



**IPOTESI PIATTAFORMA FIM FIOM UILM  
PER IL RINNOVO DEL  
CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL  
1° LUGLIO 2024 - 30 GIUGNO 2027**

*Consiglio nazionale Uilm  
Roma, 19 febbraio 2024*



# OBIETTIVI PRINCIPALI DEL **RINNOVO CONTRATTUALE**

-  Rappresentare le **esigenze del lavoro metalmeccanico**
-  Fornire risposte adeguate per **rimettere al centro il lavoro industriale**
-  Investire nelle **nuove generazioni**



## I NUMERI DEL CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL

- Oltre 1,5 milioni di lavoratori in 30 mila aziende
- 8% Pil Italia
- 6,2% dell'occupazione nazionale e 44% di quella industriale
- 45% delle esportazioni nazionali
- 50% del valore aggiunto della manifattura nazionale



# CONDIZIONI DEL SETTORE METALMECCANICO



**Comparti in difficoltà**  
(automotive, siderurgia,  
elettrodomestico e TLC) e  
in **fase di sviluppo**  
(microelettronica,  
informatica, ferroviario,  
aeronautica, spazio  
e cantieristica)



Primi effetti occupazionali,  
sociali ed economici della  
**transizione ecologica,**  
**digitale** e dell'**Intelligenza**  
**artificiale**

# CONTESTO

## NAZIONALE E INTERNAZIONALE



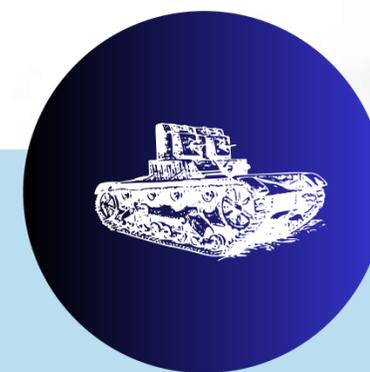
### **ECONOMIA**

Alta inflazione  
e rallentamento  
dell'Italia e dell'Ue



### **SFIDE EPOCALI**

Transizione ecologica,  
digitale e l'Intelligenza  
Artificiale richiedono  
soluzioni socialmente eque  
per ridurre le disparità e  
tutelare il lavoro industriale



### **CONFLITTI**

Guerre e tensioni  
geopolitiche causano  
ripercussioni  
economiche e sociali  
in tutto il mondo

# OBIETTIVI POST COVID



Rappresentare elementi di **coesione, di equità e di innovazione** (da sempre distintivi dei metalmeccanici)

Non rinunciare alla **capacità di fare industria**, a produrre semilavorati, componentistica e servizi innovativi, riducendo la dipendenza da altri Paesi

Per una **politica industriale ambiziosa e concreta**, una **riforma fiscale** che combatta l'evasione e riduca il prelievo ai lavoratori dipendenti, l'adeguamento dei **servizi sociali** e del **sistema sanitario**



# CENTRALITÀ DEI LAVORATORI

**Ampia campagna informativa** con assemblee in tutti i luoghi di lavoro da parte delle strutture territoriali e RSU

Fondamentale il **sostegno convinto** di tutte le metalmeccaniche e di tutti i metalmeccanici

*Consiglio nazionale Uilm  
Roma, 19 febbraio 2024*

*Ipotesi piattaforma Fim Fiom Uilm  
CCNL Federmeccanica-Assistal 2024-2027*



# I PUNTI DELLA PIATTAFORMA

**1**

Relazioni industriali,  
diritti di partecipazione e  
politiche attive

**2**

Inquadramento e  
contratto delle  
competenze

**3**

Welfare integrativo

**4**

Ambiente, salute e  
sicurezza sul lavoro

**5**

Occupazione e  
mercato del lavoro

**6**

Riduzione orario  
di lavoro

**7**

Conciliazione tempi  
di vita e di lavoro

**8**

Politiche di genere,  
altri diritti e tutele

**9**

Salario

**10**

Diritti sindacali

**11**

Percorso  
democratico

1

# RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI DI PARTECIPAZIONE E POLITICHE ATTIVE



**Campo di applicazione:** favorire estensione applicativa del Ccnl, prevedere che nei casi di riorganizzazione/razionalizzazioni/transizione verso realtà che espletano il medesimo ambito di attività, viene garantita l'applicazione del CCNL.

