

Roma, 10 ottobre 2024

CCNL ESG

PROPOSTA FEDERMECCANICA-ASSISTAL giugno 2024 – giugno 2028

Premessa

Il Rinnovo del CCNL deve calarsi nella realtà in ogni sua dimensione.

Una prima dimensione della realtà con cui confrontarsi è rappresentata dalle grandi difficoltà del nostro Settore come emerge da tutti gli indicatori più importanti, dalla produzione industriale all'export fino agli ordinativi e alle prospettive occupazionali.

Il tutto in un contesto caratterizzato negli ultimi anni da un esponenziale incremento dei costi che moltissime aziende non hanno trasferito a valle sui prezzi dei loro prodotti.

L'altra dimensione della realtà con cui confrontarsi è rappresentata dai grandi problemi sociali derivanti da una serie di fenomeni destinati ad impattare notevolmente su imprese, persone e Società Civile.

Il rinnovo del CCNL deve quindi ispirarsi ad un fondamentale principio di sostenibilità, sia economica che sociale, e deve contribuire a rendere tutte le aziende del nostro Settore più competitive.

Il CCNL ESG può consentire di dare risposte importanti alle persone e alle famiglie anche in prospettiva, e può rappresentare un volano per la competitività dell'intero Sistema.

Le dimensioni ESG rappresentano innanzitutto elementi di un interesse generale che va perseguito.

Come Parti Sociali siamo chiamati a svolgere un ruolo determinante sia con misure concrete sia attraverso un'azione congiunta di orientamento culturale.

Nell'ESG si può trovare quella convergenza tra sostenibilità e competitività che va sempre ricercata nella contrattazione nazionale e in quella aziendale.

Con la proposta di un CCNL ESG intendiamo manifestare in maniera concreta, da un lato la volontà di rinnovare il CCNL dell'Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti, dall'altro lato la necessità di proseguire la strada del Rinnovamento avviato nel 2016 animato da spirito riformatore.

Il CCNL ESG deve ispirarsi ai fondamentali principi della solidarietà, della tutela della persona, della valorizzazione delle diversità, della protezione dell'ambiente, dell'inclusione, del supporto alle famiglie e alle fasce più deboli.

Nel CCNL ESG si tiene conto delle differenze che esistono all'interno dell'Universo Metalmeccanico e della Installazione di Impianti nel quale l'eterogeneità deve essere un valore e non può diventare fattore penalizzante soprattutto per le imprese maggiormente in difficoltà.

Con il CCNL ESG si può diffondere la cultura della misurazione come spinta verso il miglioramento continuo per il progresso di un intero Sistema industriale e, più in generale, del Paese.

L'Adeguamento dei Minimi Tabellari

Il modello di adeguamento dei minimi tabellari all'IPCA NEI ha dimostrato di avere la massima efficacia, dando risposte alle lavoratrici e ai lavoratori nei momenti per loro più difficili, quelli di alta inflazione.

Nel periodo 2021-2024 ci sono stati adeguamenti dei minimi di garanzia per i dipendenti metalmeccanici che non hanno eguali e non hanno precedenti in tutta l'Industria.

Per un livello C3 l'adeguamento del minimo tabellare è stato pari a 310 euro lordi circa nel periodo di vigenza contrattuale.

Il modello reso strutturale nel CCNL 2021 continuerà a fornire garanzie salariali minime fondamentali sulla base dell'andamento dell'inflazione (IPCA NEI).

Nel periodo di vigenza del CCNL 2021 si sono verificati scostamenti significativi tra la previsione IPCA NEI pubblicata dall'ISTAT nel mese di giugno e il consuntivo comunicato dall'Istituto il giugno dell'anno successivo.

Qualora per effetto di eventuali scostamenti tra previsione e consuntivo i prossimi adeguamenti risultassero superiori, in misura eccedente a un punto percentuale rispetto a quanto stimato, il differenziale verrà riconosciuto a decorrere dal mese di dicembre dell'anno di competenza.

Il Collegamento Salari - Produttività

Una volta riconosciuta la garanzia delle retribuzioni attraverso il sistema di adeguamento dei minimi tabellari sulla base dell'IPCA NEI, la crescita ulteriore dei salari deve essere collegata alla generazione di un adeguato livello di profittabilità in un percorso di crescita costante.

Tale funzione è assolta dai premi di risultato che sono legati a elementi totalmente variabili come previsto dal CCNL.

Negli ultimi anni i premi di risultato hanno avuto una maggiore diffusione rispetto al passato e hanno determinato in molte realtà aziendali riconoscimenti economici aggiuntivi anche sostanziosi.

Difatti come emerge dalle indagini condotte da Federmeccanica nel 2023 l'81,7% dei dipendenti, che sono impiegati nel 49% delle aziende intervistate, hanno ricevuto un premio di risultato.

Inoltre, in molti casi sono presenti altri elementi economici collettivi e riconoscimenti individuali che vanno a sommarsi.

