08 INFORMACONTRATTO 2020 2022
METALMECCANICI
DALLA TUA PARTE PER UN SINDACATO NUOVO
FIM-CISL 100% SINDACATO
www.fim-cisl.it

DOPO LO SCIOPERO PER IL CONTRATTO, RIPARTE LA TRATTATIVA. FEDERMECCANICA-ASSISTAL PRESENTANO LE LORO PROPOSTE. UN PUNTO DI PARTENZA UTILE PER CERCARE DI COLMARE LE DISTANZE ANCORA PRESENTI NEL NEGOZIATO. FISSATI 4 GIORNI DI TRATTATIVA.

Roma, 27 novembre 2020

Nella giornata di Giovedì 26 novembre è ripresa la trattativa del contratto nazionale dopo l'interruzione della trattativa e lo sciopero del 5 novembre. Il tavolo si è riaperto alla presenza dei presidenti di Federmeccanica e Assistal, con la presentazione di un documento con delle proposte su cui riprendere la trattativa. Un documento di 34 pagine, molto articolato che cerca di rispondere a tutte le richieste presentate nella piattaforma sindacale sia di natura normativa che economica. C'è per la prima volta una proposta salariale ancora insufficiente di complessive 65 euro, una sulla riforma dell'inquadramento professionale, l'introduzione di un elemento perequativo di 250 euro annue per chi non fa contrattazione aziendale, i flexible benefit portati a 250 euro, l'incremento del contributo per la previdenza complementare, una serie di interventi di miglioramento della formazione, sui temi dello smart working, della sicurezza, della partecipazione, degli appalti. Per il Segretario generale della Fim-Cisl Roberto Benaglia, le proposte presentate e la presenza dei due presidenti sono un segnale che cogliamo positivamente sulla volontà di lavorare concretamente al rinnovo del Ccnl. La nuova proposta di Federmeccanica e Assistal costituisce finalmente una prima risposta e base utile per costruire un negoziato efficace che recuperi il tempo perso e permetta di costruire un risultato contrattuale. Ci sono distanze ma sarà ora il negoziato a lavorare per ridurle, specie sul fronte salariale dove c'è un tema di quantità e di struttura. Apprezziamo molto lo sforzo e la volontà dopo decenni di rinnovare il sistema degli inquadramenti fermo ai primi anni '70. Fissati quattro appuntamenti serrati a partire dal prossimo 1 dicembre per poi proseguire i giorni 2, 3, e 9 dicembre.

La proposta di Federmeccanica/Assistal del 26 novembre 2020 ed evidenziate alcune nostre prime valutazioni non esaustive della trattativa in corso.

La proposta salariale di Federmeccanica/Assistal

È chiamata "Trattamento retributivo complessivo", relativa la periodo 2021-2022 e 2023 si comporrà di due parti:

A. la prima relativa ai minimi contrattuali legata all'inflazione Ipca pagata ex-post;

B. la seconda è rappresentata da "elemento di Valorizzazione del lavoro", relativa alla modifica dell'inquadramento professionale finalizzato a riconoscere la professionalità e la responsabilità.

Trattamento retributivo complessivo = A+B			
periodo CCNL	valore mensile	Pagamento	
		1° giugno	1°luglio
2021	**€ 18,00**	A	B*
2022	**€ 21,00**	A	B*
2023	**€ 26,00**	A	B*
Totale	**€ 65,00**	Riferito al 5° Liv.	

Nei minimi contrattuali finirà solo la quota parte calcolata per inflazione ex post (A), mentre nell'elemento di valorizzazione del lavoro (B) confluirà la differenza imputata al periodo.
Ad esempio vediamo cosa succede su lav. 5 Liv. se vengono confermate previsioni ISTAT su inflazione (2020=0,4%; 2021=0,7%;2022=1%)

Esempio 5° Liv. - Proposta Federmeccanica periodo 2021-2023							
01/06/21	01/07/21	01/06/22	01/07/22	01/06/23	01/07/23	Totale	
A (Ipca)	B*	A (Ipca)	B*	A (Ipca)	B*	**A (Ipca)**	**B***
7,28	10,72	12,79	8,21	18,40	7,60	**38,47**	**26,53**
18,00		21,00		26,00		**65,00**	

* è omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta e differita ed escluso dal calcolo TFR.
Se azienda nel 2020 avrà fatturato inferiore al 2019 erogherà la quota B del 2021, metà nel 2022 e metà nel 2023.