**Osservatorio nazionale:** esperienza già sviluppata per il settore automotive, deve essere rafforzata e sostenuta con precise risorse dedicate, prevedendola anche per i principali settori dell'industria metalmeccanica

1

# DIRITTI DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

## PROTOCOLLO DI PARTECIPAZIONE

Definire percorsi di consultazione, compiti, ambiti e regole di coinvolgimento delle RSU e dei lavoratori. Le riunioni saranno a carico aziendale.

## INFORMATIVA ANNUALE

Obbligo di informazione annuale in cui azienda fornirà elementi sintetici sulla situazione occupazionale e retributiva distinta per genere e per livelli professionali

## INFORMAZIONE STANDARD

Individuazione e predisposizione di uno schema di informazione standard da fornire in sede aziendale

## PARI OPPORTUNITÀ

Riduzione dimensionale a 300 dipendenti per commissioni aziendali per le pari opportunità

## CATEGORIE PROTETTE

Definizione di un percorso con Rsu per l'inserimento al lavoro delle categorie protette per rispondere all'obbligo di legge

1

RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI DI PARTECIPAZIONE E POLITICHE ATTIVE

# COMITATI CONSULTIVI



Prevederne la **costituzione nelle imprese con almeno 500 dipendenti**, rafforzando la consultazione preventiva con parere sindacale nei casi di scelte strategiche d'impresa, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi e il relativo impatto occupazionale.



*Consiglio nazionale Uilm  
Roma, 19 febbraio 2024*

*Ipotesi piattaforma Fim Fiom Uilm  
CCNL Federmeccanica-Assistal 2024-2027*

# 1

RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI DI PARTECIPAZIONE E POLITICHE ATTIVE

## POLITICHE ATTIVE E STRUMENTI DI GESTIONE DELLE TRANSIZIONI

Nelle situazioni di riorganizzazione, di crisi d'impresa e di processi di delocalizzazione, le aziende devono predisporre un piano sociale, condiviso con le organizzazioni sindacali, per evitare licenziamenti e favorire progetti di reindustrializzazione. Strumenti da utilizzare in via prioritaria sono quelli che consentono di **salvaguardare l'occupazione e di gestire gli effetti con l'utilizzo di politiche attive** (Fondo Nuove Competenze, Contratto di Espansione e Contratto di Solidarietà)

Ogni azienda è tenuta a costruire un **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):** Prevedere il confronto e coinvolgimento delle RSU/RLS e delle organizzazioni sindacali, sia nella fase preparatoria che nell'esecuzione per migliorare la sostenibilità sociale dell'impresa, considerando anche gli aspetti relativi alla mobilità del personale, in particolare, nei centri urbani per un impatto positivo sull'ambiente.

**Intelligenza Artificiale e regolamentazione a tutela dei lavoratori:** Definizione di un'apposita normativa per evitare un utilizzo distorto che determini forme di abusi o violazioni normative/contrattuali e favorire la partecipazione alla definizione della governance dei dati e del loro utilizzo e degli algoritmi per limitare il loro impatto negativo e condividere i benefici. Obiettivo primario è il pieno rispetto e protezione dei diritti dei lavoratori e della contrattazione collettiva.



# INQUADRAMENTO E CONTRATTO DELLE COMPETENZE



### PROFILI PROFESSIONALI

Completare attraverso la Commissione nazionale Inquadramento l'identificazione di ulteriori esemplificazioni dei profili professionali

### AZIENDE CON PIÙ DI 150 DIPENDENTI

Prevedere l'insediamento di un apposito gruppo di lavoro, tra direzione e RSU, che individui e definisca i profili professionali in funzione dei contenuti effettivi previsti dal CCNL.

### APPORTO ESPERTO

Rafforzare l'azione delle parti attraverso l'uso di nuovi strumenti di supporto alla implementazione, tra i quali anche l'apporto di esperti esterni e/o la commissione nazionale.

### VALORIZZARE PROFESSIONALITÀ

Prevedere che nella contrattazione di secondo livello si possa considerare la valorizzazione delle professionalità introdotte nel nuovo inquadramento.

