggi viene fatta.

La discussione su nuovi modelli di PDR possono riguardare diversi indicatori, non solo di sostenibilità ambientale, si possono inserire anche quelli di partecipazione e sicurezza. Soprattutto serve rendere più certo e concreto il meccanismo di attuazione e diffusione dei PDR se no tutto rischia di essere un esercizio puramente teorico.

WELFARE INTEGRATIVO

Flexible benefits - metasalute - previdenza - Flexible benefits

Piattaforma sindacale

Aumento dell'importo a 250 euro annui. Istituzione «Piattaforma metalmeccanica Welfare»

Posizione Federmeccanica Assistal

Innalzamento da 200 € a 400 € a regime (aumento di 50 euro annui) dei flexible benefits esistenti, solo se gli attuali 200 € non vengono spesi in buoni spesa e benzina (ad es. rim-



[INQUADRA IL QR CODE]

Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato che lotta e contratta per te!

borso rette degli asili nido; spese di acquisto di libri, borse di studio, ecc.; servizi di trasporto pubblico per se e famigliari a carico).

Copertura non autosufficienza per lavoratori metalmeccanici. Dal 2026 prevista polizza assicurativa gratuita per i dipendenti non autosufficienza con rendita pari a 600 euro mensili netti. Previsti servizi a supporto delle persone non autosufficienti. La copertura continuerà ad operare per coloro che andranno in pensione.

Le nostre considerazioni:

Prima si rifiuta la “piattaforma welfare unica”, negando l’accesso a tutti i lavoratori PMI al welfare diverso da buoni spesa e benzina e poi si offrono incrementi su Flexible Benefits solo se viene soddisfatta la condizionalità, che esclude Inumerosi lavoratori tra i quali quelli senza piattaforma.

Non siamo contrari ad una copertura per non autosufficienza, pensiamo che si debba operare per riconoscere un sostegno di welfare anche ai lavoratori genitori.

Siamo contrari allo strumento della polizza assicurativa con una trattativa privata fatta da Federmeccanica/Assistal. Per noi deve rientrare dentro la gestione tra le parti come fatto per la previdenza e la sanità integrativa.

METASALUTE

Piattaforma sindacale

aumento contributo azienda mensile di 4 euro mensile (48 € annue) portandolo a 204€

Posizione Federmeccanica Assistal

Incremento di 1 € mensile (12 € annue) del contributo aziendale di portandolo a 168 euro anni, per migliorare le prestazioni dei soli dipendenti con RAL inferiore 35 mila euro, rela-

tive alle franchigie e/o gli scoperti sulle spese dentarie per i dipendenti e i loro familiari.

Le nostre considerazioni:

La proposta di incremento del contributo è insufficiente. La decisione di limitarne i benefici solo ad una parte di lavoratori e ad una parte di spese mediche ne è la conseguenza.

FONDO PREVIDENZIALE

Piattaforma sindacale

- Premialità straordinarie per nuovi aderenti e campagne informative.
- Contribuzione aziendale anche per i periodi di non attività lavorativa per qualsiasi causa (cassa integrazione, congedo parentale ed altre assenze).

Posizione Federmeccanica Assistal

Dal 1° giugno 2025 aumento del contributo aziendale del 2,0% al 2,2%; per nuove iscrizioni di under 35 e donne 2,5%

Le nostre considerazioni:

L’aumento della contribuzione portandola al 2,2% è positiva, ma la mancata contribuzione aziendale al fondo previdenziale per i periodi di assenza, pesa negativamente in maniera maggiore. Manca campagne informative. Positiva la premialità da noi chiesta per nuovi iscritti giovani (under 35), viene estesa alle donne, portando la contribuzione al 2,5%.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO, SW

Piattaforma sindacale

L’obiettivo è l’occupazione, conciliare la vita e il lavoro, con riduzione dell’orario a parità di salario.



[INQUADRA IL QR CODE]

Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato che lotta e contratta per te!

