

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL 2023 CONFIMI IMPRESA MECCANICA

Il CCNL scadrà il 30 giugno 2023, come Fim-Cisl e Uilm-Uil ci poniamo l'obiettivo di giungere a un accordo di rinnovo in tempi brevi e comunque assicurando piena continuità contrattuale. Il contesto sociale ed economico vissuto quotidianamente dai lavoratori metalmeccanici rimane molto difficile, in particolare riscontriamo un forte incremento dell'inflazione che sta determinando una perdita del potere d'acquisto dei salari e degli stipendi.

Sono necessari non solo un rilancio del lavoro industriale e politiche economiche a sostegno della crescita e degli investimenti, dell'innovazione e della ricerca del comparto manifatturiero, ma servono risposte salariali e risultati contrattuali per sostenere il reddito dei lavoratori e delle loro famiglie, anche attraverso la riduzione del prelievo.

Rilancio industriale e occupazionale, incremento dei salari, diffusione della contrattazione decentrata, riforma dell'inquadramento professionale, riduzione delle tasse ai lavoratori, interventi sugli ammortizzatori sociali e azzeramento degli infortuni sono i nostri obiettivi, che, inoltre, hanno costituito gli argomenti principali delle mobilitazioni sindacali organizzate nel mese di maggio 2023 dall'intero movimento sindacale confederale.

Da parte di Fim-Cisl e Uilm-Uil è indispensabile che il rinnovo contrattuale possa svilupparsi in tempi rapidi e che, contestualmente, sappia dare le giuste risposte alle legittime richieste delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

1) Aspetti economici

a) Minimi tabellari, trasferta e reperibilità

Riconfermiamo il modello scaturito dal CCNL del 22 luglio 2021, che

ha prodotto numerose innovazioni contrattuali e ha riconfermato i due livelli di contrattazione, introducendo la possibilità di attuare anche la contrattazione territoriale, anche se - su questo argomento - occorre *fare di più*. Lo sviluppo e la diffusione del secondo livello di contrattazione, sia esso aziendale che territoriale,

deve essere al centro degli obiettivi di questo rinnovo contrattuale. È necessario pertanto individuare delle soluzioni contrattuali volte ad ampliarne l'esigibilità e la diffusione, per consentire così la distribuzione ai lavoratori di profitti e produttività, anche ripensando la modalità di erogazione dell'Elemento Retributivo Annuo.

La difesa del potere d'acquisto dei salari è il presupposto principale di tenuta della contrattazione nazionale di primo livello.

Le rilevazioni Istat per il dato inflattivo sono le seguenti:

- 2021: Ipca con energetici è pari al 2%
- 2022: Ipca con energetici è pari all'8,7%,
- 2023: l'inflazione al momento prevista è del 4,5% (da aggiornare con le prossime elaborazioni).

Le erogazioni salariali già previste dal contratto in scadenza sono:

- per la retribuzione di giugno 2022, alla 5^a categoria, +26 euro (+1,40% rif. 2021);
- per la retribuzione di giugno 2023, alla 5^a categoria, +28 euro (+1,48% rif 2022).

Lo scostamento da considerare è il seguente:

- per il 2021: è pari allo 0,6%;
- per il 2022: il recupero complessivo è pari all' 8,7%;
- per il 2023: considerando le attuali previsioni complessiva è di circa del 4,5% (da aggiornare con le prossime elaborazioni).

È pertanto indispensabile procedere al recupero pieno dell'inflazione, provvedendo fin dal mese di giugno 2023 ad erogare una quota salariale che incrementi in maniera consistente l'aumento salariale già

previsto dal contratto in scadenza, oltre a considerare gli aspetti di crescita delle competenze professionali nell'ambito della riforma dell'inquadramento professionale in corso.

Considerando gli aspetti di cui sopra, nell'arco del periodo 2023-2025 l'incremento delle retribuzioni dovrebbe essere pari al 13,8% (da aggiornare con le prossime elaborazioni per il 2023), in cui va compreso l'incremento salariale di 28 euro del 1° giugno 2023 già previsto dal CCNL in scadenza.