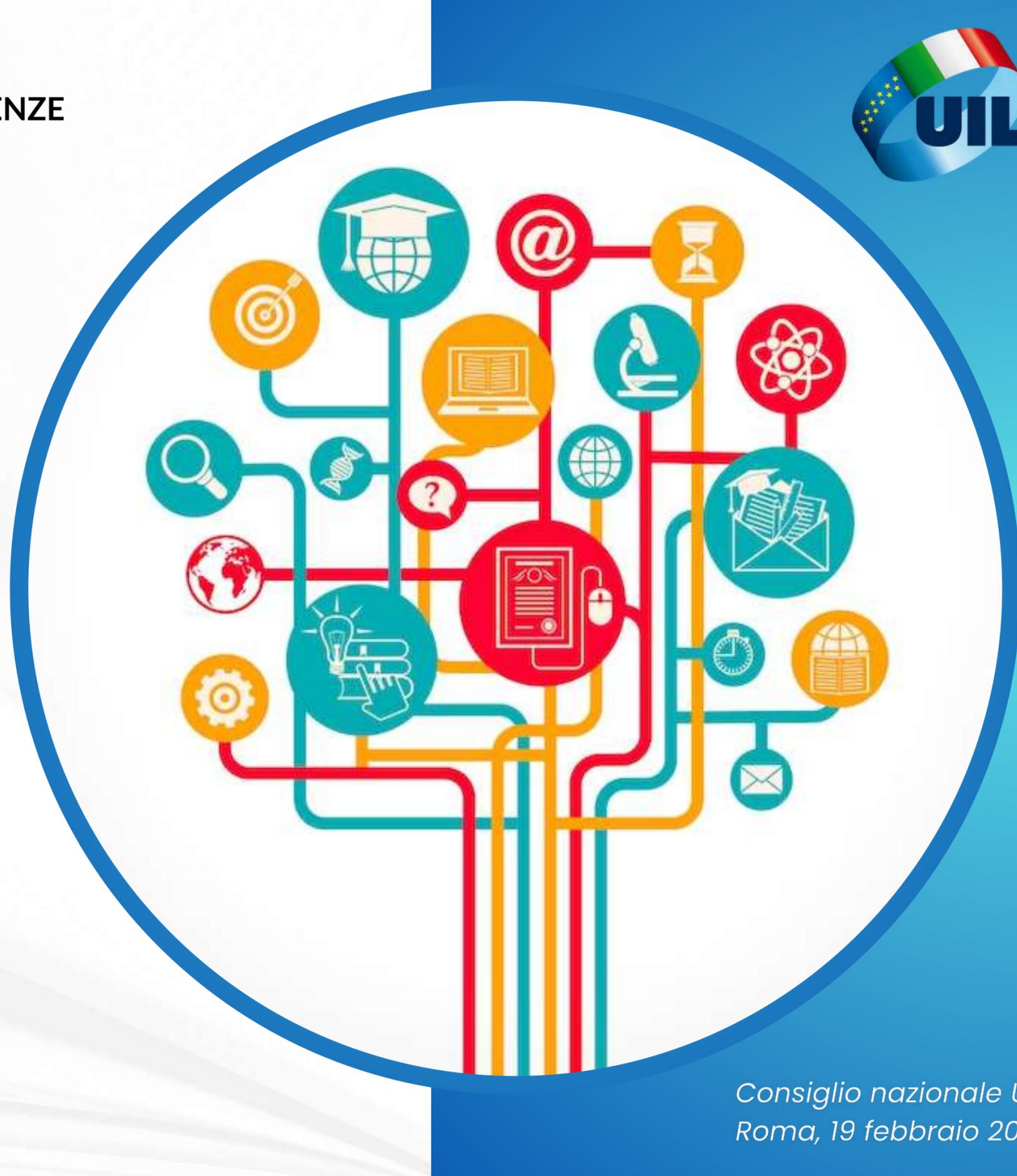
# FORMAZIONE

Prevedere la **formazione anche durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali**, con il riconoscimento della piena retribuzione

Prevedere nei **processi di transizione** che determinano un cambiamento nelle competenze **specifici interventi** in sede aziendale

Programmi formativi per **rafforzare e acquisire le competenze professionali sia trasversali che specialistiche**, per favorire la crescita professionale anche nei diversi contesti aziendali.