Riduzione dell'orario che implementi quanto già previsto per i turni e che si applichi anche in settori/aziende coinvolti in processi di transizione, riorganizzazione o crisi.

Avvio di una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una **riduzione dell'orario** di lavoro a 35 ore settimanali

SW, Telelavoro e Co working. Normativa quadro a livello nazionale.

Posizione Federmeccanica Assistal

Commissione nazionale dove individuare modelli di rimodulazione, orario, sperimentazioni, quadrato con uso par e produttività, definire modelli che si possono potenzialmente adottare.

Le nostre considerazioni:

- **Riduzione di orario.** Non è sufficiente, se non è accompagnata anche da un'intesa che individui modalità concrete di riduzione orario, l'avvio di una fase sperimentare per raggiungere obiettivo progressivo di lavoro a 35 ore.
- **SW, Telelavoro e Co working** Si parla tanto di contratto ESG e poi non viene accolta la nostra richiesta di una normativa quadro nazionale.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Piattaforma sindacale

- Par ad uso frazione d'ora, per i lavoratori a giornata e a turni.
- Par con preavviso ridotto o nullo per assistenza figli, genitori, disabili.
- Conciliazione tempi di vita-lavoro: permessi specifici per lavoro di cura, per figli minori per genitori anziani.
- Congedo parentale: integrazione 100% per

ulteriori due mesi (attualmente all'80% e al 60%). Congedo ad uso orario.

- Conversione in ore» volontaria del Pdr.
- Termine calendario ferie.
- Ampliare part-time per situazioni specifiche.
- Aspettativa non retribuita migliorare l'istituto presente nel Ccnl.

Posizione Federmeccanica Assistal

- PAR non utilizzati dopo 24 mesi, confluiranno in un conto ore utilizzabile dall'azienda per la fruizione collettiva.
- Linee guida per le aziende interessate alla sperimentazione di forme di rimodulazione dell'orario di lavoro, Commissione per la raccolta di buone pratiche, elaborazione di modelli, attività di studio e analisi comparative.
- Malattia Figlio minore 4 anni: previsti 3 giorni annui retribuiti all'80%.

Le nostre considerazioni:

Salvo la proposta di 3 giorni retribuiti annuali al 80% nel caso di malattia figlio con meno di 4 anni, di fatto non sono state accolte le nostre richieste sui PAR e per la conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità.

Si può superare la regola della monetizzazione sui PAR, ma questo non può avvenire passando da uso individuale a quello aziendale, semmai come riduzione orario di lavoro

AMBIENTE SOSTENIBILITÀ SALUTE E SICUREZZA

Piattaforma sindacale

RSPP, RLS, RSU e direzione aziendale devono affrontare le tematiche ambientali, individuando specifici progetti di sostenibilità ambientale coinvolgendo i lavoratori.



[INQUADRA IL QR CODE]

Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato che lotta e contratta per te!

- Più 36 ore per formazione e prevenzione ad ogni Rls;
- Individuare RLS di territorio per le piccole realtà dove non c'è RLS;
- Rendere certo uso del break formativo nei casi di infortunio e di mancato infortunio, entro le 48 ore su richiesta Rsu, Rls o Rsp e nelle aziende con più di 200 dipendenti prevedere almeno tre convocazioni annue.
- Strumenti innovativi di segnalazione tempestiva delle criticità/rischio da parte dei lavoratori e di conseguente presa in carico da parte dei responsabili aziendali.

Posizione Federmeccanica Assistal

- Informazione annuale agli RLS in merito ad obiettivi e iniziative di sostenibilità ambientale.
- formazione aggiuntiva per Rls incremento di 8 ore, contenuti specialistici da svolgere in azienda.
- Rafforzare la collaborazione con le Istituzioni, a partire dall'INAIL.
- 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*;
- Aziende con meno di 200 dipendenti coinvolgimento degli RLS nella visita periodica da parte degli RSPP esterni e medico (almeno una volta l'anno).
- Canali dedicati per la segnalazione dei quasi infortuni e dei rischi, valutate dal RSPP, condivise con gli RLS individuando eventuali azioni da intraprendere.
- In caso di infortunio l'RSPP e l'RLS si incontreranno per valutare gli interventi per evitare il ripetersi dell'evento stesso o di eventi similari
- Definire modelli per la segnalazione delle situazioni di rischio e per il coinvolgimento del personale.