Abbiamo più volte affermato che una maggiore redistribuzione, rispetto alle garanzie minime, possa esserci soltanto dove viene prodotta più ricchezza e dopo che questa è stata prodotta.

È possibile individuare una soglia di marginalità che ben rappresenta il discrimine tra uno stato di criticità e una condizione di solidità delle aziende.

Superare il 10% di margine operativo lordo sul fatturato, con poi un incremento dello stesso nel tempo, deve rappresentare la condizione necessaria per prevedere la redistribuzione di una quota dei profitti ai dipendenti.

Chi si trova sotto questo limite deve necessariamente operare un controllo rigoroso dei costi, considerando anche la necessaria destinazione di parte dei margini all'innovazione, che è indispensabile per garantire il futuro all'azienda e alle persone che vi lavorano.

Nel caso in cui non sia già presente un premio di risultato - anche attraverso l'applicazione dell'Allegato 5 di cui al CCNL ovvero dell'accordo territoriale di cui all'Accordo Interconfederale 14 luglio 2016 - e/o altri elementi economici collettivi, a partire dal mese di giugno del 2026 verrà riconosciuto un importo pari a 700€ lordi annui ai dipendenti occupati in aziende con un rapporto tra margine operativo lordo e fatturato superiore al 10%, che sia incrementale rispetto all'anno precedente.

Nel caso in cui i lavoratori abbiano già riconoscimenti individuali l'importo sarà pari a 350€ lordi annui.

Nel caso di aziende con un rapporto tra MOL e fatturato pari o inferiore al 10% o superiore, ma non incrementale, continua a trovare applicazione la vigente disciplina dell'elemento perequativo.

La Valorizzazione dell'Esperienza Professionale

Nel Settore Metalmeccanico e dell'Installazione di Impianti operano lavoratrici e lavoratori che costituiscono l'asse portante delle singole aziende e dell'intero Sistema.

Con il tempo, nel corso del rapporto di lavoro, vengono acquisite competenze tecniche e trasversali anche attraverso la formazione continua, e maturano abilità riconducibili alla maggiore esperienza professionale.

Al fine di valorizzare la professionalità si prevede di trasformare l'attuale istituto degli aumenti periodici di anzianità (APA) in un nuovo elemento economico, denominato Elemento di Continuità Professionale (ECP).

Com'è noto, la disciplina vigente prevede la possibilità di maturare con cadenza biennale un massimo di cinque APA il cui valore è fisso.

A far data dal 1° gennaio 2026 - con la maturazione del biennio in considerazione mese e anno di assunzione - sarà anticipata al lavoratore, unitamente alla 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.

Trattandosi di un anticipo retributivo sarà necessario procedere agli opportuni conguagli, ad esempio, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro nei due anni successivi.

È evidente l'impegno di natura finanziaria da parte delle aziende derivante dall'anticipo del pagamento ad inizio di ogni biennio che permetterà al lavoratore di avere a disposizione, con regolarità, una somma di importo consistente utile anche per sostenere e/o programmare spese straordinarie per sé e la sua famiglia.

Non solo, rispetto al sistema precedente, che, come detto, si chiudeva con il quinto biennio, sarà prevista la possibilità di maturare un sesto biennio determinando per tutti i lavoratori e le lavoratrici un'erogazione aggiuntiva che, per il livello medio C3, sarà pari a 520 euro lordi biennali.

Tali importi non saranno assorbibili.

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 euro lordi.

Nel passaggio dagli APA all'elemento di continuità professionale si opereranno arrotondamenti in eccesso allo 0,50 centesimi, che per un livello C3 determineranno a regime un incremento dell'importo pari a circa 46,80 euro lordi nel biennio rispetto all'attuale sistema.

Sia gli arrotondamenti che il riconoscimento di un ulteriore biennio di maturazione determineranno un incremento economico per tutti i dipendenti, rispetto a quanto previsto attualmente per gli APA.

Gli importi saranno onnicomprensivi e utili ai fini del calcolo del TFR.

Si valuteranno gli effetti derivanti dal nuovo sistema su alcune categorie di lavoratori ad esempio i turnisti.

Di seguito si riporta in tabella la rappresentazione per ciascun livello degli importi che verranno maturati e pagati ogni biennio fino al sesto compreso, quando l'importo complessivo verrà consolidato e sarà erogato anche per i bienni successivi.

Livelli	I biennio	II biennio	III biennio	IV biennio	V biennio	VI biennio
D1	572	1.144	1.716	2.288	2.860	3.239
D2	663	1.326	1.989	2.652	3.315	3.755
C1	663	1.326	1.989	2.652	3.315	3.755
C2	702	1.404	2.106	2.808	3.510	3.980
C3	780	1.560	2.340	3.120	3.900	4.420
B1	845	1.690	2.535	3.380	4.225	4.794
B2	949	1.898	2.847	3.796	4.745	5.384
B3	1.066	2.132	3.198	4.264	5.330	6.049
A1	1.066	2.132	3.198	4.264	5.330	6.049

Regime transitorio

La sostituzione della disciplina degli APA con la nuova regolamentazione dell'ECP necessita di un regime transitorio di 24 mesi correlato al mese e all'anno di assunzione del singolo dipendente.