Inoltre, va considerato che l'inflazione registrata nella trascorsa vigenza contrattuale ha di fatto assorbito spazi retributivi che - nella contrattazione del 2021 - avevano motivazioni non legate al fenomeno inflattivo e che dobbiamo ripristinare.

Questo fa sì che la richiesta, per quest'anno, possa essere già erogata con la retribuzione di giugno 2023, almeno in misura pari a quanto avverrà nel resto del settore. Poi, data l'impossibilità ad avere una previsione inflattiva credibile per i prossimi anni, prevediamo una durata economica biennale, con specifiche verifiche del dato inflattivo necessarie per il recupero economico durante la vigenza contrattuale.

Per i trattamenti di Trasferta e Reperibilità si richiede un aumento percentuale di egual misura dei minimi tabellari.

b) Contrattazione decentrata

Come già concordato nell'accordo del 17 novembre 2020 è necessario favorire l'implementazione del decentramento contrattuale, a partire dall'effettivo esercizio del secondo livello contrattuale, sia esso di carattere aziendale e/o territoriale.

L'obiettivo è di rendere attuabile ed esigibile la contrattazione territoriale per quelle realtà aziendali che non hanno la copertura del secondo livello di contrattazione.

c) Elemento Retributivo Annuo

È necessario rafforzare il rapporto tra Elemento Retributivo annuo e contrattazione territoriale, al fine di rendere quest'ultima diffusa, certa ed esigibile nei contesti dove non è presente la contrattazione aziendale.

Durante la vigenza contrattuale è necessario un incremento dell'Elemento Retributivo Annuo, portandolo a 800 euro.

d) Fondo sanitario PMI Salute

Al fine di garantire un equilibrio del sistema di tutela sanitario e per migliorare ulteriormente le possibilità di copertura e diffusione, si richiede di aumentare il contributo aziendale mensile di 3 euro a dipendente.

e) Previdenza complementare

- Al fine di favorire l'adesione alla previdenza complementare degli under 35 e dei nuovi assunti, è necessario prevedere che, oltre al materiale informativo, venga consegnato un apposito modulo nel quale il lavoratore comunicherà all'azienda la propria adesione o non adesione; in caso di mancata comunicazione il lavoratore sarà iscritto al fondo contrattuale chiuso con il maggior numero di adesioni.
- Si richiede che la contribuzione aziendale venga elevata al 2,2%.
- Si chiede di prevedere la contribuzione al fondo previdenziale anche per i periodi di congedo parentale, assenza per malattia, infortunio e altre sospensioni in cui è corrisposta integrazione a carico azienda o integrazioni salariali di qualsiasi tipologia.

2) Aspetti normativi:

a) Relazioni sindacali e partecipazione

- È importante adeguare ed allargare il campo di applicazione del CCNL, considerando l'evoluzione che interessa il settore delle PMI, alla luce dei cambiamenti determinati dalla *industry 4.0*, dai processi di digitalizzazione e della transizione ecologica.

→ Il rafforzamento delle relazioni sindacali per il rilancio dell'industria metalmeccanica, con particolare riferimento alla piccola e media impresa manifatturiera, deve favorire la partecipazione attiva dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali ai temi dell'innovazione tecnologica, dell'organizzazione del lavoro e delle competenze, della sostenibilità ambientale e della salute e sicurezza.

→ Al fine di agevolare il processo di coinvolgimento e partecipazione previsto nel CCNL, si richiede di predisporre un apposito "Protocollo di Partecipazione", dove verranno definiti i compiti dei comitati di partecipazione, gli ambiti e le regole di coinvolgimento delle Rsu, dei rappresentanti dei lavoratori e degli stessi lavoratori al processo di miglioramento continuo, a partire dai temi legati all'organizzazione del lavoro, all'innovazione e alla produzione, della sostenibilità ambientale. Al fine di garantire la partecipazione ai comitati le riunioni saranno a carico aziendale.

