

**FEDERMECCANICA E ASSISTAL:
PROPOSTA DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL LAVORO**

*Le nostre aziende proseguono il percorso di Rinnovamento avviato nel 2016
Tanti i passi in avanti sui cardini del CCNL 2016 e un grande salto di qualità:
La Riforma dell’Inquadramento Professionale*

Roma, 26 novembre 2020 - Il Contratto dei Metalmeccanici e dell’Installazione di Impianti del 2016 ha rappresentato un punto di svolta nelle Relazioni Industriali italiane. Un vero e proprio Rinnovamento contrattuale e culturale che ha gettato le basi per ulteriori e indispensabili innovazioni.

Per gli industriali metalmeccanici e impiantistici la consapevolezza dei grandi cambiamenti tecnologici, economici e sociali, indotti della quarta rivoluzione industriale, rappresenta il punto di partenza per costruire un progressivo e coerente percorso evolutivo fondato su una consapevole “azione” condivisa capace di guardare al futuro.

L’ormai conclamata complessità della fabbrica e dei cantieri, dell’innovazione e dei mercati impone contenuti contrattuali elaborati attraverso un approccio di sistema, indispensabile per intrecciare tra loro i diversi elementi che concorrono a definire la qualità del lavoro, la sua efficienza, i suoi risultati e la sua remunerazione.

Per queste ragioni il Contratto Collettivo Nazionale del 2020 deve rappresentare la logica evoluzione di quello unitario che lo ha preceduto ovvero: un Contratto **per** il Lavoro, **per** le persone e **per** le imprese.

Tutto ciò significa l’adozione:

- di una logica di *miglioramento continuo* applicata agli istituti cardine del CCNL 2016, come la formazione, la previdenza complementare e i *flexible benefits*;
- di una vera *crescita qualitativa* attraverso l’introduzione di un nuovo inquadramento professionale adeguato all’evoluzione del lavoro e delle nostre imprese;
- di stimoli ancora più efficaci per collegare tra loro i salari e la produttività attraverso la diffusione dei premi di risultato.

L’insieme di queste misure e i loro effetti affermano una volta di più il ruolo trainante dei nostri Settori nel rinnovamento non solo dell’industria e del lavoro, ma anche della cultura d’impresa e della società.

La proposta di Federmeccanica e Assistal, infatti, è un “atto di valorizzazione” del lavoro che non solo conferma garanzie e diritti fondamentali, ma introduce benefici aggiuntivi in termini economici,

professionali e sociali. La proposta contiene infatti anche misure e linee guida innovative e sperimentali su Partecipazione, Smart-Working, Sicurezza sul lavoro, Relazioni Industriali, Gestione delle emergenze ed altro ancora.

*«La nostra proposta di Contratto – dichiara **Alberto Dal Poz**, Presidente Federmeccanica – non tiene solo in considerazione la grave crisi contingente, ma è anche lo strumento di garanzia attraverso il quale imprese e lavoratori possono affrontare i profondi cambiamenti in atto nel nostro settore, nella sua organizzazione, nell’economia e nella società. Abbiamo scelto intenzionalmente di rimanere fedeli allo spirito innovatore di quattro anni fa: al contributo quantitativo sostenibile del trattamento retributivo, abbiamo aggiunto l’autentico salto di qualità costituito sia dalla riforma di un inquadramento professionale ormai superato dalla storia, sia dal miglioramento di tutti i capisaldi contenuti nel Rinnovo Contrattuale del 2016. Questa proposta offre una dimensione in più per affrontare le sfide che i nostri mercati ci richiedono».*

*“La nostra è una proposta che ha senso e sostanza ed è l’unica possibile in un momento drammatico come quello che stiamo vivendo”, afferma **Angelo Carlini**, Presidente ASSISTAL . “Non chiediamo ai lavoratori di fare sacrifici ma intendiamo realizzare miglioramenti delle condizioni di lavoro in ogni ambito, compatibilmente con il quadro economico difficilissimo di questo periodo, che ci accompagnerà ancora per molto tempo. Puntare sulla qualità dei contenuti contrattuali, sulla qualità delle relazioni è un imperativo perché si possa un domani non solo uscire dalla crisi, ma riprendere un percorso di crescita e sviluppo delle imprese, delle persone e più in generale del Paese”. “Ora”, conclude Carlini, “è necessario agire con responsabilità per fare un Contratto che sia sostenibile, calato nella realtà e in continuità con il Rinnovo contrattuale avviato nel 2016.”*

VALORE DELLA PROPOSTA DI RINNOVO 2020-2023

- **Trattamento retributivo complessivo:** pari a **65 euro totali a regime per il periodo 2021-2023** (che si compone: dell'adeguamento dei minimi secondo l'IPCA ex post + l'elemento di valorizzazione del lavoro collegato alla riforma dell'inquadramento);
- **Perequativo:** Il perequativo viene elevato da 485 euro a **500 euro** nel 2023 e per la metà (250 euro) continuerà ad operare come oggi, **andrà cioè a chi percepisce solo i trattamenti contrattuali.**
- **Premi di risultato:** l'altra metà del perequativo (pari a 250 euro) andrà nel 2023 a chi non è interessato da PDR o da trattamenti economici collettivi, sempre che l'azienda non si trovi in una condizione di crisi.

Grazie all'insieme delle misure i lavoratori senza Premi di Risultato o altri trattamenti economici collettivi aziendali potranno percepire fino a circa **85 euro** nel 2023.

- **Flexible benefit:** si passa da 200 a **250 euro annui**. In totale **750 euro** nel triennio 2021-2023. Nel triennio 2017-2019 il totale è stato di 450 euro.
- **Previdenza complementare:** si passa da un contributo aziendale del 2,0% al **2,2%** per tutti. Per aver diritto a tale contributo i lavoratori dovranno versare un contributo pari allo 0,5% rispetto al precedente 1,2%. Per i nuovi iscritti con età inferiore ai 35 anni, il contributo a carico delle imprese passerà dal 2,0% al 2,5%;
- **Formazione**, confermato il diritto alle 24 ore di formazione in tre anni per tutti i dipendenti e **creazione di Servizi alle Imprese finanziato da un contributo una tantum delle aziende** (che verseranno 1,5 euro per dipendente nel 2021);
- **Mètasalute**, estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al fondo in maniera continuativa per almeno 2 anni prima di andare in pensione. L'importo sarà a totale carico del pensionato che avrà condizioni di vantaggio rispetto a quelle di mercato.