In particolare, a partire dal 1° gennaio 2026, al compimento del biennio calcolato sulla base del mese e dell'anno di assunzione, si realizzerà il passaggio dall'istituto degli APA a quello dell'ECP; ciò comporta che fino a quel momento il lavoratore continuerà a percepire l'importo mensile riconosciuto a titolo di APA che sarà sostituito integralmente nel mese successivo dall'ECP.

In sintesi, i lavoratori assunti negli anni pari passeranno al nuovo regime dell'ECP nel corso dell'anno 2026, mentre i lavoratori assunti negli anni dispari entreranno nella nuova disciplina nel corso dell'anno 2027.

Esempi:

- 1) Lavoratore assunto nel settembre 2020: fino al mese di settembre 2026 continuerà a percepire l'importo mensile corrispondente ai 2 APA maturati e a maturare l'anzianità utile per il compimento del suo biennio; nel mese successivo al compimento del suo biennio (ottobre 2026) il lavoratore avrà diritto al riconoscimento dell'importo dell'ECP corrispondente al III biennio di cui alla tabella sopra riportata. Ad ottobre 2028 gli verrà riconosciuto l'importo dell'ECP corrispondente al IV biennio, e via di seguito secondo il ciclo biennale.
- 2) Lavoratore assunto nel maggio 2010: fino al mese di maggio 2026 continuerà a percepire l'importo mensile corrispondente ai 5 APA maturati; nel mese successivo dal compimento del suo biennio (giugno 2026) il lavoratore avrà diritto al riconoscimento dell'importo dell'ECP corrispondente al VI biennio di cui alla tabella sopra riportata. A giugno 2028 verrà riconosciuto lo stesso importo dell'ECP corrispondente al VI biennio, e via di seguito secondo il ciclo biennale.
- 3) Lavoratore assunto nel marzo 2001: fino al mese di marzo 2027 continuerà a percepire l'importo mensile corrispondente ai 5 APA maturati; nel mese successivo dal compimento del suo biennio (aprile 2027) il lavoratore avrà diritto al riconoscimento dell'importo dell'ECP corrispondente al VI biennio di cui alla tabella sopra riportata. Ad aprile 2029 verrà riconosciuto lo stesso importo dell'ECP corrispondente al VI biennio, e via di seguito secondo il ciclo biennale.
- 4) Lavoratore assunto nel febbraio 2025: continuerà a maturare l'anzianità utile per completare il primo biennio e nel mese successivo dal compimento del suo biennio (marzo 2027) avrà diritto al riconoscimento dell'importo dell'ECP corrispondente al I biennio di cui alla tabella sopra riportata. A marzo 2029 gli verrà riconosciuto l'importo dell'ECP corrispondente al II biennio, e via di seguito secondo il ciclo biennale.

Il Welfare Sociale e Solidaristico

Il valore sociale dell'acronimo ESG ben si identifica con misure di natura solidaristica che riconoscono benefici a chi ha oggi più bisogno e a chi avrà bisogno nel futuro.

Al fine di intervenire in maniera concreta e sostanziale vengono definiti diversi ambiti di azione che rispondono a criticità attuali e a potenziali gravi problematiche future.

Tutela della Non Autosufficienza

I profondi cambiamenti demografici daranno luogo in futuro ad un esponenziale aumento di situazioni di difficoltà per le persone che già oggi stanno diffondendosi.

Secondo elaborazioni dell'ISTAT,

- *entro il 2045 gli over 65 saranno il 34% della popolazione totale, rispetto al 24,3% del 2023;*
- *tra 20 anni 4 famiglie su 10 saranno costituite da persone sole,*
- *oltre i 75 anni di età si avranno fino a 4,1 milioni di individui soli.*

L'allungamento dell'aspettativa di vita e la solitudine, che purtroppo riguarderà un numero sempre maggiore di persone, rende necessario affrontare problemi che rischiano fortemente di diventare nel tempo vere e proprie piaghe sociali, come la non autosufficienza.

La non autosufficienza è già in aumento perché quei cambiamenti demografici e familiari sono iniziati e determinano difficoltà crescenti a gestire fasi della vita che hanno grande impatto negativo, non solo affettivo, ma anche economico e organizzativo.

Oggi ci sono 3,9 milioni di non autosufficienti che in base alle stime possono diventare 4,4 milioni nel 2030 e 5,4 milioni nel 2050.

È di tutta evidenza la serietà del problema che richiede un intervento sinergico tra pubblico e privato per gestire un cambiamento che può produrre effetti devastanti dal punto di vista sociale.

Le parti sociali sono quindi chiamate a mettere in campo misure di natura integrativa rispetto al pubblico, al fine di attenuare il più possibile le conseguenze degli eventi che ci attendono.

