

SINTESI PER LE ASSEMBLEE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DEI METALMECCANICI



VS



ASSISTAL

INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE D'IMPIANTI



PREMESSA

Le assemblee sono necessarie dopo che per ben 7 incontri in 7 mesi la rappresentanza delle imprese prima ha scritto che la piattaforma deviava dalle regole contrattuali, poi non ha risposto alle nostre richieste ed infine ha presentato nell'ultimo incontro una "contropiattaforma".

Per la Fiom la piattaforma unitaria, votata da più di 411mila metalmeccanici e approvata con il 98,13%, è la base contrattuale su cui ribadiamo è necessario negoziare con Federmeccanica e Assital.

Per la Fiom è fondamentale rinnovare il CCNL per rimettere al centro il ruolo del lavoro industriale, dare stabilità e garantire diritti e salario alle lavoratrici e ai lavoratori in un contesto molto differenziato tra settori, territori e imprese anche attraverso un intervento del governo di politiche industriali e occupazionali.

È necessario che la trattativa entri nel vivo delle richieste avanzate anche in previsione della scadenza della moratoria entro la metà di novembre: in assenza di risposte dovremo decidere unitariamente le iniziative sindacali utili a rinnovare il contratto.



LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



SALARIO



SALARIO

- Aumento dei minimi retributivi pari a 280€/mese (Liv. C3 ex 5° Liv.) per il periodo Luglio 2024 - Luglio 2027.
- Rivalutazione dei trattamenti di trasferta e di reperibilità.
- Conferma del modello contrattuale Ccnl 5 febbraio 2021.

EFFICACIA DEGLI AUMENTI SALARIALI

- Rivedere la norma contrattuale che dal 2017 consente l'assorbimento dei superminimi assorbibili nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione sempre se successivi a tale data (esclusi Indennità e maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

DURATA DELLA PROPOSTA

La proposta viene fatta sul quadriennio 2024-2028.

ADEGUAMENTO DEI MINIMI TABELLARI

Nessun importo certo ma esclusivamente legato all'andamento inflazionistico IPCA-NEI.

In caso di scostamento tra previsione e consuntivo superiore all'1% il differenziale viene posticipato a dicembre.

Si tratta di una proposta peggiorativa rispetto all'attuale contratto dove viene posticipato una parte dell'aumento con conseguenze sul montante economico contrattuale.

ELEMENTO PEREQUATIVO



ELEMENTO PEREQUATIVO

PREMIO PEREQUATIVO

- Incremento da 485€ annui a 700€ modificando i criteri di erogazione per renderlo realmente percepibile.

Dal giugno 2026 dove non è presente un premio di risultato e/o altri elementi economici viene riconosciuto un elemento perequativo di 700€ lordi annui ad ogni lavoratore delle aziende in cui si registra un margine operativo lordo/fatturato superiore al 10% e incrementale rispetto all'anno precedente.

Nel caso in cui i lavoratori abbiano già riconoscimenti individuali l'importo sarà di 350€.

Nelle aziende con un rapporto margine operativo lordo e fatturato inferiore al 10% viene applicata l'attuale normativa dell'elemento perequativo di 485€

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



WELFARE AZIENDALE



FLEXIBLE BENEFITS

- Aumento dell'importo da 200€ a 250€ annui.

WELFARE AZIENDALE

Innalzamento a 400€ a regime (50€ il 1° anno, 100€ il 2° anno, 150€ il 3° anno e 200€ il 4° anno) dei flexible benefits esistenti se gli attuali 200€ annuali verranno destinati:

- al rimborso delle rette degli asili nido, babysitting, etc.;
- al rimborso delle spese di acquisto di libri di testo scolastici, borse di studio, etc.;
- all'assistenza anziani;
- al rimborso per i costi sostenuti relativi all'utilizzo di servizi di trasporto pubblico da parte del lavoratore e dei familiari fiscalmente a carico.

Nel caso gli attuali flexible benefits vengano destinati ad altre finalità, (buoni benzina e buoni carburante), l'importo di 200€ rimarrà invariato.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE - COMETA



LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE - COMETA

Al fine di incrementare il numero di aderenti al Fondo previdenziale (Cometa) occorre prevedere forme di premialità straordinarie per nuovi aderenti accompagnate da campagne informative condivise tra le parti attraverso una comunicazione nel cedolino paga.

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).

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.