→ Verrà presentato alle istituzioni, nel corso di uno specifico evento, lo studio concernente l'andamento del settore elaborato dal Comitato tecnico scientifico nazionale, in modo da poter orientare le politiche di sviluppo del settore metalmeccanico.

→ Nelle situazioni di crisi d'impresa per processi di delocalizzazione,

crisi o ristrutturazioni, occorre definire l'obbligo a carico delle aziende di predisporre un piano sociale condiviso con le OO.SS. per evitare i licenziamenti. A tal fine, è utile indicare come strumenti prioritari quelli che consentano di salvaguardare l'occupazione e di governare meglio il processo di trasformazione in corso nel settore metalmeccanico (Fondo Nuove Competenze, Contratto di Espansione e CDS), con soluzioni che prevedono la formazione professionale e il rafforzamento delle competenze.

b) Diritto soggettivo alla formazione professionale, certificazione e bilancio delle competenze, diritto allo studio

→ Aumento delle ore retribuite per diritto soggettivo alla formazione professionale nella misura di 24 ore annue.

→ Verifica dell'esercizio del diritto soggettivo e definizione di azioni atte a rendere effettivo l'esercizio della formazione professionale. A tal fine, le parti definiranno appositi moduli su base nazionale a supporto delle aziende per la formazione e-learning.

→ Definire percorsi di alfabetizzazione digitale per tutti i lavoratori utilizzando il sistema formativo, pubblico e privato, fornendo ai

lavoratori le *digital skills* di base e un elenco di corsi trasversali condivisi.

- Predisposizione di modelli guida per la formazione professionale di riferimento per la contrattazione aziendale, con l'impegno delle imprese a negoziare i percorsi di crescita, le competenze trasversali, lo schema di riconoscimento economico dei ruoli e della professionalità.
- È necessario poi normare contrattualmente le attività formative in modalità e-learning e/o autoformazione (soft skills come l'inglese, informatica ecc.), individuando la valorizzazione "in ore" di questa tipologia di corsi per il riconoscimento in accantonamento delle ore impiegate e per la certificazione dell'obbligo formativo.
- È indispensabile un coinvolgimento delle RSU/RLS nei percorsi di alternanza scuola-lavoro, al fine di rafforzare le attività di prevenzione e sicurezza e per costruire buone pratiche da inserire nel percorso didattico, coinvolgendo tutte le parti (tutor, scuole, genitori, studenti, RSU).
- Verificare l'andamento della formazione professionale erogata per il tramite dei Fondi interprofessionali.

c) Inquadramento professionale

- Concludere la riforma complessiva del sistema di inquadramento professionale prevista dal

CCNL 2021 e oggetto dei lavori del Comitato tecnico-scientifico appositamente insediato; in particolare: **è necessario** procedere all'individuazione di un sistema di inquadramento fondato su aree professionali omogenee e alla ridefinizione delle attuali declaratorie e delle figure professionali, considerando i nuovi criteri di valutazione della professionalità, comprendendo l'autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale, le competenze tecnico-specifiche, le competenze di tipo trasversale, la polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni, il miglioramento continuo e l'innovazione, correlate all'organizzazione del lavoro.

- Nell'ambito della riforma dell'inquadramento professionale deve essere poi affrontata la semplificazione del sistema della mobilità professionale.
- La riforma dell'inquadramento professionale sarà anche di sostegno a percorsi di ulteriore adattamento in sede aziendale, prevedendo possibili schemi e sistemi di misurazione della professionalità da adottare tramite accordo aziendale/territoriale tra le parti, utili anche ai fini della contrattazione di secondo livello.
- Occorre inoltre definire schemi applicativi di inquadramento professionale per settori che hanno una loro specificità, si pensi all'informatica o alle imprese di installazione di impianti.

