

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 3 giugno 2024, n. 22

Con l'incontro che si è tenuto a Roma lo scorso 30 maggio, Federmeccanica, Assisital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno dato ufficialmente avvio alla trattativa per il rinnovo del principale contratto collettivo del settore metalmeccanico in Italia, applicato da oltre 30.000 aziende e che interessa più di un milione e mezzo di lavoratori. Per il sindacato metalmeccanico, in particolare, è stata l'occasione per confrontarsi con la controparte e mostrare la "bontà" delle richieste contenute nell'ipotesi di piattaforma rivendicativa, presentata unitariamente lo scorso 20 febbraio e accolta favorevolmente dal 98% dei lavoratori consultati.

Nello specifico, dalla lettura di tale piattaforma, emerge la volontà delle tre sigle di voler agire lungo due direzioni principali: da un lato, rafforzare l'implementazione all'interno dei contesti aziendali di alcune "conquiste" dei precedenti rinnovi; dall'altro, affrontare le "sfide" che investono il lavoro metalmeccanico, ritagliando in entrambi i casi un ruolo di rilievo al livello decentrato. Sono in tal senso emblematici della prima necessità, gli interventi suggeriti dalla triade sindacale relativamente al sistema di inquadramento, al diritto soggettivo alla formazione continua, alle misure di conciliazione vita-lavoro, al sistema di partecipazione, alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla diffusione della contrattazione decentrata. In materia di inquadramento professionale, ad esempio, data la modesta attuazione della riforma introdotta con il rinnovo del 2021 (appurata anche grazie al confronto con la base svolto nella fase di definizione della piattaforma), i sindacati caldeggiavano l'obbligo di istituire, per le aziende con più di 150 dipendenti, un apposito gruppo di lavoro bilaterale che, sulla base delle specificità del contesto aziendale, proceda a definire i profili professionali in considerazione dei sei criteri di professionalità individuati dal CCNL (anche mediante l'ausilio di esperti esterni). Invece, per quanto concerne la contrattazione decentrata, al fine di rafforzarne la diffusione, si suggerisce di modificare i criteri per la corresponsione dell'elemento perequativo in luogo dell'attuale formulazione contrattuale (che non ne prevede il riconoscimento in presenza di superminimi o altri emolumenti soggetti a contribuzione), così da escluderne l'erogazione *solo* nel

caso in cui venga contrattato un premio di risultato; in tal modo, l'istituto riacquisterebbe una reale valenza quale incentivo alla diffusione e al rafforzamento della contrattazione aziendale.

Ma le tre federazioni sindacali hanno sfruttato l'occasione del primo incontro anche per portare la discussione negoziale verso quelle istanze declinate nella piattaforma che sono rappresentative delle nuove "sfide" del settore. Si pensi, a riguardo, al diritto soggettivo al bilancio delle competenze per tutti i lavoratori; al coinvolgimento dei lavoratori (e delle loro rappresentanze) nella definizione di progetti in chiave di sostenibilità ambientale o nella redazione del bilancio di sostenibilità (ESG); alla necessità di definire le modalità di utilizzo dell'intelligenza artificiale, al fine di evitarne un utilizzo distorto da parte delle imprese. **E poi, di rilievo è anche la richiesta - non certo inedita nella storia sindacale - di ridurre l'orario di lavoro a parità di salario, che indubbiamente avrà un peso rilevante sugli equilibri negoziali;** giustificata dalla necessità di migliorare la qualità e l'attrattività del lavoro metalmeccanico, ovvero quale risposta contrattuale dinanzi alle trasformazioni in atto e ai mutamenti del lavoro, tale proposta mira ad avviare una fase di sperimentazione contrattuale che, forte delle recenti esperienze di contrattazione aziendale (si vedano, da ultimo, le intese sottoscritte in Automobili Lamborghini e Leonardo), porti ad una progressiva riduzione dell'orario di lavoro settimanale verso le 35 ore.

La piattaforma contiene, inoltre, proposte in tema di appalti, stabilizzazione dei lavoratori precari e politiche di genere. Con riferimento alle misure di welfare, invece, si chiede di aumentare l'importo dei *flexible benefits*, di rafforzare il fondo di sanità integrativa "Métasalute" (con un aumento del contributo aziendale), e di prevedere di forme di premialità ulteriori per incentivare l'adesione dei lavoratori al fondo di previdenza complementare "Cometa".

Ultima, ma di certo non meno importante, è la "partita" salariale, che si apre con la richiesta sindacale di un aumento dei minimi tabellari (TEM) pari a 280 euro (al livello mediano C3), con analogo rivalutazione dei trattamenti di trasferta e reperibilità. E stando a quanto emerso dal primo confronto al tavolo di trattativa, è proprio sul salario che si sono evidenziate le distanze maggiori tra gli attori negoziali. Del resto, Federmeccanica, già prima dell'inizio del negoziato, aveva fatto trapelare il suo disappunto, giudicando negativamente tale richiesta, poiché al di sopra dell'andamento dell'indice inflattivo di riferimento (IpcA-Nei) stimato per il triennio 2024-2026, e richiamando i sindacati al rispetto delle regole interconfederali. Una posizione, questa, che emerge chiaramente anche dal documento che l'associazione datoriale ha consegnato alle organizzazioni sindacali al tavolo, e che comincia con la descrizione di uno scenario di mercato sempre più complesso e sfidante, anche per l'azione di

circostanze imprevedibili come la pandemia e le guerre, che avrebbe contratto i margini di profitto e fermato la produttività di gran parte delle aziende del settore. **Dal canto loro, le tre federazioni sindacali hanno ribadito la “correttezza” della richiesta salariale avanzata, che passa dalla conferma di quel modello contrattuale (mutuato dalle regole stabilite dal Patto della Fabbrica) che già nel precedente rinnovo aveva consentito aumenti retributivi del TEM più alti dell’andamento dell’indice Ipca, anche in virtù delle innovazioni organizzative introdotte (relative alla riforma del sistema di inquadramento).** Inoltre, l’aumento richiesto è giustificato anche dalla necessità di fornire una risposta salariale significativa volta a tutelare il potere d’acquisto delle retribuzioni e a valorizzare il lavoro metalmeccanico.

Infine, non va dimenticato un ulteriore aspetto, che potrà avere un riflesso in queste prime fasi di trattativa e che attiene all’erogazione, nel mese di giugno, dell’ultima tranche di aumento contrattuale sui minimi stabilito dal CCNL vigente (che scadrà infatti il prossimo 30 giugno 2024). Un aumento che se saranno confermate le previsioni diffuse dall’Istat – grazie al meccanismo di adeguamento automatico all’inflazione, introdotto con il rinnovo del 2016 e rafforzato poi con la cd. “clausola di salvaguardia”, varata con il rinnovo del 2021 – sarà pari a 6,6 punti percentuali, ovvero 131,50 euro (considerando il livello C3); portando così l’incremento medio sui minimi a favore dei lavoratori metalmeccanici per il periodo di vigenza contrattuale ad oltre 300 euro (più alto dei 112 euro concordati dalle parti alla sottoscrizione del CCNL). Forse è anche per questo che Federmeccanica ha deciso – con una decisione insolita – di avviare la trattativa partendo proprio dalla questione più delicata, quella salariale, con i prossimi incontri che si svolgeranno nei mesi di giugno e luglio, e la consapevolezza delle parti di non poter assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette sino a novembre.

Giuseppe Biundo

ADAPT Junior Fellow Fabbrica dei Talenti

X [@giuseppebiundo_](#)