Le nostre considerazioni:

L'aumento di 8 ore annue di formazione è positivo, ma è necessario incrementare di più le ore per la formazione sugli Rls investendo sulla prevenzione.

Concordiamo di continuare la collaborazione con Inail, come nel passato CCNL.

Nessuna risposta rispetto alle piccole realtà dove non è presente RLS, questo è una grave mancanza di azione preventiva.

Le modalità individuate non consentono nei fatti di rendere certo, almeno nelle casistiche individuate dalla nostra richiesta, l'utilizzo dei break formativi. Per noi è un aspetto di prevenzione da normare come obbligatorio.

L'adozione di canali dedicati per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni a rischio colgono gli aspetti della nostra richiesta.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Piattaforma sindacale

Interventi per implementazione nei contesti aziendali:

- Commissione Nazionale: esemplificazioni di profili.
- Aziende con più di 150 dipendenti, insediamento di un gruppo di lavoro, tra direzione e Rsu, che individui e definisca i profili professionali in base ai contenuti delle declaratorie generali del Ccnl.
- Nuovi strumenti di supporto alla implementazione, tra i quali anche l'apporto di esperti esterni e/o la commissione nazionale.
- Stabilire nella contrattazione di II° livello di valorizzazione delle professionalità introdotte nel nuovo inquadramento



[INQUADRA IL QR CODE]

Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato che lotta e contratta per te!

Posizione Federmeccanica Assistal

La Commissione Inquadramento nazionale potrebbe:

- definire percorsi informativi e formativi nei territori, anche con il contributo di esperti;
- progettare e realizzare attività di studio e analisi sull'ODL
- aggiornare e integrare il glossario con riguardo alle competenze trasversali
- implementare ulteriori esemplificazioni di profili professionali
- inserire nelle linee guida le buone pratiche realizzate nei territori.
- L'attività della Commissione Inquadramento potrà collegarsi con la Formazione

Le nostre considerazioni:

Non escludiamo la possibilità di interazione tra le commissioni nazionali, ma la risposta su inquadramento non può essere solo nuovi compiti della commissione

La proposta nostra è precisa, dentro i contesti aziendali intervenire con una vera e concreta implementazione, anche con strumenti di supporto e l'aiuto di esterni.

Un inquadramento attuato nei contesti aziendali, rende chiaro e trasparente il percorso di crescita professionale, Riducendo le situazioni di discriminazione. L'intreccio con la formazione professionale crea le pari opportunità. Nessuna risposta sul tema contrattazione 2° livello e professionalità.

FORMAZIONE

Piattaforma sindacale

- Formazione anche durante l'utilizzo degli ammortizzatori, con il riconoscimento della retribuzione, utilizzando anche le 24 ore di diritto soggettivo.
- Programmi formativi per rafforzare e acqui-

sire le competenze professionali per la crescita professionale.

- Un'offerta formativa su temi specifici nei diversi «campi professionali»,
- Unificare il referente formazione dentro la commissione aziendali >300 dipendenti.
- Metapprendo: renderla strutturale.

Posizione Federmeccanica Assistal

- 4 ore di formazione in più nel triennio rispetto alle attuali 24 ore per il personale femminile in rientro dalla maternità o trasferito per molestie, rientri da lunghi periodi di assenza;
- Uso di almeno un'ora delle 24 ore del diritto soggettivo per interventi formativi mirati su stereotipi di genere e su tematiche ambientali.
- Metapprendo: 1,5 euro per dip. Ogni anno

Le nostre considerazioni:

Nessuna risposta alla richiesta di Formazione (anche le 24ore di diritto soggettivo) durante uso ammortizzatori con il riconoscimento piena retribuzione.