A partire dal 2026 verrà introdotta una copertura assicurativa a totale carico aziendale che garantirà per le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici e dell'installazione di impianti una rendita pari a 600 euro mensili in caso di insorgenza di non autosufficienza.

Si tratta di un importo che va a integrare il cosiddetto assegno di accompagnamento, di fatto raddoppiandolo.

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

È una garanzia che non ha precedenti e non ha eguali.

Non solo, accanto all'intervento di natura economica saranno previsti servizi a supporto delle persone non autosufficienti come ad esempio:

- **Sportello di orientamento;**
- **Convenzioni con RSA;**
- **Convenzioni con assistenti familiari.**

Il CCNL ESG introdurrà per la prima volta un aiuto concreto per i dipendenti metalmeccanici lungo tutta la loro vita in presenza di situazioni che possono rilevarsi devastanti per un nucleo familiare.

La Previdenza Complementare

Il valore sociale del Welfare si manifesta nella Previdenza Complementare che rappresenta un fondamentale pilastro per fornire un concreto aiuto alle persone in una fase difficile della vita, la vecchiaia.

L'invecchiamento progressivo della popolazione che emerge chiaramente dai trend demografici rende necessari una pluralità di interventi.

Insieme all'introduzione della tutela per la non autosufficienza, occorre potenziare la previdenza complementare per realizzare una solida rete di protezione.

In particolare, è necessario intervenire per quelle categorie che hanno un'aspettativa di vita maggiore, vale a dire le donne, e che pertanto necessitano di una maggiore attenzione.

L'efficacia e la valorizzazione della previdenza complementare è maggiore quando l'adesione inizia in giovane età.

Per questo occorre prevedere ulteriori stimoli per le nuove generazioni anche in considerazione dei risultati positivi raggiunti tra i giovani dopo l'introduzione di speciali incentivi con il CCNL del 2021.

Accanto alle misure straordinarie per donne e giovani, sarà previsto comunque un potenziamento della previdenza complementare per tutti i dipendenti metalmeccanici e della installazione di impianti.

Di seguito, nel dettaglio, le misure da introdurre.

A decorrere dal 1° giugno 2025 estendere a tutti il contributo a carico azienda del 2,2% (finora previsto solo per gli under 35) rispetto all'attuale 2,0%.

Per le nuove iscrizioni successive alla data di firma del CCNL di under 35 e delle donne, aumentare la contribuzione a 2,5% a decorrere dal 1° giugno 2025.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa

L'Assistenza sanitaria integrativa ha rappresentato e rappresenta un fondamentale strumento di tutela del bene primario, la salute delle persone.

Con la riforma del CCNL 2016 che ha reso universale questa forma di tutela, tutti i dipendenti metalmeccanici e i loro familiari hanno potuto contare su un importante sostegno al reddito.

Nel corso degli ultimi anni sono state erogate prestazioni per centinaia di milioni di euro evidenziando il valore economico e non solo sociale dell'assistenza sanitaria integrativa.

Nello spirito solidaristico che deve caratterizzare l'azione delle Parti Sociali verrà garantito un miglioramento delle prestazioni per i dipendenti con una retribuzione annua lorda inferiore a 35 mila euro.

Con l'incremento del contributo aziendale che verrà portato a 168 euro annui per tutti i dipendenti – dagli attuali 156 euro - grazie all'economia di scala realizzabile con la massa critica costituita dalla forza lavoro totale del nostro Settore, sarà possibile ridurre le franchigie e/o gli scoperti sulle spese dentarie per i dipendenti e i loro familiari.

L'innalzamento del contributo, oltre a migliorare le prestazioni per la fascia di lavoratori sopra menzionata, sarà funzionale anche a garantire la sostenibilità del Fondo.

Il Welfare Aziendale

I flexible benefits costituiscono uno strumento che porta indubbi benefici economici ai beneficiari grazie alla detassazione, abbattendo in maniera piena il cuneo fiscale.

La valenza economica può essere accompagnata da un maggiore rilievo sociale nel momento in cui i benefits vengono destinati a finalità che possono avere una ricaduta in ambiti di interesse generale, con valore sociale e ambientale.

In particolare, viene:

- **incentivato l'utilizzo del trasporto pubblico da parte dei dipendenti e dei loro familiari per promuovere la mobilità sostenibile;**
- **supportata la genitorialità (asili nido, libri etc.);**
- **previsto il sostegno per assistenza anziani;**

attraverso l'innalzamento a 400 € a regime (50 euro il 1° anno, 100 euro il 2° anno, 150 euro il 3° anno e 200 euro 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, l'importo di 200 euro rimarrà invariato.

L'Inquadramento Professionale

Non c'è dubbio che il CCNL del 2021 sia stato caratterizzato dalla riforma del Nuovo Inquadramento Professionale, una riforma epocale considerando che erano passati 50 anni da quando il vecchio sistema di classificazione venne introdotto.