Dal 1° giugno 2025 il contributo a carico azienda dal 2,0% al 2,2% per tutti i lavoratori.

Dalla sottoscrizione del Ccnl a decorrere dal giugno 2025 per le nuove iscrizioni di under 35 e delle donne la contribuzione sarà pari al 2,5%

WELFARE SOCIALE



WELFARE SOCIALE

Non è presente nella nostra piattaforma ma è una proposta avanzata da Federmeccanica.

Dal 2026 viene copertura assicurativa a totale carico aziendale che garantirà per i lavoratori metalmeccanici una rendita pari a 600€ mensili in caso di insorgenza di non autosufficienza.

La copertura per i dipendenti sarà a vita intera, continuerà cioè ad operare per coloro che andranno in pensione.

**LA PIATTAFORMA
DI FIM-FIOM-UILM**

VS
**LA CONTRO PIATTAFORMA
DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL**

**ELEMENTO DI CONTINUITÀ
PROFESSIONALE**

**ELEMENTO DI CONTINUITÀ
PROFESSIONALE**

Non è presente nella nostra piattaforma ma è una proposta avanzata da Federmeccanica.

Viene anticipato il valore economico degli aumenti periodici di anzianità che il lavoratore avrebbe comunque percepito durante il suo periodo lavorativo.

Deve essere valutata la mancata incidenza degli aumenti periodici anticipati sugli elementi retributivi differiti (straordinario, festività ecc.). Inoltre l'anticipo biennale potrebbe comportare incidenze negative sia nella tassazione individuale sia nel calcolo dell'ISEE.

Dal 1 gennaio 2026, con la maturazione del biennio del lavoratore (scatto di anzianità) sarà anticipata al lavoratore, con la retribuzione del mese successivo, una somma pari al totale degli importi mensili maturati comprensivi della quota di 13esima che sarebbero stati erogati nel corso dei due anni successivi a titolo di Apa. (Aumento Periodico di Anzianità).

Esempio:
Lavoratore Livello C3

Valore scatto **29,64€** (arrotondamento a 30,00€)

Viene anticipatamente pagato lo scatto di anzianità per i prossimi due anni

$30€ \times 5 \text{ scatti maturati} \times 26 \text{ mesi} = 3.900€$

Possibilità di maturare un sesto biennio determinando un'erogazione aggiuntiva che, per il livello medio C3, sarà pari a 520€ lordi biennali. (20€ valore sesto biennio $\times$ 26 mesi)

Totale anticipazione $3.900€ + 520€ = 4.420€$

Per il livello C3, al termine dei sei bienni (12 anni di servizio), la somma che verrà successivamente erogata ogni due anni sarà pari a 4.420€ lordi.

Gli importi non sono assorbibili.

Gli importi sono onnicomprensivi e utili ai fini del calcolo del Tfr.

Vanno considerati gli effetti derivanti dal nuovo sistema su alcune categorie di lavoratori ad esempio i turnisti, lo straordinario, ecc. alla luce anche delle maggiorazioni concordate a livello aziendale.

**ASSISTENZA SANITARIA
INTEGRATIVA - METASALUTE**

**ASSISTENZA SANITARIA
INTEGRATIVA - METASALUTE**

Adegamento progressivo del contributo mensile a carico aziendale di 4€ a dipendente, finalizzato a sviluppare prestazioni di carattere integrativo e mutualistico erogate dal Fondo sanitario.

Miglioramento delle prestazioni per i dipendenti con una Ral (retribuzione annua lorda) inferiore a 35.000€.
Contributo aziendale incrementato dai 156€ anno attuali a 168€ (1€ mese).

**LA PIATTAFORMA
DI FIM-FIOM-UILM****VS****LA CONTRO PIATTAFORMA
DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL****STABILITÀ DEI CONTRATTI
DI LAVORO**

- Confermare il contratto a tempo indeterminato e di apprendistato come forme principali di assunzione.
- Confronto con la Rsu in caso di nuove assunzioni per verificare ogni possibilità di ricorso all'apprendistato.
- Norme per limitare il turn-over dei lavoratori con contratto a termine attraverso il diritto di precedenza a parità di mansioni equivalenti.
- Definire una percentuale massima di utilizzo riferita ad ogni unità produttiva per i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e staff leasing.
- Definire le causali, modalità e tempi di stabilizzazione in caso di durata superiore a 12 mesi.
- Per tutti i contratti non a tempo indeterminato definire percorsi di stabilizzazione in caso di superamento di 24 mesi anche in caso di successione di contratti.