Investire in formazione nei momenti più difficili, per tutelare di più i lavoratori.

È necessario intervenire sui campi professionali e profili, per costruire i percorsi di crescita. Le 4 ore aggiuntive per situazioni particolari è positivo, ma è necessario rendere certo le 24 ore visto che solo il 40% lo utilizza.

Una proposta esagerata, le provvidenze raccolte devono riguardare anche altre attività vedi osservatori e servizi informazione su welfare.

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Piattaforma sindacale

- Principali assunzioni: il contratto a tempo indeterminato e l'apprendistato.



[INQUADRA IL QR CODE]

**Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato
che lotta e contratta per te!**

- Diffonderei apprendistato duale per irrobustire la sinergia tra scuola e lavoro e la presenza di giovani. Coinvolgimento delle Rsu.
- Regole per limitare il ricorso a questi contratti (CTD, somministrati e staff leasing), definendo percorsi di stabilizzazione.
- norme contrattuali utili a limitare il turn-over dei Lav. a termine.
- definire una percentuale max di utilizzo, per ogni unità produttiva, per tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e staff leasing.
- Definire contrattualmente gli ambiti «causali», le modalità e tempi di stabilizzazione nel caso di ricorso ai contratti a termine e/o somministrazione >12 mesi.
- Percorsi di stabilizzazione al superamento dei 24 mesi di rapporto di lavoro per i lavoratori con CTD, in somministrazione a T.D. e in staff leasing, anche nei casi di successione di contratti.
- L'utilizzo del contratto di staff leasing solo per qualifiche + elevate e le attività non di carattere strutturale.
- Estendere il diritto di informazione preventiva alle Rsu.
- Informativa specifica con incontro sulla prevenzione, salute e sicurezza, sulle norme contrattuali e sindacali con il coinvolgimento di Rsu/Rls/Rspp, per i nuovi ingressi

Posizione Federmeccanica Assistal

- L'apprendistato duale, può essere semplificato e rafforzato
 - non vanno introdotte limitazioni e rigidità ai contratti a termine e in somministrazione
- I seguenti casi che consentono una durata dei contratti a termine superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi:
- per l'inserimento di giovani under 35 e il reinserimento di lavoratori over 50;

- per il personale in CIGS, in liste di collocamento, in territori svantaggiati;
 - per il coordinamento di progetti, per mostre e fiere, per evadere una commessa che a causa di ritardi si prolunga oltre il previsto, etc.
- In caso di mancata conferma CTD.
- L'azienda riconoscerà al lavoratore un Voucher formativo del valore commisurato alla durata del contratto fino al massimo di una mensilità;
 - Saranno certificate o attestate le competenze del dipendente.
 - Per tutti i contratti a termine e in somministrazione pari o superiori a 6 mesi sarà previsto l'obbligo di registrare la formazione in MetApprendo
 - Dichiarazione di rispetto della piena parità di trattamento rispetto ai lavoratori subordinati

Le nostre considerazioni:

Rafforzare il contratto di apprendistato duale per incrementare il lavoro dei giovani. Inaccettabile il principio di non limitare uso di contratti a termine.

Abbiamo chiesto di definire le causali per la proroga a 24 mesi, ma non può essere che tutte le richieste volte a stabilizzare i contratti sono state respinte.

Il voucher non è stato da noi richiesto e non può essere contrapposto alle richieste da noi presentate.

Nessuna risposta alle numerose richieste volte a limitare abusi.

APPALTI E SERVIZI COMUNI

Piattaforma sindacale

Campo di applicazione Le imprese in appalto operanti nella stessa attività saranno tenu-



[INQUADRA IL QR CODE]

Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato che lotta e contratta per te!

te all'applicazione del Ccnl metalmeccanico industria.