Il nuovo inquadramento professionale si basa sull'organizzazione del lavoro, ed è uno strumento adattabile consentendo a tutte le imprese di avere un riferimento utile per la gestione delle risorse umane.

Sia considerando quelle aziende che hanno un'organizzazione avanzata, sia considerando quelle imprese che ad oggi adottano ancora un modello organizzativo basato sui tradizionali criteri di professionalità.

L'indagine condotta con le aziende del Settore, dimostra che il nuovo modello è stato in grado di rispondere alla primaria esigenza di allineare il sistema di classificazione contrattuale con l'organizzazione del lavoro già avanzata di molte imprese.

Allo stesso tempo ci eravamo prefissati l'obiettivo di stimolare l'evoluzione organizzativa anche nelle altre imprese.

Incominciamo a vedere i primi risultati, sono molti infatti i casi di aziende che hanno proceduto a cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o che lo stanno facendo.

Dobbiamo quindi continuare su questa strada e portare avanti il cambiamento culturale sotteso alla riforma contrattuale, che anche è possibile ulteriormente sviluppare.

Innanzitutto, dovrà ancora una volta essere centrale il ruolo della Commissione Inquadramento, che occorre ricordarlo, è stata determinante grazie al lavoro svolto dopo il CCNL 2016, per dare alla luce il nuovo modello nel 2021.

Grazie alla Commissione Inquadramento potremmo definire percorsi informativi e formativi nei territori, anche con il contributo di esperti, sul rapporto tra le forme evolute di organizzazione del lavoro e gli strumenti che il nuovo inquadramento fornisce anche come fattore abilitante.

Sempre nell'ambito della Commissione Nazionale si possono progettare e realizzare attività di studio e analisi sull'organizzazione del lavoro, ad esempio su:

- **Sistemi e modelli organizzativi;**

- **I sistemi di valutazione;**
- **Mappatura delle competenze;**
- **L'impatto dell'intelligenza artificiale.**

Sul piano contrattuale, alla luce dell'evoluzione delle competenze, si può aggiornare e integrare il glossario con particolare riguardo alle competenze trasversali, tenendo anche conto della fase generativa di queste competenze che possono maturare anche in contesti non lavorativi come ad esempio la maternità/paternità e nei casi di caregiver.

Inoltre, si possono **implementare ulteriori esemplificazioni di profili professionali per le diverse famiglie professionali e/o per filiera/comparto anche con riferimento a quello dell'efficiamento energetico.**

Nel CCNL inoltre potrebbero essere inserite come linee guida quelle buone pratiche che sono state realizzate nei territori e nelle aziende, che possono anche diventare la base del materiale divulgativo.

L'attività della Commissione Inquadramento potrà inoltre collegarsi con quella della Commissione Formazione per realizzare forme di collegamento tra formazione e inquadramento.

La Formazione e MetApprendo

La formazione ha un grande valore sociale che può essere ulteriormente amplificato se aumenta la qualità degli interventi formativi con una formazione mirata e ben strutturata.

Per questo nel CCNL del 2021 sono stati previsti servizi per la formazione che sono stati poi implementati con il portale MetApprendo grazie al contributo una tantum di 1,50 euro.

A distanza di poco tempo dall'effettivo inizio di un'esperienza assolutamente innovativa, che non eguali e non ha precedenti, si riscontrano i primi importanti risultati.

Il fascicolo digitale del lavoratore con la formazione registrata inizia a diffondersi, la formazione viene programmata ed effettuata.

Ora si tratta di rendere strutturale quanto era stato previsto in via sperimentale, prevedendo il contributo di 1,50 euro annui per dipendente.

La formazione può generare un ulteriore valore aggiunto se viene indirizzata, rafforzandola, verso dimensioni aventi valore sociale.

In particolare, sono previsti i seguenti trattamenti migliorativi per specifiche casistiche socialmente rilevanti.

Saranno 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.**

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

La Tutela dell’Ambiente

Le imprese metalmeccaniche e della installazione di impianti sono già impegnate per tutelare l’ambiente intervenendo in vari ambiti dagli investimenti che riducono gli impatti ecologici, alla definizione di obiettivi di miglioramento, alla promozione di comportamenti virtuosi, alla responsabilizzazione di tutti gli attori, perché ciascuno può e deve contribuire.

Gli obiettivi di sostenibilità sono obiettivi di tutti e in tanti accordi aziendali ci sono già – e si stanno diffondendo sempre di più - premi di risultato legati anche a performance su tematiche ambientali.

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**

Pertanto, l’Allegato 5 del vigente CCNL dovrà riportare la seguente descrizione dell’indicatore: “Il terzo è un indicatore di efficienza ambientale e consente di confrontare la riduzione dei/delle rifiuti prodotti/emissioni CO2 rispetto alla quantità di ricchezza prodotta in un arco temporale definito (valore aggiunto)”.