**STABILITÀ DEI CONTRATTI
DI LAVORO**

Introdurre, 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 da lungo tempo, 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.

Nel caso di mancata conferma, per l'assenza delle necessarie condizioni, verranno previste misure per favorire l'occupabilità delle persone:

- 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.

Sempre ai fini dell'occupabilità per tutti i contratti a termine e in somministrazione pari o superiori a 6 mesi sarà previsto l'obbligo di registrare la formazione fatta nel fascicolo digitale del lavoratore presente nel portale MetApprendo.

ORARIO DI LAVORO

- Avviare una sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, facendo salve le intese aziendali esistenti.
- Introdurre forme di riduzione di orario a parità di salario.
- Rimodulare l'orario di lavoro anche con l'utilizzo di modalità come il telelavoro e il lavoro agile.
- Introdurre una riduzione di orario implementando quanto già previsto per il lavoro a turni da applicare anche in settori coinvolti in processi di transizione, riorganizzazione o crisi aziendale per una consistente riqualificazione professionale.

**ORARIO DI LAVORO**

Superare la regola della monetizzazione per determinare l'effettivo utilizzo dei Par, sia individuali che collettivi, anche attraverso la fruizione su base oraria, in 36 mesi complessivi come di seguito previsto.

Al termine dell'anno di maturazione, i Par non utilizzati confluiscono nel conto ore individuale durante il quale il lavoratore ha l'obbligo di fruirli o programmare l'utilizzo nell'arco dei 12 mesi successivi.

Al termine di tale periodo le ore non godute confluiranno in un apposito conto ore utilizzabile dall'azienda per la fruizione collettiva, anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



APPALTI E FILIERE

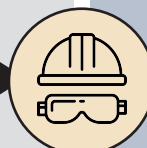


- Rimangono esclusi gli appalti riguardanti le attività di trasformazione dell'azienda stessa, nonché le manutenzioni ordinarie continuative.
- Le imprese operanti in appalto inerenti ad attività presenti nel campo di applicazione del Ccnl applicheranno il Ccnl metalmeccanici industria.
- Prima della scadenza dell'appalto l'azienda cessante consegnerà alla Rsu/Oo.Ss. La documentazione riguardante il personale assunto per espletare l'esame congiunto e garantire la continuità aziendale di tutti gli occupati.
- In caso di cambio di appalto va garantito il passaggio diretto dei lavoratori presso la società subentrante alle medesime condizioni economiche e normative applicate.
- Prevedere l'utilizzo di tutti i servizi comuni alle medesime condizioni dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice (mensa, infermeria, spogliatoi, ecc.)
- Riconoscimento di tutte le agibilità sindacali (spazi di affissione, strumenti informatici, locali per riunioni).

APPALTI E FILIERE

- Le aziende con più di 500 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, un'informazione alle Rsu sui contratti di appalto diretto utilizzati, il Ccnl applicato dall'appaltatore ed il numero dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso;
- in caso di cambio appalto nelle aziende con più di 500 dipendenti sarà favorito lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché a contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

SALUTE E SICUREZZA



- Discutere negli incontri periodici tra Rspp e Rls (alla presenza anche della Rsu), le tematiche ambientali (emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico ecc.)
- Individuare e sviluppare specifici progetti di sostenibilità ambientale
- Incrementare di 36 le ore di permesso retribuito per ogni Rls, per rafforzare la formazione specifica e l'operatività preventiva.
- Nelle piccole realtà dove non è insediato l'Rls, individuare specifiche soluzioni volte alla regolamentazione a copertura.
- Prevedere che nei casi di infortunio e di mancato infortunio, nell'ambito del reparto/ufficio, il break formativo deve essere attivato entro le 48 ore su richiesta Rsu, Rls o Rspp.
- Nelle aziende con più di 200 dipendenti si richiede la convocazione dei break formativi per almeno tre volte l'anno
- Prevedere strumenti innovativi di segnalazione tempestiva delle criticità/rischio da parte dei lavoratori e di conseguente presa in carico da parte dei responsabili aziendali.

