



Comunicato n. 6

METALMECCANICI. TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL 2024-2027

La proposta di Federmeccanica e Assistal in sintesi

Nella giornata del 10 ottobre 2024, a Roma, la delegazione di Federmeccanica e Assistal ha illustrato e poi consegnato le proprie proposte per il rinnovo contrattuale, una vera e propria “contropiattaforma” di 20 pagine che qui sintetizziamo in una “guida alla lettura” del documento consegnatoci.

Il carattere di “contropiattaforma” emerge già dal sottotitolo laddove si allunga la vigenza del CCNL da rinnovare fino a giugno 2028.

Segue una premessa sul valore sociale che debbono stare alla base del Contratto nazionale e più in generale del ruolo delle Parti sociali, argomenti in gran parte condivisibili ma finché restano parole e non si concretizzano in norme contrattuali di tutela economica e normativa, servono a ben poco.

La parte sui minimi tabellari, inizia con il ricordare quanto questi siano cresciuti grazie all’adeguamento sulla base dell’IPCA NEI, e pur se non è scritto in piena evidenza, si percepisce quasi una recriminazione per gli aumenti registrati in questi ultimi anni.

A questo proposito, la Delegazione sindacale ha tenuto a sottolineare che, seppur gli aumenti sono risultati importanti, hanno attenuato solo in misura parziale il peso crescita dei prezzi sulle retribuzioni e che i lavoratori e le lavoratrici sono le vittime dell’inflazione, non certo la causa.

Per il futuro, la proposta della Controparte è quella di continuare a concedere aumenti sulla base dell’IPCA NEI consuntivato a maggio-giugno di ciascun anno, chiedendo inoltre – in caso di consuntivi che superino dell’1% le previsioni, di “rateizzare” l’aumento con la parte programmata a giugno ciascun anno e quella eccedente al successivo dicembre.

Sul collegamento “salari – produttività”, la Controparte ha proposto di affiancare all’attuale “Elemento Perequativo” che resterebbe così com’è oggi, un importo di 700 euro lordi annui per le imprese che non fanno contrattazione integrativa e che hanno un margine operativo lordo (il cosiddetto MOL) superiore al 10% e – aggiungono – in stabile incremento che però si ridurrebbe a 350 euro per il singolo lavoratore che abbia superminimi, con la stessa logica dell’Elemento perequativo.

Hanno altresì proposto di introdurre un sesto scatto di anzianità, e questo non può che essere apprezzato, ma poi hanno complicato il tutto, prevedendo che da un certo momento in poi, gli scatti verrebbero pagati anticipatamente per l’intero biennio, in tal modo ogni due anni il dipendente percepirebbe un consistente importo, ma poi:

- mensilmente non percepirebbero gli scatti di anzianità, perdendo le incidenze sulle maggiorazioni;

- si avrebbe un prelievo fiscale maggiore, che verrà conguagliato nei mesi successivi;
- rischierebbe di veder ridotti assegni familiari e altre prestazioni sociali;
- ci sarebbero difficoltà di conteggio e di controllo delle buste paga;
- ovviamente, l'anticipo sarà oggetto di conguaglio in caso di licenziamento o dimissioni prima della conclusione del biennio anticipato.

Inoltre, senza un vero perché, il sesto scatto non varrebbe come gli attuali (29,64 euro al C3), ma soltanto 20.

Infine, vi è un'ultima problematica a forte carattere politico sindacale, che seppur non scritto nel documento, è stato sottolineato nell'illustrazione dello stesso: la Controparte ha affermato che siccome non riusciremo a ottenere la detassazione degli aumenti contrattuali, magari proviamo a far detassare gli anticipi.

Si comprende come accettare questa impostazione, per la Uilm significa rinunciare alle richieste che la nostra Confederazione, con il nostro convinto sostegno, presenta al Governo e questo non lo faremo mai!

Sugli aspetti di Welfare, propongono una polizza a carico delle imprese che assicuri il lavoratore o la lavoratrice che per patologie o incidenti divenga non autosufficiente. Ora il tema è assolutamente serio e importante, le famiglie lo sanno bene e lo sa bene anche il Sindacato, in particolare quello dei Pensionati che da anni chiede una legge sulla non autosufficienza, si tratta di una proposta positiva ma per rinnovare il contratto serve molto altro.