d) Ambiente, salute e sicurezza

- Rafforzamento degli aspetti di formazione specifica degli RLS con ulteriori 24 ore, di cui 2/3 utilizzate per lo svolgimento della formazione specifica.
- Data la situazione della mancanza del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nelle PMI di minori dimensioni, è necessario individuare una specifica figura in grado di garantire la copertura territoriale per le piccole aziende.
- Nell'ambito delle commissioni di partecipazione, relativamente agli ambiti dell'organizzazione del lavoro, è necessario prevedere il coinvolgimento dell'RLS e RSPP al fine di analizzare e verificare le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, così da eliminare le postazioni di lavoro che possono determinare un peggioramento delle condizioni fisiche dei lavoratori; in particolare, per gli aspetti legati all'ergonomia delle postazioni di lavoro, introducendo miglioramenti anche attraverso l'ausilio di un apposito studio tecnico professionale.
- Prevedere che negli incontri periodici tra RSPP e RLS si discuta, alla presenza anche della direzione aziendale e della RSU, delle tematiche ambientali (emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, ecc.), e si individuino e

sviluppano specifici progetti di sostenibilità ambientale che coinvolgano tutti o parte dei lavoratori.

- L'ora di assemblea retribuita annua sui temi della salute e sicurezza prevista al punto G dell'articolo 60, sarà attivata su richiesta specifica della Rsu o delle OO.SS. firmatarie. A tal fine verranno coinvolti l'RSPP, il medico di fabbrica e la direzione aziendale per esaminare gli infortuni, i quasi infortuni, le malattie professionali, le situazioni di rischio, le misure di prevenzione.
- Nei casi di infortunio o mancato infortunio nell'area o reparto coinvolto, potrà essere attivato, su richiesta dell'RSU/RLS/RSPP o delle OO.SS., durante l'orario di lavoro, un break formativo di 20 minuti retribuiti.

e) Occupazione, mercato del lavoro

- È fondamentale privilegiare il contratto a tempo indeterminato e il contratto di apprendistato.
- Rafforzare gli aspetti relativi al percorso di stabilizzazione delle altre tipologie contrattuali, precisando il diritto di precedenza nei casi di assunzione.
- È necessario stabilire contrattualmente che la percentuale massima di utilizzo per tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato e/o in somministrazione è comprensiva anche dello staff leasing.

- Il contratto di Staff leasing non potrà superare comunque il 10%, e può essere previsto solo per le categorie superiori alla 5ª categoria.
- Per i contratti a tempo determinato e in somministrazioni a tempo determinato la durata complessiva non può superare i 24 mesi, anche nei casi di successione di contratti, considerando anche lo staff leasing, presso la stessa azienda.
- Per il contratto di apprendistato professionalizzante stipulato per il conseguimento della 3ª categoria chiediamo di introdurre le seguenti modifiche:
 - durata massima di 24 mesi;
 - trattamento economico: per il primo periodo il trattamento della 2ª categoria, per il secondo periodo il 95% della 3ª categoria, per terzo periodo il trattamento della 3ª categoria.

f) Appalti Pubblici e Privati - Cambio di gestione

- Estendere la disciplina prevista all'art. 6-bis "Appalti Pubblici di servizi" anche agli appalti privati, prevedendo tutte le garanzie retributive, normative e di anzianità maturate.
- Per i lavoratori di imprese terze che operano nel sito chiediamo il diritto di assemblea di sito, oltre alle agibilità sindacali per la loro rappresentanza sindacale, quali:

spazi di affissione, la messa a disposizione di locali idonei alle riunioni e di strumenti informatici e il diritto all'utilizzo dei servizi comuni alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

g) Orario di lavoro e Conciliazione vita lavoro

Favorire la contrattazione di forme di orario, anche parziale, per le esigenze personali e familiari dei lavoratori in grado di conciliare i tempi di vita e di lavoro, rafforzando e migliorando gli aspetti normativi già definiti dal CCNL, nello specifico:

Lavoro agile

Nel confermare quanto già previsto nell'ambito del CCNL per il lavoro agile, si richiede di prevedere, nei casi non regolamentati dalla contrattazione aziendale, come contributo alle spese sostenute per lo svolgimento da remoto, il riconoscimento di un importo di euro 2,5 per ogni giorno in lavoro agile.