SALUTE E SICUREZZA

Nelle 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. Nelle aziende con meno di 200 dipendenti viene garantito il coinvolgimento degli Rls nella visita periodica da parte degli Rspp esterni (almeno una volta l'anno).
Previste per gli Rls 8 ore di formazione aggiuntiva alle 32 ore di legge con contenuti specialistici da svolgere in azienda. Le segnalazioni pervenute, valutate dal Rspp, saranno condivise con gli Rls i quali saranno coinvolti sulle eventuali azioni da intraprendere.
In caso di infortunio sul lavoro in tutte le aziende l'Rspp e l'Rls si incontreranno per valutare gli interventi più opportuni per evitare il ripetersi dell'evento stesso o di eventi simili (ad esempio formazione in aggiornamento, modifica Dpi adottati, etc.).
Vanno definiti modelli per la segnalazione delle situazioni di rischio e per il coinvolgimento del personale che le imprese possano adottare facilmente, partendo dagli esempi esistenti e adattandoli anche alle specificità in considerazione della tipologia di lavorazione e della dimensione aziendale.

**LA PIATTAFORMA
DI FIM-FIOM-UILM****VS****LA CONTRO PIATTAFORMA
DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL****TUTELA DELL'AMBIENTE**

Vedi Salute e sicurezza

**TUTELA DELL'AMBIENTE**

Nel CCNL sono previsti modelli di premi di risultato che possono essere utilizzati dalle imprese che non hanno rappresentanza sindacale.

Nei modelli ci sono due indicatori comuni a tutte le imprese a cui se ne aggiungerà un terzo secondo le seguenti opzioni:

- Quantità di rifiuti prodotti/valore aggiunto
- Riduzione delle emissioni di CO2/valore aggiunto

Le aziende informeranno annualmente gli RLS in merito a:

- obiettivi ambientali;
- investimenti, iniziative e progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

RISPETTO FUNZIONALE DEL CCNL

Non è presente nella nostra piattaforma ma è una proposta avanzata da Federmeccanica.

**RISPETTO FUNZIONALE DEL CCNL**

- Monitoraggio periodico ogni due mesi sull'applicazione del Ccnl in un'apposita Commissione Nazionale;
- le Organizzazioni Datoriali e Sindacali Nazionali verranno chiamate ai tavoli aziendali nel caso venissero fatte richieste non conformi al Ccnl da una delle due parti;
- saranno definiti percorsi di formazione congiunti sull'applicazione del Ccnl per i rappresentanti sindacali anche territoriali e i rappresentanti aziendali anche territoriali.

**AGGIORNAMENTO E
SEMPLIFICAZIONI NORMATIVE**

Non è presente nella nostra piattaforma ma è una proposta avanzata da Federmeccanica.

**AGGIORNAMENTO E
SEMPLIFICAZIONI NORMATIVE**

- Le aziende con più di 500 dipendenti forniranno, almeno 2 volte l'anno, un'informazione alle Rsu sui contratti di appalto diretto utilizzati, il Ccnl applicato dall'appaltatore ed il numero dei lavoratori utilizzato nell'esecuzione dell'appalto stesso;
- in caso di cambio appalto nelle aziende con più di 500 dipendenti sarà favorito lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a verificare le opportunità di salvaguardia dell'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché a contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

- Completare attraverso la Commissione nazionale Inquadramento l'identificazione di ulteriori esemplificazioni dei profili professionali.
- Nelle aziende con più di 150 dipendenti, insediamento di un apposito gruppo di lavoro (direzione e Rsu), per analizzare il contesto organizzativo aziendale, per individuare e definire i profili professionali in funzione dei contenuti effettivi delle declaratorie generali del Ccnl.
- 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.
- Prevedere nella contrattazione di secondo livello la valorizzazione delle professionalità introdotte nel nuovo inquadramento.



INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Implementate ulteriori esemplificazioni di profili professionali per le diverse famiglie professionali e/o per filiera/comparto anche con riferimento a quello dell'efficientamento energetico.

FORMAZIONE E METAPPRENDO

- Rendere il diritto soggettivo alla formazione (24 ore nel triennio), un diritto effettivamente praticato in tutte le realtà aziendali.
- Individuare programmi formativi per rafforzare le competenze nei processi di transizione aziendale.
- Effettuazione della formazione anche durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, con il riconoscimento della piena retribuzione.
- Priorità alla formazione relativa al diritto soggettivo se non ancora esercitato in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali.
- Nei processi di transizione che determinano un cambiamento nelle competenze è necessario definire in sede aziendale specifici interventi formativi.
- Intersecare il nuovo inquadramento professionale con le opportunità di crescita professionale nei diversi contesti aziendali.
- Unificare il referente per la formazione dentro la commissione aziendale prevedendola nella classe dimensionale oltre i 300 dipendenti.
- Consolidare il sistema di MetApprendo con una formazione riguardante i diritti civili e sociali, lo Statuto dei Lavoratori, il Contratto collettivo nazionale e la Costituzione.