Cambio Appalto. Va garantito il passaggio diretto ai lavoratori assunti nell'appalto alla società subentrante, garantendo le medesime condizioni normative e retributive applicate. Prima della scadenza, l'azienda che cessa l'attività consegnerà alle Rsu/Oo.Ss. la documentazione relativa al personale assunto.

Il diritto all'utilizzo dei servizi comuni alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice (il servizio mensa, l'infermeria, gli spogliatoi, le docce ecc.)

Posizione Federmeccanica Assistal

Richiesta di standard omogenei normativi (di governance) e di sicurezza per le aziende fornitrici e introduzione di un sistema di qualificazione degli appaltatori.

Informazioni: le aziende con >500 dipendenti forniranno, 2 volte l'anno, un'informazione alle RSU sui contratti di appalto diretto utilizzati, il CCNL applicato, i lavoratori utilizzati

Cambio appalto: nelle aziende con più di 500 dipendenti scambio di informazioni per verificare su occupazione e contrasto fenomeni distorsivi della concorrenza compatibilmente con le esigenze organizzative.

Rivisitazione/aggiornamento della disciplina contrattuale riguardante gli appalti pubblici.

Le aziende della filiera verranno tracciate in tempo reale sul CCNL applicato, regolarità contributive, pratiche ESG.

Servizi. Solo per gli appalti interni è possibile valutare l'utilizzo comune di alcuni ambienti (es. refezione, infermeria) bacheca sindacale, nel caso si tratti di appalti continuativi di lunga durata

Le nostre considerazioni:

Non ci sono state date garanzie all'applica-

zione del CCNL metalmeccanico per imprese operanti nel contesto produttivo riconducibile al campo di applicazione.

La richiesta di standard omogenei, l'introduzione di un sistema di qualificazione degli appaltatori, l'informazione alle Rsu, lo scambio di informazioni nel cambio appalto, sono tutti elementi che aggiungono informazioni e trasparenza.

Le garanzie del passaggio diretto è un elemento che ad oggi è inesistente e lo scambio di informazioni non soddisfa questa nostra richiesta di tutela.

Cogliamo la disponibilità all'utilizzo di alcuni servizi e ambienti, ma la definizione di gratuità nell'uso nei servizi è necessaria, non può gravare sui lavoratori come succede in certi contesti.

ALTRI DIRITTI E TUTELE

Piattaforma sindacale

Lavoratore straniero: in caso di decesso facilitare e semplificare lo sblocco per gli eredi del pagamento del Tfr rimasto in azienda e/o del Fondo di pensione integrativa.

Malattia e Infortunio:

- adeguamento della normativa per i lavoratori con disabilità e gravi patologie.
- Integrare l'elenco delle patologie gravi, considerando gli aspetti di genere, escludendo la penalizzazione economica per le «malattie brevi»
- Semplificare la normativa senza peggioramenti

Posizione Federmeccanica Assistal

Lavoratore straniero:

Migliorare la vigente disciplina ferie e PAR su uso consecutivo. Possibilità di collegare all'assenza un periodo di aspettativa non



[INQUADRA IL QR CODE]

**Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato
che lotta e contratta per te!**

retribuita. Corsi di lingua per l'inserimento e l'integrazione.

Malattia e Infortunio:

Introduzione di periodi neutri annuali proporzionali al grado di disabilità che rimangono esclusi dal comparto; sarà valutata la possibilità di superare, a parità di costo, la distinzione tra comparto breve e prolungato prevista dall'attuale disciplina; procedure disciplinari introduzione nuove norme;

Le nostre considerazioni:

- **Lavoratore straniero.** Nel CCNL è già prevista da anni per i lavoratori migranti, la possibilità di fruire di ferie e PAR e i corsi di lingua italiana, pronti a migliorare normativa. Per l'aspettativa deve essere ampliato per tutti nelle diverse situazioni.
- **Malattia e infortunio.** L'introduzione sui periodi neutri, deve essere meglio declinata al fine di rispondere alle situazioni di disabilità e altre patologie gravi. Non è chiaro se condividono la nostra posizione di non peggiorare la normativa sulla malattia. Non ci sono proposte su patologie gravi da escludere dalla penalizzazione malattie brevi