**Unificare il referente per la formazione** dentro la commissione aziendale prevedendola nelle aziende con oltre 300 dipendenti.



# WELFARE INTEGRATIVO

## FLEXIBLE BENEFITS

3



**Aumento** dell'importo  
da 200 a **250 euro**  
annui.



Istituzione di una **Piattaforma metalmeccanica Welfare unica nazionale** a gestione delle parti per garantire a tutti la possibile conversione del PDR in welfare, con ulteriori convenzioni e forme di sostegno ai dipendenti.

3

## WELFARE INTEGRATIVO **MÉTASALUTE**

**Adeguamento progressivo del contributo mensile a carico aziendale di 4 euro a dipendente,** per sviluppare prestazioni di carattere integrativo e mutualistico erogate dal Fondo sanitario.



**WELFARE INTEGRATIVO****FONDO PREVIDENZIALE COMETA****3****NUOVI  
ADERENTI**

Prevedere forme di premialità straordinarie per nuovi aderenti accompagnate da campagne informative condivise tra le parti.

**CONTRIBUZIONE  
CONTINUA**

Prevedere la contribuzione aziendale al fondo previdenziale anche per i periodi di non attività lavorativa o di sospensioni del rapporto di lavoro per qualsiasi causa (cassa integrazione, congedo parentale ed altre assenze).

**IMPEGNO  
SOCIALE**

Proseguire nella innovativa politica di voto del fondo nelle assemblee delle società, e nella più generale politica di impegno, in difesa dei diritti dei lavoratori e per modelli di conduzione aziendali socialmente responsabili.

3

## WELFARE INTEGRATIVO **METAPPRENDO**

Definire **soluzioni che ne consolidino il funzionamento** per migliorare e sviluppare ulteriormente la piattaforma come strumento utile per la formazione professionale.



# AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



## TEMATICHE AMBIENTALI

Prevedere discussione su tematiche ambientali negli incontri periodici tra RSPP e RLS, anche alla presenza aziendale e della RSU, e si individuino e sviluppino specifici progetti di sostenibilità ambientale che coinvolgano i lavoratori.

## 36 ORE PERMESSO RLS

Incremento di 36 ore del permesso retribuito per ogni RLS, per rafforzare la formazione specifica e l'operatività preventiva.

## AZIENDE SENZA RLS

Nelle realtà dove non è insediato l'RLS, è necessario individuare specifiche soluzioni volte alla regolamentazione sulla sicurezza e prevenzione come schema di informazione standard da fornire in sede aziendale.

## BREAK FORMATIVI

Prevedere che nei casi di infortunio e di mancato infortunio, il break formativo deve essere attivato entro le 48 ore su richiesta RSU, RLS o RSPP. Nelle aziende con più di 200 dipendenti siano previste almeno tre convocazioni annue.

## SEGNALAZIONE TEMPESTIVA

Strumenti innovativi di segnalazione tempestiva delle criticità/rischio da parte dei lavoratori e di conseguente presa in carico da parte dei responsabili aziendali.

# MERCATO DEL LAVORO

5

**Il contratto a tempo indeterminato e di apprendistato** rimangono le **principali forme** di assunzioni nei luoghi di lavoro

Va rafforzato e maggiormente diffuso l'utilizzo del **contratto di apprendistato** duale per irrobustire la **sinergia tra scuola e lavoro**

Necessario prevedere **norme adeguate per un regolare utilizzo dei contratti di lavoro flessibili** per ridurre la precarietà e consentire **stabilizzazioni**

**Limitare il turn-over dei lavoratori a termine** attraverso il diritto di precedenza a parità di mansioni equivalenti

5

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

# MERCATO DEL LAVORO



Definire una **percentuale massima di utilizzo**, riferita ad ogni unità produttiva, per tutti i **rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e staff leasing**.

Definire gli ambiti relativi alle causali, le modalità e tempi di stabilizzazione nel caso di ricorso ai **contratti a termine e/o somministrazione** per periodi superiori ai 12 mesi.

Individuare **percorsi di stabilizzazioni** al superamento dei 24 mesi di rapporto di lavoro per i lavoratori con contratti a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato e in staff leasing, anche nei casi di successione di contratti.