FORMAZIONE E METAPPRENDO

Rendere strutturale quanto era stato previsto in via sperimentale, prevedendo il contributo di 1,50€ annui a carico azienda per dipendente.

Previste 4 ore di formazione in più nel triennio - rispetto alle attuali 24 ore - per:

- personale femminile in rientro dalla maternità;
- personale che rientra da lunghi periodi di assenza dovuti a malattia;
- personale femminile trasferito per tutela da molestie in ambito lavorativo o familiare.

Viene prevista la destinazione di almeno una delle 24 ore a interventi formativi mirati su stereotipi di genere e su tematiche ambientali.

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



CULTURA E AZIONI DI GENERE



CULTURA E AZIONI DI GENERE

- Definire percorsi di informazione e formazione specifica sui temi delle molestie e della violenza di genere prevedendo almeno 2 ore a carico aziendale.
- Durante l'incontro per la presentazione dei dati riguardanti il Rapporto biennale (Art. 7.4 Sez. I) individuare azioni per affrontare il tema della parità salariale (Pay Gap).
- Recepimento dei punti principali della Direttiva Ue 2023/970 sulla trasparenza salariale e dei meccanismi di applicazione.
- Prevedere la certificazione di genere e il riconoscimento delle carriere Alias.

CONGEDO PARENTALE

- Integrazione del trattamento economico previsto fino al 100% del reddito per ulteriori due mesi (attualmente all'80% e al 60%).
- Prevedere l'utilizzo del congedo anche a ore.
- Definire linee guida per la contrattazione di secondo livello per la conversione volontaria di parte del PdR in ore.
- Stabilire un termine per la definizione dell'esame congiunto per la calendarizzazione delle chiusure collettive.
- Ampliamento dell'utilizzo del Part Time agevolando l'utilizzo per situazioni familiari/particolari.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

- Miglioramento dell'attuale norma contrattuale prevedendo alcune questioni individuali.

Per le nuove assunzioni destinare al personale femminile una quota del 30% compatibilmente con la disponibilità dell'offerta di lavoro e con le esigenze tecniche e organizzative aziendali.

Entro il periodo di vigenza contrattuale inquadrare una quota pari al 30% del personale femminile in forza al momento della stipula nei livelli direttivi B2 e successivi compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative aziendali.

Previsti 3 giorni annui retribuiti all'80% per la malattia figlio entro il compimento del quarto anno di età.

OSSERVATORIO NAZIONALE



OSSERVATORIO NAZIONALE

Rafforzare anche attraverso risorse dedicate, l'utilizzo degli osservatori per i principali settori metalmeccanici (Siderurgia, Elettrodomestico, Elettronica, ICT, ecc).

Potrà riguardare anche tematiche di grande impatto sul nostro Settore, tenendo conto delle specificità del Ccnl di Categoria.

In particolare:

- Il taglio del cuneo fiscale sia in termini generali, sia con riferimento al welfare aziendale che solo nel ns. Ccnl è previsto per tutti i dipendenti della Categoria
- La crescita dimensionale delle imprese considerando il grandissimo peso delle Pmi nella metalmeccanica.

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

i

INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

- Predisporre un protocollo di partecipazione per definire percorsi di consultazione e regole di coinvolgimento delle RSU e dei lavoratori nei processi di miglioramento continuo.
- Diritti di informazione (Art. 9), da diritto di informazione a obbligo di informazione a carico azienda, senza che sia assolto da norme di legge o accordi aziendali.
- Possibilità di richiedere l'incontro (Art. 9) nell'ultimo trimestre dell'anno precedente.
- Predisporre uno schema di informazioni standard a livello aziendale.
- Inserire le informazioni riguardanti la situazione occupazionale e retributiva distinta per genere e per livelli professionali.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE



INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE

Non è presente nella nostra piattaforma ma è una proposta avanzata da Federmeccanica.

