METALMECCANICI
informa contratto
2024.2027
n.16
INSIEME COSTRUIAMO IL FUTURO
FIM-CISL
www.fim-cisl.it
ISCRIVITI

# Le delegazioni continuano a trattare. Obiettivo: rinnovare il CCNL.

Nelle giornate del 13 e 14, le delegazioni di FIM FIOM UILM e Federmeccanica - Assistal, hanno proseguito il negoziato per il rinnovo del CCNL industria metalmeccanica.
Il confronto è ripreso affrontando i temi degli appalti, del mercato del lavoro e dell'orario di lavoro.

## Appalti

Valutiamo positivamente alcune proposte avanzate dalla delegazione datoriale, in particolare:

- l'introduzione di uno *schema informativo* destinato alle RSU con il quale le aziende appaltanti forniranno i dati rispetto all'impiego dei lavoratori delle ditte appaltatrici. Strumento utile anche per valutare l'appalto in termini di trasparenza e di legalità. Al momento non c'è disponibilità di ridurre la classe dimensionale aziendale di 500 dipendenti a cui fornire lo *schema informativo;*
- l'estensione della procedura informativa prevista dall'art. 10 del CCNL in materia di appalti per i pubblici servizi anche nei casi di cambio appalto nel settore privato. In questo caso, abbiamo posto il tema del coinvolgimento delle Rsu dell'azienda appaltante nell'ambito della procedura informativa che attualmente riguarda l'azienda uscente e l'azienda entrante nell'appalto.

Rimangono ancora distanze sul diritto di utilizzo dei servizi comuni, come servizi di mensa, spogliatoi, infermeria, ecc.., anche ai dipendenti delle aziende appaltatrici. Solo sul servizio di infermeria abbiamo registrato un'apertura. Inoltre non hanno fornito alcuna apertura sulla richiesta di applicazione della "clausola sociale" nei casi di cambio appalti privato.
C'è l'accordo nel definire prevalente il campo di applicazione del contratto collettivo metalmeccanico anche per aziende degli appalti.

## Mercato del lavoro

- è emersa la disponibilità a rafforzare lo strumento dell'apprendistato duale, migliorando alcune condizioni per gli apprendisti tra le quali il riconoscimento del welfare contrattuale;
- rispetto ai contratti a termine vi è una comune disponibilità a valutare, come prevede la legge, la definizione di causali per estendere a 24 mesi la durata del contratto a termine, purché ci siano precisi percorsi di stabilizza-zione al termine dei 24 mesi definendo percentuali di stabilizzazione;
- vi è la disponibilità ad estendere il diritto di precedenza anche ai lavoratori in somministrazione. Rimane la necessità di rafforzare le modalità di applicazione;
- Sullo staff leasing vi è la disponibilità di limitarne l'utilizzo e prevedere possibili stabilizzazioni nell'azienda utilizzatrice;
- Rimane aperta la definizione di una percentuale di utilizzo massimo di tutte le forme contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato;

## Orario di lavoro

Su questo tema permangono significative distanze e quindi persiste un giudizio negativo sulle richieste datoriali. La FIM ha dichiarato contrarietà alla richiesta di ridurre i PAR ad uso individuale per i lavoratori e aumentarli per le aziende per le chiusure collettive. Inoltre, non è accettabile la richiesta della parte datoriale di mantenere nel tempo la tipologia collettiva. Stessa contrarietà è stata manifestata per la richiesta di trasferire in capo alle aziende la scelta di monetizzare i PAR.
Siamo altresì contrari alla rimodulazione ed interventi dell'istituto dell'orario plurisettimanale che determinano peggioramenti sulla flessibilità.

Positiva la disponibilità a ridurre i giorni di preavviso per richiedere i PAR, l'aumento del tasso di assenza contemporanea per il godimento dei PAR e l'ampliamento delle casistiche per i lavoratori che possono svolgere i PAR senza preavviso.

Nel suo complesso l'impostazione sull'orario di lavoro proposta dalla delegazione datoriale presenta ancora importanti criticità che dovranno essere superate nei prossimi incontri.

La trattativa proseguirà dal 19 novembre.