La proposta economica è un primo passo. Si prevede per la prima volta una erogazione certa superiore all'inflazione Ipca (euro 38,47), ma le quantità sono insufficienti. Anche la modalità di erogazione sono da rivedere, per effetto dell'erogazione ex-post sono tre per un contratto che dura quattro anni. Non è accettabile che la quota B non venga calcolata su tutti istituti contrattuali e che di fatto il primo anno non verrà erogata per via della clausola del fatturato: per il 2020 e 2021 verrebbero erogate 7,28 euro!

Il Nuovo Inquadramento Professionale

La proposta rappresenta una prima risposta alla riforma dell'inquadramento Professionale del 1973 rivendicata dal sindacato in molti rinnovi contrattuali.
Il Nuovo Inquadramento illustrato prevede la ridefinizione delle declaratorie sulla base dei sei criteri di valutazione delle professionalità condivisi nel CCNL 2016. In particolare: la responsabilità gerarchico-funzionale, la competenza tecnico specifica, le competenze trasversali, i fattori di polivalenza, di polifunzionalità, di miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, alla sicurezza ed alla organizzazione del lavoro. Vengono riviste le declaratorie di livello uniche, considerati per l'inserimento i titoli di studio adeguandoli al Quadro Europeo delle Qualifiche, e definite delle precisazioni relative al passaggio al livello superiore. Le nuove declaratorie (e relativi livelli retributivi) ridefiniscono i requisiti di professionalità di 9 livelli di professionalità, che sostituiscono le precedenti 10 categorie, con eliminazione della 1° categoria. I 9 livelli di professionalità sono ricompresi in cinque campi professionali declinati per gradi di responsabilità.

ATTUALI CATEGORIE	MINIMI al 1°/06/2020	CAMPI PROFESSIONALI	NUOVI LIVELLI	MINIMI al 1°/06/2020
1°	1.330,54	Eliminazione 1° categoria		
2°	1.468,71	E	1	1.468,71
3°	1.628,69	Responsabilità operativa individuale	2	1.628,69
3S°	1.663,88	D	3	1.663,88
4°	1.699,07	Responsabilità tecnico-specifica	4	1.699,07
5°	1.819,64	C Responsabilità di condotta e risultato	5	1.819,64
5S°	1.950,39	B	6	1.950,39
6°	2.092,45	Responsabilità e piena autonomia	7	2.092,45
7°	2.336,02	A	8	2.336,02
8°	2.392,00	Responsabilità degli obiettivi e dell'innovazione (gestore del cambiamento)	9	2.392,00

I profili attuali dovranno essere riletti tecnicamente ed attualizzati dalla Commissione Nazionale, valutando tutti i sei fattori di professionalità e questa è una attività. Per una semplificazione del quadro complessivo sono superate le declaratorie dei singoli profili sostituendole con la sola esemplificazione delle figure professionali e relativa progressione nei livelli. Sempre secondo la proposta la Commissione Nazionale dovrà elaborare Linee guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale da sperimentare negli accordi aziendali. Il "Nuovo" sistema di inquadramento entrerà in vigore nel mese di luglio 2021.

Finalmente si parte con un primo passo concreto verso la riforma dell'inquadramento. Sono quasi 50 anni che il sindacato la rivendica. L'eliminazione della 1° Categoria coglie una parte della nostra richiesta, bisogna accelerare e semplificare i percorsi di mobilità tra la 2° e 3° categorie. Migliorare la categoria di partenza quando si è in possesso di titolo di studio. La proposta della costituzione dei campi va approfondita, chiarita e resa il più coerente possibile al concetto professionale omogeneo tra le categorie. Vanno verificate tutte le declaratorie per evitare il rischio che venga resa più difficile in futuro il passaggio di categorie/campo. È necessario rendere più esigibile la sperimentazione con la contrattazione aziendale.

Premi di Risultato ed elemento perequativo

Per la diffusione dei Premi di Risultato vengono proposti schemi "semplificati" di Premi di Risultato adattabili a livello aziendale. In mancanza del Premio di Risultato si applicherà l'Elemento Perequativo portato da 485 a 500 euro annui a partire dal 2023. Con una novità, il 50% verrà riconosciuto a tutti anche a chi ha elementi retributivi aggiuntivi al CCNL. Questa novità non si applica in situazioni di crisi aziendali.