Su Cometa, propongono di elevare per tutti il contributo a carico azienda al 2,2% per tutti, aumentandolo ulteriormente al 2,5% per le donne e i giovani di età inferiore ai 35 anni. Incrementare il contributo aziendale alla previdenza complementare, anche se si tratta di 5 o 6 euro al mese è un fatto positivo ma anche qui serve molto altro.

Sull'Assistenza sanitaria, la proposta è di aumentare di 12 euro all'anno il contributo aziendale, ma solo per coloro che hanno una RAL inferiore a 35 mila euro.

Sul welfare, si sono dichiarati pronti a raddoppiare, con gradualità di 50 euro all'anno, l'importo annuo ma solo a coloro che spendono i primi 200 euro in prestazione a particolare valore sociale.

In tema di inquadramento professionale, con molte parole, spiegano che è un'importante riforma ma che intendono lasciare alle aziende le scelte applicative mentre una commissione studia per la prossima vigenza contrattuale.

Sugli aspetti formativi, propongono di aumentare da 24 a 30 ore nel triennio il diritto soggettivo, ma anche qui solo per alcune ristrette casistiche e propongono di finanziare MetApprendo, che raccoglie i dati del dossier formativo del dipendente su tecnologia blockchain, con 1,5 euro annui per dipendente a carico delle imprese.

Nel confermare l'attenzione alle tematiche ambientali, propongono di introdurre due parametri che tengono conto delle questioni ecologiche alle linee guida per la definizione di accordi integrativi nelle piccole aziende e propongono di dare maggiori informazioni agli RLS.

Per quanto riguarda la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, avanzano proposte interessanti, ma eludono del tutto il tema della rappresentanza per la sicurezza nelle piccole imprese, senza neppure tener conto di quanto previsto dal "patto della fabbrica".

Sul mercato del lavoro, negano che ci sia un'emergenza sociale, sostenendo che i contratti a termine o in somministrazione sono meno del 5% della forza lavoro e che il 40% delle assunzioni a tempo indeterminato sono stabilizzazioni di contratti a termine o in somministrazione.

Per questo propongono un voucher formativo per coloro che non sono stabilizzati e di introdurre nel CCNL nuove causali per i contratti a termine.

Inoltre per i lavoratori in somministrazione propongono di applicare loro, la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria del CCNL metalmeccanico, si suppone in aggiunta a quanto definito nel CCNL dei somministrati.

In materia di occupazione e sulla situazione delle donne nel settore, si scrive molto ma andando vedere le proposte concrete si propone solo di inserire come giusta causa di licenziamento le molestie sessuali, mentre per la conciliazione vita lavoro si propone di prevedere 3 giorni di permesso retribuito all'80% all'annuo per la malattia dei figli di età inferiore ai 4 anni.

Sulla riduzione dell'orario di lavoro, ricordando che nel 2026 molti operai matureranno altri 4 giorni di ferie, si limitano a proporre una commissione di studio e chiedono di superare la monetizzazione dei Permessi annui retribuiti che se non consumati entro 36 mesi, saranno usati dall'azienda per chiusure collettive.

Sugli appalti e le filiere, si limitano a chiedere alle aziende fornitrici di rispettare standard di sicurezza e normativi e prevedono di elaborare un sistema di qualificazione degli appaltatori. Nelle aziende di maggior dimensioni prevedono di fornire informazioni e di supportare il cambio appalto, senza tuttavia alcun impegno cogente da parte dell'appaltante.

Sul campo di applicazione propongono di aprire un confronto confederale per evitare la sovrapposizione contrattuale e di introdurre le imprese del "facility tecnologico e del terziario avanzato" nel campo di applicazione.

Sul trattamento di malattia, anche alla luce della più recente giurisprudenza, propongono di aumentare in qualche modo il periodo di comporto in funzione della disabilità del dipendente ammalato e di "superare, a parità di costo, la distinzione tra comporto breve e prolungato prevista dall'attuale disciplina".

Chiedono una commissione per monitorare l'applicazione contrattuale e per intervenire in caso di richieste non conformi al Contratto.

Vi sono alcuni punti del documento che non sono stati qui citati, ma si è cercato di privilegiare la sintesi. Infine ESG, sta per Environmental, Social e Governance, e significa che ci si conforma a linee guida internazionali, molto diffuse nel mondo finanziario, per il rispetto dell'ambiente, delle questioni sociali e della gestione responsabile dell'impresa.

Roma, 11 ottobre 2024

UILM NAZIONALE