Si potranno definire trattamenti migliorativi della vigente disciplina sulla possibilità di fruire le ferie ed i Par in modo consecutivo.
Possibilità di collegare all'assenza un periodo di aspettativa non retribuita in presenza delle condizioni che verranno definite dalle aziende.
Previsti corsi di lingua italiana o della lingua parlata in azienda per l'inserimento e l'integrazione.

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



DIRITTI



DIRITTI

COMMISSIONI AZIENDALI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- Riduzione della classe dimensionale a 300 dipendenti (oggi complessivamente più di 1.000 dipendenti di cui 300 presso una stessa unità).
- Prevedere un percorso con le Rsu per l'inserimento al lavoro delle categorie protette.

COMITATI CONSULTIVI

- Prevedere la costituzione dei Comitati consultivi nelle aziende con almeno 500 dipendenti (oggi complessivamente più di 1.000 di cui più di 500 presso una singola unità produttiva).
- Rafforzare la consultazione preventiva attraverso un parere sindacale nei casi di scelte aziendali strategiche, investimenti, piani industriali, introduzione di nuovi processi/prodotti.

POLITICHE ATTIVE E STRUMENTI DI GESTIONE DELLE TRANSIZIONI

- Predisporre un piano sociale in caso di processi di riorganizzazione/delocalizzazione.
- Utilizzo prioritario degli strumenti in grado di salvaguardare l'occupazione e di governare le trasformazioni.
- Bilancio delle competenze e percorsi di riqualificazione interna.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ (ESG)

- Prevedere confronto e coinvolgimento delle RSU nella fase preparatoria del bilancio di sostenibilità ESG.
- Formazione dei RSU sui temi ESG.
- Prevedere azioni di miglioramento della sostenibilità sociale dell'impresa.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E REGOLAMENTAZIONE A TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

- Definire una specifica normativa per evitare abusi e violazioni nonché un uso distorto.
- Garantire una partecipazione per definire una governance dei dati e del loro utilizzo.
- Garantire il pieno rispetto e la protezione dei diritti dei lavoratori.

PATOLOGIE GRAVI

- Adeguare la normativa sulla malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori affetti da disabilità e gravi patologie.
- Integrare l'elenco delle patologie gravi, considerando gli aspetti di genere escludendo il meccanismo di penalizzazione economica per le «malattie brevi».
- Semplificazione della normativa senza peggioramenti per i lavoratori.

LA PIATTAFORMA DI FIM-FIOM-UILM



VS

LA CONTRO PIATTAFORMA DI FEDERMECCANICA-ASSISTAL



DIRITTI

CONGEDO PARENTALE

- Integrazione del trattamento economico previsto fino al 100% del reddito per ulteriori due mesi (attualmente all'80% e al 60%).
- Prevedere l'utilizzo del congedo anche a ore.
- Definire linee guida per la contrattazione di secondo livello per la conversione volontaria di parte del PdR in ore.
- Stabilire un termine per la definizione dell'esame congiunto per la calendarizzazione delle chiusure collettive.
- Ampliamento dell'utilizzo del Part Time agevolando l'utilizzo per situazioni familiari/particolari.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

- Miglioramento dell'attuale norma contrattuale prevedendo alcune questioni individuali.

LAVORATORI STRANIERI

- Prevedere una norma contrattuale per facilitare agli eredi lo sblocco del pagamento del Tfr rimasto in azienda e/o del Fondo di pensione integrativa.

CAMPO DI APPLICAZIONE CCNL

- Estendere l'applicazione del Ccnl.
- Garantire l'applicazione del Ccnl nei casi di riorganizzazione, razionalizzazione e transizione aziendale.

DIRITTI SINDACALI

- Prevedere la messa a disposizione di strumentazioni informatici come bacheche digitali, mail, videoconferenze per informare i lavoratori.
- Normare la delega sindacale digitale.
- Inoltrare alle Organizzazioni Sindacali elenco dei propri iscritti.
- Aggiornare gli accordi per l'elezione Rsu/RIs normando gli aspetti legati al lavoro a distanza.
- Obbligo di compilazione del rapporto Uniemens con l'indicazione del numero degli iscritti al sindacato.
- Escludere le ore di permesso sindacale per incontri, commissioni paritetiche, formazione sindacale, incontri con lavoratori di nuovo ingresso in azienda, ecc dal monte ore sindacale già previsto.

DIRITTI

CONGEDO PARENTALE

Previsti 3 giorni annui retribuiti all'80% per la malattia figlio entro il compimento del quarto anno di età.

DIRITTI SINDACALI