La modifica introdotta va nella direzione da noi auspicata. È necessario renderla più robusta in termini quantitativi, anticiparne la fruizione rispetto al 2023 ed eliminare clausole di disattivazione per crisi aziendali. È necessario individuare un collegamento più stringente e di convenienza tra l'elemento perequativo e lo sviluppo e l'estensione della contrattazione aziendale, anche rafforzando gli schemi semplificati di premio di risultato.

I Flexible benefits l'importo di 200 euro verrà aumentato a 250 euro.

È indispensabile accogliere la nostra richiesta di costituzione della piattaforma metalmeccanica welfare unica nazionale per dare una risposta qualificata a tutti i lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda in cui operano, sperimentando anche la possibilità di integrare nella piattaforma welfare anche i servizi territoriali sulla base dei bisogni sociali delle persone.

Il Fondo di Previdenza Complementare Cometa

A partire dal 2021 viene previsto un aumento del contributo a carico azienda dal 2% al 2,2%. Il lavoratore potrà abbassare il suo contributo minimo dall'1,2% allo 0,5%. Per gli under 35 anni il contributo a carico dell'azienda è previsto pari al 2,5. Per aderenti che decideranno di versare l'importo di 250 euro dei flexible benefits il contributo di solidarietà del 10% sarà a carico delle imprese.

Positivi gli incrementi delle contribuzioni, forse non sono sufficienti ad incrementare le adesioni dei giovani metalmeccanici. È necessario individuare altri strumenti/modalità per determinarne l'adesione.

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa MètaSalute

Viene accolta la richiesta di estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al fondo in maniera continuativa per almeno 2 anni. L'importo sarà a totale carico del pensionato.

È indispensabile presidiare la qualità e l'efficienza del fondo sanitario e in particolare considerare gli aspetti di equilibrio al fine di evitare una riduzione delle prestazioni.

La Formazione Professionale

Vengono confermate le 24 ore di formazione (**diritto soggettivo**) in tre anni per tutti i dipendenti.
Slittamento di 6 mesi nel caso in cui non è stata fatta la formazione obbligatoria nel triennio, conferma uso delle 300 euro per iniziative formative.
Istituzione dei Servizi per la Formazione che saranno finanziati con un contributo aziendale *una tantum* di *1,5 euro* a di-

pendente da versare nel mese di luglio 2021, con la creazione di una piattaforma nazionale finalizzata a creare conoscenze e competenze utili all'impresa e al lavoratore.
Dalla registrazione della formazione, all'offerta di pillole formative, alla formazione su competenze trasversali ad hoc per apprendisti, alla definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi da presentare a Fondimpresa. Formazione specifica per donne e uomini che rientrano da maternità. La formazione potrà svolgersi anche oltre l'orario di lavoro. La promozione di un progetto nazionale valido per la collettività dei lavoratori sulle competenze digitali e sull'identità digitale.

Promuovere una formazione ad hoc per i Responsabili della Formazione aziendale e per le Commissioni Territoriali Formazione Professionale.

Si prevede la stesura di un Avviso Comune/Protocollo sulla collaborazione scuola impresa a finalità formativa, che riguarderà l'alternanza scuola lavoro e gli ITS.

Si procederà alla sperimentazione dell'attestazione delle competenze nelle aziende che volontariamente aderiranno.

Le proposte evidenziano una serie di interventi che, meglio definiti e integrati, pongono al centro il tema della formazione professionale nel settore metalmeccanico. Rimane inascoltata la richiesta di individuare modalità per rendere esigibile il diritto soggettivo alla formazione professionale, sono insufficienti le proposte di proroga di 6 mesi nell'utilizzo delle 24 ore e di conferma uso delle 300 euro. È indispensabile sperimentare forme di formazione professionale di livello elevato rendendole disponibili anche ai lavoratori delle piccole e medie imprese. L'istituzione dei Servizi per la formazione è una proposta che deve essere rafforzata, con un ruolo attivo delle parti sociali, con un rafforzamento degli ambiti di intervento a sostegno dei lavoratori più deboli coinvolti nei processi di crisi di impresa. Devono essere rafforzati tutti gli ambiti di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze a livello aziendale e territoriale. Mancano una serie di risposte alle richieste presentate in piattaforma come ad esempio sul tema del diritto allo studio, alla riqualificazione delle persone assenti per lunghi periodi, alla valorizzazione delle ore di formazione fuori orario, al bilancio e alla certificazione delle competenze ecc.