Sempre nell’ottica di realizzare il più ampio coinvolgimento sia delle singole persone che della rappresentanza, **le aziende informeranno annualmente gli RLS in merito a:**

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

Infine, si ricorda quanto già indicato nel capitolo Welfare Aziendale circa l'incentivo previsto per i lavoratori e le lavoratrici che utilizzeranno il trasporto pubblico, che può portare - alle condizioni sopra indicate - a regime 200 euro di flexible benefits in più rispetto ai 200 euro attualmente previsti.

La Partecipazione e il Coinvolgimento

La partecipazione nella sostanza si realizza consentendo alle lavoratrici e ai lavoratori di dare un contributo concreto in tutti i processi aziendali.

Al fine di favorire un sempre maggior coinvolgimento dei dipendenti occorre intervenire sui fattori abilitanti la partecipazione, come la formazione e l'organizzazione del lavoro.

Difatti la creazione e l'aggiornamento delle competenze è fondamentale per contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali e analogamente l'organizzazione del lavoro può facilitare un maggiore coinvolgimento delle persone nelle attività dell'impresa.

La formazione, inoltre, potrà anche essere mirata su specifici strumenti di coinvolgimento dei dipendenti per stimolare i lavoratori e le lavoratrici ad essere proattivi nell'ottica del miglioramento continuo.

Grazie a MetApprendo sarà possibile avere pillole formative dedicate alla partecipazione e al coinvolgimento.

Saranno, inoltre, definiti nel CCNL modelli di organizzazione del lavoro, utilizzabili dalle imprese, fondati sul coinvolgimento dei dipendenti che possano anche consentire la fruizione dei benefici previsti dalle normative di legge vigenti.

La partecipazione riguarderà anche le Parti Sociali, sia a livello nazionale che aziendale, e si svilupperà sulle tematiche ESG al fine di monitorare i progressi, nonché per svolgere una funzione di indirizzo e diffondere la cultura della sostenibilità tra le imprese e tra i lavoratori e le lavoratrici.

A tale scopo sarà costituita una Commissione Nazionale ESG e saranno creati Comitati ESG Aziendali nelle imprese con più di 500 dipendenti.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Sicurezza sul Lavoro è una assoluta priorità e come tale richiede un continuo impegno di tutte le Parti Sociali volto sempre a introdurre miglioramenti, anche in presenza di un impianto che già rappresenta una solida base, come quello del nostro CCNL.

Occorre proseguire nel percorso di sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro e della prevenzione e rafforzare la collaborazione con le Istituzioni, a partire dall'INAIL.

Il rapporto con l'Istituto ha consentito di avere un quadro preciso dell'andamento degli infortuni nel Settore Metalmeccanico grazie alla raccolta di dati e di informazioni, tutti elementi propedeutici che possono consentirci ora di definire azioni mirate.

La collaborazione con l'Istituto dovrebbe contemplare anche la possibilità di sostenere economicamente le azioni che consentono di rafforzare l'attività di prevenzione.

Saranno introdotte una serie di misure che tengano conto della varietà delle imprese soprattutto considerando la dimensione delle stesse.

In particolare:

- **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 verrà garantito il coinvolgimento degli RLS nella visita periodica da parte degli RSPP esterni (almeno una volta l'anno) in modo da sviluppare un rapporto proficuo tra i vari attori della sicurezza in azienda con l'eventuale coinvolgimento del medico competente.**

Saranno previste per gli RLS 8 ore di formazione aggiuntiva alle 32 ore di legge con contenuti specialistici da svolgere in azienda.

Verranno adottati canali dedicati per la segnalazione da parte del personale dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose.

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.).

Andranno 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.

Apprendistato, Contratti a Termine e in Somministrazione

Nel nostro Settore flessibilità non è sinonimo di precarietà, lo abbiamo affermato più volte e i dati lo confermano.

Sia le elaborazioni fatte con le indagini di Federmeccanica, sia quelle tratte da altre fonti evidenziano come nel nostro Settore i dipendenti con contratti a termine o in somministrazione sono meno del 5% del totale della forza lavoro.

Non solo, emerge anche che una buona parte delle assunzioni a tempo indeterminato (più del 40%) sono stabilizzazioni di contratti temporanei e/o trasformazioni di contratti in somministrazione.

L'esistenza delle condizioni oggettive e soggettive per l'assunzione a tempo indeterminato può essere fatta solo a livello aziendale.

Accanto al contratto a tempo indeterminato abbiamo l'apprendistato, che va promosso e potenziato anche in un'ottica di inserimento al lavoro. L'apprendistato duale, in particolare, può essere semplificato e rafforzato anche prendendo spunto da esperienze territoriali esistenti come il modello Alto-Adige.

Essendo i contratti a termine e in somministrazione un importante canale per le assunzioni a tempo indeterminato, non vanno introdotte limitazioni e rigidità, anzi occorre operare semplificazioni per questa forma contrattuale in particolare per quelle categorie che possono avere maggiori difficoltà di accesso al lavoro.