DIRITTI SINDACALI

Piattaforma sindacale

- Strumenti informatici. necessari ad informare e consultare i lavoratori.
- Accordo Rsu/RLs del 5 luglio 2017, aggiornamento x SW
- Delega sindacale digitale e inoltro via mail elenco iscritti.
- Compilazione Uniemens sul dato iscrizione sindacale.
- Permessi per incontri e formazione delle RSU.

- Quota di servizio contrattuale annuale per i non iscritti

Posizione Federmeccanica Assistal

Messa a disposizione RSU e OOSS strumenti informatici, Aggiornare gli accordi in essere come quello RSU/RLS; regolamentazione per i dirigenti sindacali esterni;

Rispetto funzionamento CCNL: Monitoraggio periodico e Commissione nazionale convocata ai tavoli aziendali nel caso di richieste non conformi CCNL, Formazione congiunta su applicazione CCNL

Le nostre considerazioni:

Aggiornamento diritti sindacali deve prevedere la dotazione di nuovi strumenti e non il peggioramento della normativa sui dirigenti sindacali esterni. Nessuna risposta per i permessi Rsu per partecipazione incontri, formazione e commissioni. Manca obbligo UNiemens e quota di servizio contrattuale per non iscritti. La formazione congiunta tra le parti su CCNL su specifici temi è già stata condivisa. La costituzione di commissioni su contenziosi invece rischia di creare solo confusione.

RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI DI PARTECIPAZIONE

Piattaforma sindacale

Campo di Applicazione: favorire l'estensione e garanzia applicativa del Ccnl anche nei casi di riorganizzazione/razionalizzazioni modifiche societarie.

Osservatori: estendere l'esperienza sviluppata nel CCNL ai settori principali per le politiche industriali, assegnando precise risorse.

Partecipazione: «Protocollo di Partecipazio-



[INQUADRA IL QR CODE]

Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato che lotta e contratta per te!

ne», dove definire percorsi di consultazione e compiti dei comitati di partecipazione, coinvolgimento delle Rsu e lavoratori al processo di miglioramento continuo su: organizzazione del lavoro, innovazione, produzione, sostenibilità ambientale. Le riunioni a carico azienda.

Informazione: obbligo annuale e predisposizione di uno schema standard anche con situazione occupazionale e retributiva per genere e per livelli professionali.

Commissioni pari opportunità nelle aziende da 300 dipendenti.

Categorie protette: inserimento al lavoro fatto con Rsu.

Posizione Federmeccanica Assistal

Campo di applicazione del CCNL rafforzamento in considerazione delle evoluzioni tecnologiche, organizzative e dei modelli di business Inserimento facility e technology, terziario avanzato. Confronto con confederazioni per evitare sovrapposizioni tra i perimetri dei diversi CCNL

Osservatori: ok all'estensione ad altri comparti. elaborare proposte per migliorare cuneo contributivo, welfare aziendale, classe dimensionale ecc.

Partecipazione: definire nel CCNL modelli di organizzazione del lavoro, utilizzabili dalle imprese, fondati sul coinvolgimento dei dipendenti che possano anche consentire la fruizione dei benefici previsti dalle normative. Pillole formative su partecipazione e al coinvolgimento.

Diritti d'informazione: sono già previsti articolati strumenti e canali di comunicazione e non vi è alcuna intenzione a rafforzarli

Le nostre considerazioni:

Campo di applicazione: concordiamo il rafforzamento del e l'inserimento anche di nuo-

ve attività, Riteniamo negativamente l'indisponibilità a favorire estensione applicativa nei casi di riorganizzazione/razionalizzazioni che determinano modifiche societarie.