Estendere il **diritto di informazione preventiva alle RSU** nel caso di non rinnovo dei contratti in essere, anche in caso di risoluzione anticipata. Prevedere inoltre un'informativa sulla prevenzione, salute e sicurezza, sulle norme contrattuali e sindacali con il coinvolgimento di Rsu/RIs/Rspp, per i nuovi ingressi in azienda.

# APPALTI

# 5



## APPLICAZIONE CCNL

Le imprese in appalto operanti nel contesto produttivo inerenti ad attività presenti nel Campo di applicazione del contratto dovranno essere tenute all'applicazione del CCNL metalmeccanico industria.



## CAMBIO APPALTO

In caso di cambio di appalto va garantito il passaggio diretto ai lavoratori assunti nell'appalto alla società subentrante, garantendo le medesime condizioni normative e retributive applicate.



## ESAME CONGIUNTO

Prima della scadenza, l'azienda che cessa l'attività deve consegnare alle RSU/organizzazioni sindacali la documentazione relativa al personale assunto per effettuare un esame congiunto con le due società al fine di garantire la continuità lavorativa di tutti gli occupati.

# 6 RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO



**Strumento fondamentale per gestire i cambiamenti epocali** della transizione ecologica, digitale e tecnologica insieme ai processi di riorganizzazione e crisi per garantire l'occupazione, aumentando la produttività e competitività, promuovere ed incrementare la buona occupazione, conciliare la vita e il lavoro, migliorare le condizioni di lavoro e ridurre gli infortuni.

La riduzione dell'orario di lavoro e la sua rimodulazione (telelavoro, lavoro agile, ecc.) sono **già** state parzialmente realizzate **nella contrattazione di secondo livello in Italia** e in altri Paesi europei, attraverso un maggior utilizzo degli impianti, nuove turnistiche e recupero di efficienza.



# 6

# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

## **SPERIMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO**

**Sperimentarla, estenderla e consolidarla nel CCNL** per dare coerenza e uniformità all'industria metalmeccanica e delle installazioni, anche al fine di migliorare la qualità e l'attrattività nei confronti delle giovani generazioni.

## **35 ORE PER TUTTI**

Avviare una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a **35 ore settimanali**, facendo salve le intese aziendali esistenti.



# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO



## **ESTENSIONE DELLA RIDUZIONE**

Al termine della fase di sperimentazione le parti si impegnano a **valutare, modificare, implementare ed estendere** nei settori e/o nell'industria metalmeccanica e delle installazioni la riduzione oraria stabilita.

## **MISURE DAL GOVERNO**

**Coinvolgere il Governo** per individuare un idoneo ed **efficace strumento legislativo** che favorisca la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro **anche attraverso le risorse oggi impegnate in ammortizzatori sociali**, anche per favorire un sostegno alla formazione.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

7

# LAVORO AGILE, TELELAVORO E CO-WORKING

Definire la **normativa**  
quadro a livello **nazionale**



CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

# PAR, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

7



**Utilizzo dei PAR anche a frazioni d'ora**, sia per i lavoratori a giornata che per quelli impegnati nei turni di lavoro



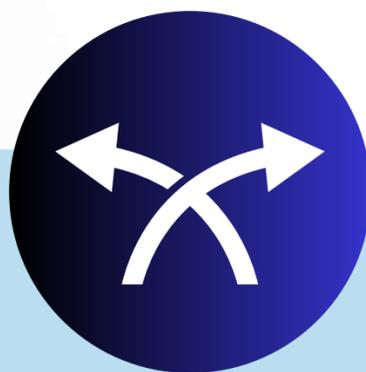
**PAR con preavviso ridotto o nullo** per assistenza ai figli minori, genitori anziani, familiari disabili

7

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO



# PAR, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ



## DEFINIRE MODALITÀ

Definire modalità orarie e progetti: permessi aggiuntivi specifici per il lavoro di cura, per figli minori diretti o riconosciuti nei diversi contesti familiari, per genitori anziani e familiari disabili.



## CONGEDO PARENTALE

Integrare il trattamento economico previsto portando l'integrazione al 100% del reddito per ulteriori due mesi (attualmente all'80% e al 60%). Prevedere l'utilizzo del congedo anche in ore.



## CONVERSIONE ORE

Definire nella contrattazione di secondo livello la modalità di "conversione in ore" per la trasformazione su base volontaria dei PDR.