In particolare, **si prevede di introdurre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, commi 1, lettera a) del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, 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.

In particolare,

- 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 .

Come è noto ai lavoratori in somministrazione deve essere riconosciuta la piena parità di trattamento rispetto ai lavoratori subordinati dell'azienda utilizzatrice, principio questo che riguarda tutti gli istituti, comprese le iscrizioni a MetaSalute, Cometa e MetApprendo alle condizioni previste dal CCNL Metalmeccanico e della Installazione di Impianti.

Cultura e Azioni di Genere

L'occupazione femminile è ancora minoritaria nel nostro Settore essendo pari a circa il 20% degli occupati come risulta dai dati ad oggi disponibili.

Il disequilibrio dipende anche dal numero ridotto di ragazze rispetto ai ragazzi che frequentano indirizzi scolastici funzionali all'occupazione nel Settore Metalmeccanico/Meccatronico e della Installazione di Impianti, che determina un'offerta di lavoro femminile quantitativamente limitata.

Come Parti Sociali dovremo impegnarci in un'efficace azione di orientamento verso i corsi di studio cosiddetti STEM.

Occorre in ogni caso porsi degli obiettivi concreti volti a realizzare nel tempo un maggior equilibrio della forza lavoro sia in ingresso, sia nei vari livelli di inquadramento soprattutto in quelli direttivi.

In particolare, quali principi di indirizzo da declinare anche in funzione delle attività di ufficio e produttive:

- **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.**

Nel CCNL 2021 sono state introdotte importanti disposizioni a tutela delle donne in caso di molestie sul luogo di lavoro.

Al fine di rafforzare il quadro normativo, si procederà all'inserimento delle molestie sessuali tra le fattispecie disciplinarmente rilevanti ai fini del licenziamento per giusta causa.

Orario di Lavoro e Conciliazione Vita Privata – Lavoro

Il CCNL consente già alle aziende di sperimentare rimodulazioni dell'orario di lavoro, cosa che in alcuni casi sta avvenendo, e prevede la riduzione dell'orario di lavoro attraverso i Permessi Anni Retribuiti (PAR).

Peraltro, nell'anno 2026 si completerà la settimana aggiuntiva di ferie per gli operai con più di 18 anni di anzianità di servizio come previsto dal CCNL 2012 sulla parificazione operai-impiegati.

Da un'indagine condotta da Federmeccanica con un campione di aziende risulta che i permessi annui retribuiti (PAR) individuali ad oggi sono utilizzati solo in parte e da una parte dei dipendenti.

Occorre, pertanto, far sì che vi sia pieno utilizzo da parte di tutti i lavoratori e le lavoratrici degli strumenti esistenti funzionali alla conciliazione vita-lavoro.

A tale scopo va superata 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.

Sono quindi già a disposizione delle persone strumenti utili per la conciliazione vita privata lavoro, come è già contrattualmente possibile realizzare sperimentazioni a livello aziendale che, infatti, in diverse realtà sono state avviate.

Sulla base delle esperienze esistenti di rimodulazione dell'orario di lavoro potranno essere definite istruzioni per l'uso utilizzabili nelle Aziende che intendessero avviare sperimentazioni con l'obiettivo di aumentare la produttività e realizzare una maggiore flessibilità organizzativa anche in termini di conciliazione vita-lavoro.

A questo scopo verrà istituita una apposita Commissione per la raccolta di buone pratiche, per la elaborazione di modelli utilizzabili in caso di sperimentazione, per il monitoraggio delle sperimentazioni esistenti e per attività di studio e analisi anche comparative.

Ai fini della conciliazione vita-lavoro e fermo restando l'utilizzo dei PAR saranno previsti 3 giorni annui retribuiti all'80% per la malattia figlio entro il compimento del quarto anno di età.

Integrazione e Inclusione Sociale

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione di tutti i lavoratori deve tener conto anche della sempre maggiore presenza di lavoratori provenienti da Paesi lontani.

Occorre quindi rafforzare le misure già previste per rispondere ai bisogni familiari e personali di queste categorie di lavoratori.

Si potranno, pertanto, definire trattamenti migliorativi della vigente disciplina sulla possibilità di fruire le ferie ed i PAR in modo consecutivo.

In aggiunta verrà prevista la possibilità di collegare all'assenza un periodo di aspettativa non retribuita in presenza delle condizioni che verranno definite dalle aziende.

Saranno, inoltre, previsti corsi di lingua italiana o della lingua parlata in azienda per l'inserimento e l'integrazione.

L'Osservatorio Nazionale

A livello nazionale vanno estese le buone pratiche come quella dell'Osservatorio Automotive che ha rappresentato, per la prima volta, una sede di analisi, di studio nazionale e internazionale e di proposta anche sulle politiche industriali.