Il Lavoro Agile

Individuazione di linee guida da inserire nel CCNL relative agli aspetti di flessibilità della prestazione e al diritto alla disconnessione. Vengono precisati alcuni aspetti relativi ai limiti della durata massima della prestazione giornaliera, la possibile individuazione di fasce orarie di "non contattabilità", utilizzo della strumentazione assegnata, aspetti legati alla salute e sicurezza, alla formazione e ai diritti sindacali.

È necessario non solo individuare linee guida, ma prevedere anche un quadro di riferimento normativo contrattuale che affronti alcuni aspetti di regole comuni per tutti i contesti lavorativi e la possibilità di definire altri temi negli ambiti della contrattazione aziendale tra le parti. Diversamente rischieremo la non attuazione ed esigibilità di alcuni elementi condivisi tra le parti. Nel prossimo incontro presenteremo una serie di richieste concrete di miglioramento della norma di legge.

La Salute, la Sicurezza sul Lavoro e l'Ambiente

Sui Break-formativi vengono proposti una serie di interventi volti a rafforzare la conoscenza dello strumento, ad implementarlo su temi specifici dei Break-formativi come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza, fare pubblicazioni. Sulla formazione congiunta RSPP RLS si assegna alla commissione nazionale lo sviluppo di metodi per la rilevazione dei quasi infortuni. Vengono affidate alla Commissione nazionale una serie di compiti: monitoraggio e implementazione linee guide su formazione, diffusione di buone pratiche, linee guida da fornire alle commissioni territoriali, proseguire il rapporto di collaborazione con Inail Nazionale.

Sono apprezzabili i vari interventi volti a valorizzare Break-formativi e formazione congiunta, ma il tema che continua a non essere affrontato è la effettiva esigibilità di queste forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei soggetti dedicati alla salute e sicurezza: RLS e RSPP. E' necessario definire in maniera precisa gli ambiti del coinvolgimento partecipativo diretto di RSU e RLS sui temi della prevenzione e della sicurezza, recuperando l'esperienza fatta nei comitati anti-covid19. Bisogna rendere a sistema l'analisi dei mancati infortuni e delle malattie professionali.

La Partecipazione

La proposta sulla partecipazione segue due direttrici la *Semplificazione* di quelle norme contrattuali in materia di informazione, consultazione e condivisione e la *Sperimentazione.* Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e potrà trovare la sua formalizzazione all'interno di un «Protocollo sulla partecipazione». La partecipazione dovrà concretizzarsi nella quotidianità, nelle diverse fasi operative. Sarà garantita la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei gruppi di lavoro (o team) cross – funzionali chiamati di volta in volta ad affrontare le varie questioni, di natura produttiva o organizzativa. Questa forma di partecipazione avanzata, non richiederà poi lo svolgimento delle procedure di consultazione e informazione previste dal vigente CCNL.

La sperimentazione di forme di partecipazione dal basso sui temi dell'organizzazione del lavoro è certamente una novità importante che risponde ad una parte delle nostre richieste sul tema della partecipazione. Non puo' certamente essere un elemento che riduce altri diritti di informazione e partecipazione già previsti all'interno del CCNL. Non c'è alcun riferimento alle nostre richieste su staffetta generazionale, di politiche attive e strumenti di gestione delle transizioni nelle situazioni di crisi d'impresa. Servono strumenti che definiscano piani sociali condivisi a carico delle imprese per evitare i licenziamenti.

Le Relazioni Industriali

Saranno portati avanti studi di Settore per monitorare l'andamento dei singoli comparti poter sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del Sistema. Riguarderanno i temi del cuneo fiscale, la creazione di competenze professionali funzionali, le politiche attive Verrà proposta l'apertura di un tavolo di confronto e di dialogo permanente presso il MISE per il settore. Un tavolo permanente per il settore delle installazioni.