Osservatori: Non basta estendere su altri settori, è necessario individuare le risorse per garantire il funzionamento. Disponibili ad individuare altri temi da elaborare come proposte condivise verso enti o istituzioni.

Partecipazione: non c'è la volontà a superare la fase sperimentale, anche la definizione di "modelli" lascia alle aziende la libertà di non applicare la partecipazione e il coinvolgimento di Rsu e lavoratori. Non sono a carico azienda le riunioni e gli incontri. È debole la proposta formativa sulla partecipazione tramite le "pillole informative".

Obbligo informativo: nessuna risposta alle richieste in piattaforma.

Comitati Consultivi: nessuna risposta

Commissione pari opportunità e Categorie protette: Non abbiamo avuto risposte.

POLITICHE ATTIVE, BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ, IA

Piattaforma sindacale

Comitati Consultivi: prevederli in aziende con almeno 500 dipendenti, rafforzando la consultazione preventiva

Piani sociali e piani di reindustrializzazione da predisporre e da condividere con le Oo.Ss. nelle situazioni di riorganizzazione, crisi d'impresa per evitare le espulsioni occupazionali e i licenziamenti. Strumenti di difesa occupazionale da utilizzare in via prioritaria come Fondo nuove competenze, Contratto di espansione e Cds, con l'utilizzo di politiche attive.



[INQUADRA IL QR CODE]

**Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato
che lotta e contratta per te!**

Bilancio delle competenze per tutti i lavoratori presenti in azienda, individuando le capacità professionali necessarie e in prospettiva gli eventuali percorsi di qualificazione interna.

Bilancio di sostenibilità (Esg): Confronto e coinvolgimento delle Rsu/RLs e delle Oo.Ss. nella fase preparatoria di analisi e stesura, nelle azioni previste per migliorare la sostenibilità ambientale e sociale, considerando anche gli aspetti relativi alla mobilità. Percorsi di formazione specifici.

Intelligenza artificiale e regolamentazione per evitare forme di abusi o violazioni normative/contrattuali e favorire la partecipazione alla definizione della governance dei dati e del loro utilizzo. Limitare il loro impatto negativo e condividere i benefici dell'intelligenza artificiale.

Posizione Federmeccanica Assistal

Piani sociali: Indisponibili ad individuare norme o procedure contrattuali, oltre alla legge esistente, che responsabilizzano le aziende nei processi di ristrutturazione.

Bilancio delle competenze: solo per i lavoratori a tempo determinato licenziati, disponibilità per il bilancio delle competenze

Bilanci Sostenibilità: viene prevista una Commissione Nazionale ESG e saranno cre-

ati Comitati ESG aziendali nelle imprese con più di 500 dipendenti. L'obiettivo monitorare i progressi e svolgere una funzione di indirizzo

Intelligenza artificiale: analisi e studio su organizzazione del lavoro.

Le nostre considerazioni:

Piani sociali: non è accettabile la posizione imprenditoriale di fronte a situazioni aziendali di ristrutturazioni/riorganizzazioni gestite con processi di espulsione e licenziamenti.

Il bilancio delle competenze: è uno strumento fondamentale per tutti i lavoratori, prevederlo solo per una piccola parte della popolazione, non più dipendente, è una disponibilità insignificante.

Bilancio sociale: è limitativo prevederlo solo per le aziende > 500 dipendenti. È necessario il ruolo e il coinvolgimento di RSU e RLS e OOSS, sia nella fase preparatoria che di stesura, non basta il solo ruolo di monitoraggio e indirizzo. Prevedere percorsi di formazione dedicati alle rappresentanze di fabbrica.

Intelligenza artificiale: l'impatto dell'intelligenza artificiale non è riconducibile solo allo studio e al tema delle competenze Professionali. Servono tutele da introdurre attraverso un apposito quadro normativo che si occupi anche della governance dei dati e del loro utilizzo.



[INQUADRA IL QR CODE]

**Iscriviti alla FIM-CISL, Il sindacato
che lotta e contratta per te!**