7

# PAR, CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ



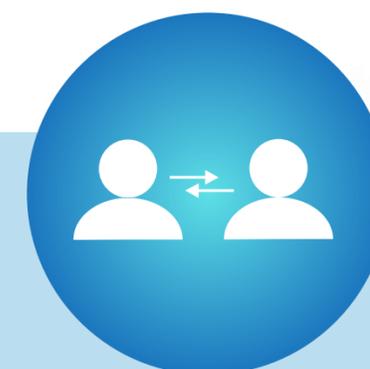
## ESAME CONGIUNTO

Stabilire il termine dell'esame congiunto per la definizione del calendario ferie, fatte salve le prassi aziendali in uso. In occasione di tale incontro si definirà l'utilizzo prioritario dei PAR ad uso collettivo.



## CURA FAMILIARI

Ampliare utilizzo del lavoro a tempo ridotto, agevolandone l'accesso e l'utilizzo, per situazioni specifiche di attività di cura per familiari.



## ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Migliorare l'istituto presente nel CCNL per la conciliazione e per questioni individuali.

# POLITICHE DI GENERE

8

## **VIOLENZA DI GENERE**

Estensione delle norme contrattuali a tutte le vittime della violenza di genere.

## **FORMAZIONE INFORMAZIONE**

Formazione/informazione/sensibilizzazione specifica sui temi delle molestie e della violenza di genere effettuando almeno 2 ore a carico dell'azienda.

## **GENDER PAY GAP**

Individuare le azioni da mettere in atto al fine di affrontare le problematiche relative al gender pay gap. Inoltre recepire i capisaldi della direttiva europea sulla trasparenza salariale.

## **CERTIFICAZIONE DI GENERE**

Certificazione di genere e riconoscimento delle carriere Alias.

# LAVORATORI STRANIERI

In caso di **decesso di un lavoratore con altra nazionalità**, prevedere una norma contrattuale e procedurale che possa facilitare e semplificare lo sblocco per gli eredi del pagamento del TFR rimasto in azienda e/o del Fondo di Pensione Integrativa.



# PATOLOGIE GRAVI

8

## ADEGUAMENTO NORMATIVA

Adeguamento della normativa relativa alla **malattia e infortunio** non sul lavoro per i lavoratori affetti da disabilità e altre gravi patologie

## INTEGRAZIONI

**Integrare l'elenco delle patologie gravi**, considerando anche gli aspetti di genere, per le quali è escluso il meccanismo di penalizzazione economico per le "malattie brevi"

## SEMPLIFICAZIONI

**Semplificare la normativa senza peggioramenti** per i lavoratori nelle tutele complessive



# SALARIO



**Aumento di 280 euro al livello C3 (ex 5°)** nel periodo di vigenza 2024-2027 sul trattamento economico minimo e un'analogha rivalutazione dei trattamenti di trasferta e di reperibilità.

**No agli assorbimenti dei superminimi individuali** in caso di aumenti contrattuali.

**Incremento a 700 euro** dell'importo annuo dell'**elemento perequativo** nelle imprese che non hanno in vigore contrattazione collettiva aziendale.

# DIRITTI SINDACALI



## CONSULTAZIONE

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

Normare la delega sindacale digitale e prevedere l'inoltro via mail, alle rispettive organizzazioni sindacali, dell'elenco degli iscritti



## ACCORDO RSU/RLS

Richieste di aggiornamento accordo RSU/RLS, considerando anche gli aspetti legati al lavoro a distanza

# DIRITTI SINDACALI

## RAPPRESENTANZA

**Obbligo** per le imprese di compilare la **dichiarazione Uniemens** sul dato relativo all'iscrizione sindacale.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

**Non andranno a decremento del monte ore** per le richieste per: incontri tra le parti, commissioni paritetiche e di partecipazione, attività di formazione sindacale, incontro sindacale con lavoratori di nuovo ingresso in azienda.

## NON ISCRITTI

**Quota di servizio contrattuale** annuale per i non iscritti alle organizzazioni sindacali.

11

# PERCORSO DEMOCRATICO



La presente ipotesi di **piattaforma** e l'eventuale ipotesi di **accordo** sottoscritta da FIM-FIOM-UILM con Federmeccanica/Assistal **sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori**



***Dalla parte dei lavoratori. Sempre***