Dobbiamo continuare a portare avanti quanto fatto con l'Osservatorio Automotive e applicare questo modello a tutti gli altri comparti, partendo da quelli che presentano maggiori criticità nella fase congiunturale, sempre con il coinvolgimento delle Associazioni di Categoria competenti.

La funzione propositiva 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.**

Appalti e Filiere

Gli appalti costituiscono un'importante fonte di occupazione nell'indotto delle imprese e come tale va valorizzato e qualificato.

È necessario, pertanto, introdurre processi e strumenti ispirati ai fondamentali principi di trasparenza e legalità.

A tale scopo:

- **l'azienda capofila richiederà standard omogenei normativi (di governance) e di sicurezza per le aziende fornitrici;**
- **sarà introdotto un sistema di qualificazione degli appaltatori volto a garantire standard minimi di tipo sociale, retributivo, di genere, etc. che a tendere potrebbe diventare un sistema di accreditamento del Settore;**

- **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.**

Alla luce delle evoluzioni normative si procederà alla rivisitazione/aggiornamento della disciplina contrattuale riguardante gli appalti pubblici di servizi.

Grazie alla tecnologia blockchain potrà essere strutturata un'architettura per le aziende della filiera al fine di consentire un tracciamento in tempo reale sul CCNL applicato, regolarità contributive, e se presenti buone pratiche ESG, che le aziende fornitrici avranno la possibilità di implementare, rendendole così sistemiche.

Con riferimento agli appalti interni è possibile valutare l'utilizzo comune di alcuni ambienti (es. refezione, infermeria) e la possibilità di affissione di materiale sindacale, nel caso si tratti di appalti continuativi di lunga durata e compatibilmente con la disponibilità di spazi congrui nonché con l'organizzazione del lavoro dell'azienda appaltante.

Campo di Applicazione e Perimetri Contrattuali

Le parti rafforzeranno le disposizioni vigenti sul campo di applicazione del CCNL anche in considerazione delle evoluzioni tecnologiche, organizzative e dei modelli di business che stanno caratterizzando l'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti.

In particolare, è prevista l'esplicitazione nel campo di applicazione del CCNL del c.d. *facility tecnologico* e del terziario avanzato.

Allo stesso tempo le Parti Stipulanti promuoveranno l'apertura di un confronto con le Confederazioni e le altre Categorie al fine di evitare sovrapposizioni tra i perimetri dei diversi CCNL.

Aggiornamento e Semplificazioni Normative

Nel dettato contrattuale vi sono alcune procedure che richiedono un aggiornamento e un'opera di semplificazione per garantire un'applicazione uniforme ed omogenea nelle aziende.

In particolare:

- **verranno introdotti dei periodi neutri annuali proporzionali al grado di disabilità che rimangono esclusi dal comparto;**
- **sarà valutata la possibilità di superare, a parità di costo, la distinzione tra comparto breve e prolungato prevista dall'attuale disciplina;**
- **sarà valutata una regolamentazione per i dirigenti sindacali esterni;**
- **con riferimento alle procedure disciplinari verranno valutati insieme quali chiarimenti introdurre sulle decorrenze dei termini per dare certezze alle parti in causa;**
- Nel processo di semplificazione possono essere aggiornati gli accordi in essere come quello RSU/RLS del 2017, prendendo spunto dal Protocollo COVID sulle agibilità sindacali del 18 giugno 2020. Analogamente partendo dalle esperienze aziendali maturate nel periodo pandemico e compatibilmente con le specificità dell'organizzazione del lavoro si può valutare la messa a disposizione della strumentazione informatica per informare e consultare i lavoratori.

Rispetto Funzionale del CCNL

Il rispetto del CCNL, e in generale degli accordi sottoscritti, rappresenta un principio cardine delle Relazioni Industriali.

Per prevenire deviazioni, e rimuovere eventuali azioni non in linea con il dettato contrattuale, è necessario avviare un percorso di responsabilizzazione di tutte le Parti firmatarie ad ogni livello.

In particolare, saranno previsti tre ambiti di intervento:

- **verrà introdotto un 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 rappresentati aziendali anche territoriali.**

Conclusioni

Il CCNL ESG risponde ai bisogni presenti e futuri delle persone integrando le garanzie esistenti con elementi di valore economico e sociale, e allo stesso tempo si pone l'obiettivo di preservare e rafforzare la competitività delle Imprese del Settore.

Il CCNL ESG con l'attenzione sulle tematiche ambientali e affrontando aspetti aventi grande rilevanza sociale individua le coordinate da seguire per contribuire al Bene Comune.

Il CCNL ESG è un'operazione di Sistema e per il Sistema che sottolinea la Responsabilità Sociale di Impresa e il fondamentale ruolo di tutti i soggetti interessati, dalle Parti Sociali alle singole persone.

Il CCNL ESG rafforza la centralità della persona come parte di una collettività.

Il CCNL ESG è un importante passo in avanti, un salto di qualità, nel percorso di Rinnovamento Contrattuale e Culturale avviato con il Contratto del 2016.