È condivisibile un azione più coordinata delle parti per attuare forme di pressione sulle istituzioni a vantaggio dei lavoratori e dello sviluppo delle imprese del settore. È fondamentale definirne gli aspetti di contenuto e di impegno tra le parti per evitare che rimanga solo una buona intenzione.

L'Organizzazione del Lavoro e gli Eventi Straordinari. Le linee guida.

Introduzione di "normative speciali" da applicare in caso di eventi straordinari che rendano necessari cambiamenti (tempestivi) dell'organizzazione del lavoro per motivi diversi dalle esigenze produttive: riduzioni maggiorazioni lavoro a turno, modifiche dell'orario di lavoro, l'introduzione dei turni di lavoro per recuperare la produzione, uso delle ferie residue o permessi retribuiti anche in combinazione con la Cassa integrazione, ecc.

Non comprendiamo la necessità di individuare a priori forme di peggioramento di aspetti contrattuali, normativi ed economici, per eventi straordinari non definiti e assimilati impropriamente ad un evento epocale come la pandemia da covid-19.

Gli Appalti

Proposta di implementazione di azioni volte a garantire l'applicazione del CCNL di categoria stipulato
dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inserimento negli ordini delle aziende appaltanti delle clausole contrattuali di garanzia diritti fondamentali, obblighi contributivi, salute e sicurezza e retribuzione. L'adozione di procedure di controllo volte a vincolare le aziende appaltanti per evitare forme di abusi e violazioni contrattuali.
Implementazione dell'interlocuzione tra RLS e RSPP delle aziende operanti nel sito. Si favorirà definizione di di specifici regolamenti di sito per agevolare l'esercizio delle funzioni del RLS di sito.

I Lavori Pubblici di servizi - Gli Appalti nella installazione di impianti

Richiesta di iniziative volte a mettere in campo un'azione comune per difenderci dai contratti collettivi di lavoro che invadono gli ambiti di applicazione del nostro contratto, contrastando una concorrenza sleale tra imprese volta a peggiorare le condizioni economiche del lavoratore.

Siamo disponibili a definire e rafforzare, sia negli appalti pubblici che privati, con vincoli e regole contrattuali qualsiasi elemento che consenta di evitare forme di utilizzo di contratti pirata e/o altre forme di dumping contrattuale che possano peggiorare i diritti e le condizioni di reddito dei lavoratori. È altrettanto indispensabile introdurre la "clausola sociale" nei casi del cambio appalto, aspetto che non troviamo nelle proposte presentate.

Il Mercato del lavoro

Per Federmeccanica/Assistal la flessibilità nella metalmeccanica non c'è un problema di precarietà. Proposta di rilancio dell'Apprendistato attraverso una semplificazione delle discipline contrattuali superando il criterio del sotto inquadramento da sostituire con la modulazione retributiva.
Richiesta di introdurre una nuova forma di stagionalità connotata da tratti diversi da quelli tradizionali con una rivisitazione delle clausole contrattuali prevedendo un rimando "aperto" alla contrattazione aziendale.

La proposta presentata nega l'esistenza di forme di precarietà nel nostro settore, non considera minimamente le richieste sindacali di ridurre la durata dei contratti a tempo e delle percentuali massime di utilizzo, il rafforzamento del diritto di precedenza, la definizione di strumenti di stabilizzazione dei contratti precari. Federmeccanica/Assistal si preoccupano solo di allargare le maglie del concetto di "stagionalità" per aumentare l'uso di contratti non a tempo indeterminato.

La Trasferta

Impegno ad elaborare un "Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero" che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della Direttiva 2018/957 sul distacco. Si rinvia a livello aziendale la possibilità di accordi e regolamenti per lavoratori inviati in trasferta in zone particolarmente a rischio.

Mancano indicazione concrete sull'indennità di disagio nei casi di trasferta di durata media-lunga o all'estero, oltre al trattamento forfettario o a piè di lista, nonché gli aspetti relativi all'assicurazione e ai rientri.

Sono mancate risposte sui seguenti temi presenti nelle richieste sindacali: Patologie Gravi, Par, Conciliazione vita-lavoro, Ferie, Orario personale direttivo, Part-time, Reperibilità, Sostegno alla genitorialità, Molestie Sessuali e Vittime di Violenza, Whistleblowing.

METALMECCANICI X IL CONTRATTO!