Lavoro part-time

Chiediamo un incremento in termini quantitativi, aumentando la percentuale obbligatoria e un adeguamento della maggiorazione del lavoro supplementare.

PAR

- Riduzione dei termini di preavviso a 5 giorni.

- Utilizzo dei PAR in maniera frazionata ad ore.
- Predisposizione di una modulistica specifica per la garanzia dell'esercizio di precedenza nell'utilizzo dei PAR

Conciliazione vita-lavoro

- Impegno delle imprese a negoziare progetti per la conciliazione vita-lavoro e per il sostegno ai genitori.
- Prevedere modalità di "agevolazione orarie" per i turni di lavoro, elasticità orario ingresso uscita, permessi di recupero per genitori con figli di età inferiore ai 12 e per il lavoro di cura.
- Prevedere la possibilità, su richiesta del lavoratore, di trasformare il premio di risultato in ore da accantonare nella banca delle ore, da utilizzare per la conciliazione del tempo di vita e lavoro. E' pertanto necessario definire la retribuzione oraria di riferimento utile alla conversione.

Orario di lavoro ridotto e formazione

In sede aziendale si potrà procedere allo svolgimento di un orario di lavoro rimodulato, anche con riduzione rispetto al lavoro medio ordinario definito contrattualmente su base settimanale, mantenendo inalterata la retribuzione. L'orario di lavoro potrà essere sviluppato anche riducendo le giornate lavorative settimanali per determinati periodi. A completamento potranno essere utilizzate, in par-

te, le 24 ore di formazione previste per il diritto soggettivo e una quota aggiuntiva a carico azienda. Nell'ambito delle ore ridotte potranno essere organizzati corsi di formazione professionale per un massimo di 40 ore annue, volte a migliorare le competenze professionali.

Diritto alla disconnessione

Si richiede di normare il diritto alla disconnessione anche per le attività in presenza.

h) Diritti e Tutele

Sostegno alla genitorialità

Per il genitore che accede al congedo parentale, il trattamento economico viene integrato dall'azienda portando dal 30% al 80% per un ulteriore mese, nel caso di utilizzo del padre.

Vittime di violenze di genere

Si richiede di estendere a qualsiasi genere le tutele normative ed economiche previste nel CCNL e dalla legge per le donne vittime di violenza. È inoltre indispensabile predisporre anche campagne di sensibilizzazione con distribuzione di materiale informativo ai dipendenti.

Malattia e Patologie Gravi

- Migliorare i trattamenti economici e il periodo di comporto semplificando il sistema di calcolo, per avere più trasparenza e tutela durante la malattia.

- Integrare l'elenco delle patologie gravi, al fine di fornire una maggior tutela, prevedendo anche un allungamento specifico del periodo di comporto per un ulteriore periodo e la possibilità di frazionamento dell'aspettativa.

i) Diritti sindacali

- "Assemblea ibrida" per lo svolgimento delle assemblee in presenza e in remoto. Le aziende dovranno mettere a disposizione la strumentazione necessaria.
- Incremento dei permessi sindacali.

Quota contratto per i non iscritti

Una volta raggiunta l'ipotesi di rinnovo, va prevista l'informazione diffusa con l'inserimento in busta paga del comunicato sindacale e della delega per il versamento della quota contratto una tantum di 35 euro, per ogni anno di vigenza contrattuale, da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato, con il meccanismo del silenzio-assenso.

Percorso democratico

La presente piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da Fim-Cisl e Uilm-Uil con Confimi, in ottemperanza ai criteri e alle modalità degli Accordi interconfederali, sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori.