



FEDMEC

CCNL ESG

NELL'INTERESSE
DELLE IMPRESE
DELLE PERSONE
DEL PAESE

#CCNLESG





LA QUALITÀ DELLA RETRIBUZIONE

DALLE GARANZIE MINIME,
ALLA CULTURA DELLA
MISURAZIONE, ALLA
VALORIZZAZIONE DELLA
CONTINUITÀ PROFESSIONALE,
RISPONDENDO AI BISOGNI
DELLE PERSONE





IL MODELLO EX POST RESO
STRUTTURALE NEL 2021
CONTINUERÀ AD ADEGUARE I
MINIMI DI GARANZIA ALL'IPCA NEI
CONSUNTIVATA DELL'ANNO
PRECEDENTE

SE PER EFFETTO DI SCOSTAMENTI
SUPERIORI ALL'1% TRA PREVISIONE E
CONSUNTIVO SI DETERMINASSE UN
MAGGIOR ESBORSO RISPETTO A
QUANTO PREVENTIVATO, LA PARTE
ECCEDENTE VERREBBE RICONOSCIUTA
NEL MESE DI DICEMBRE
E NON A GIUGNO





I 5 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ
ESISTENTI VERRANNO RICONOSCIUTI
ALL'INIZIO DI OGNI BIENNIO IN UNICA
SOLUZIONE, NON PIÙ MENSILMENTE

ARROTONDAMENTO IN ECCESSO MAX
0,50 CENTESIMI DEI 5 APA

VERRÀ AGGIUNTO UN SESTO APA PER
TUTTI I LAVORATORI

CONGUAGLIO IN CASO DI RISOLUZIONE
RAPPORTO DI LAVORO NEL BIENNIO
SUCCESSIVO ALL'EROGAZIONE

IL NUOVO ELEMENTO DI CONTINUITÀ
PROFESSIONALE – ECP - NON HA
INCIDENZA SU MAGGIORAZIONI





RISPONDERE AI BISOGNI DELLE
FAMIGLIE RICONOSCENDO OGNI DUE
ANNI UN IMPORTO UTILE PER SPESE
STRAORDINARIE O PROGRAMMABILI
PER TEMPO

BENEFICIO ECONOMICO PIÙ
PERCEPIBILE RISPETTO
ALL'INCREMENTO MENSILE, E NON È
ASSORBIBILE

SPALMARE NEL TEMPO L'EROGAZIONE
AGGIUNTIVA
(SESTO APA - ECP)

NEL PERIODO DI VIGENZA DEL CCNL IL
SESTO APA - ECP NON RIGUARDERÀ LA
TOTALITÀ DELLA POPOLAZIONE, SI
STIMA TRA IL 60-70%



LA RICCHEZZA SI DISTRIBUISCE DOVE
VIENE PRODOTTA, E DOPO CHE È
STATA PRODOTTA

GARANTIRE IL COLLEGAMENTO TRA
SALARI E REDDITIVITÀ



NELLE IMPRESE SENZA PDR O ELEMENTI
COLLETTIVI A PARTIRE DAL 2026 IN CASO DI
MOL/FATTURATO SUPERIORE AL 10% E
CRESCENTE, VERRÀ RICONOSCIUTO PREMIO
700€ - 350€ SE PRESENTI RICONOSCIMENTI
INDIVIDUALI

LE IMPRESE CON MOL INFERIORE AL 10%
CONTINUERANNO A EROGARE L'ATTUALE
PEREQUATIVO CON LE ATTUALI MODALITÀ





AIUTARE
CHI DOMANI AVRÀ
BISOGNO E
CHI HA PIÙ BISOGNO OGGI

DAL LONG TERM CARE, AL
MIGLIORAMENTO
DELL'ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA
PER LE FASCE PIÙ DEBOLI





ENTRO IL 2045 GLI OVER 65 SARANNO IL 34%
DELLA POPOLAZIONE TOTALE, RISPETTO AL
24,3% DEL 23,
OLTRE I 75 ANNI DI ETÀ SI AVRANNO FINO A
4,1 MILIONI DI INDIVIDUI SOLI

OGGI CI SONO 3,9 MILIONI DI NON
AUTOSUFFICIENTI CHE POSSONO DIVENTARE
4,4 MILIONI NEL 2030 E 5,4 MILIONI NEL
2050

GARANTIRE UNA COPERTURA
ASSICURATIVA A VITA INTERA CHE
PREVEDE UNA RENDITA DI 600€ MENSILI

FORNIRE SERVIZI COME SPORTELLI DI
ORIENTAMENTO, CONVENZIONI CON RSA,
CONVENZIONI CON ASSISTENTI FAMILIARI



AUMENTARE LA
CONTRIBUZIONE A
METASALUTE DA 156€ A 168€
PER DIPENDENTE
ANCHE PER LA SOSTENIBILITÀ
DEL FONDO



meta salute
FONDO SANITARIO LAVORATORI METALMECCANICI
Febbraio 2024

MIGLIORARE LE PRESTAZIONI
ODONTOIATRICHE PER
DIPENDENTI CON RAL
INFERIORE A 35K€ - RIDUZIONE
FRANCHIGIE E/O SCOPERTI



VALORIZZARE IL GENERE,
AIUTARE I GIOVANI E GLI
ANZIANI
PROTEGGERE L'AMBIENTE

DALLA PREVIDENZA
COMPLEMENTARE AI
FLEXIBLE BENEFITS



FAVORIRE E INCENTIVARE LA
DIFFUSIONE AL FONDO DI
PREVIDENZA COMPLEMENTARE



Il Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini e per i lavoratori dipendenti del settore orafa e argentiero.



cometafondo.it

AUMENTARE LA
CONTRIBUZIONE A 2,2% PER
TUTTI I DIPENDENTI E A 2,5%
RETRIBUZIONE PER UNDER 35
E PER LE DONNE





INCENTIVARE L'UTILIZZO DEL
TRASPORTO PUBBLICO DA PARTE DEI
DIPENDENTI E DEI FAMILIARI,
SUPPORTARE LA GENITORIALITÀ
(ASILI NIDO, ACQUISTI LIBRI), E
SOSTEGNO PER ASSISTENZA ANZIANI

SE GLI ATTUALI 200€ DI FLEXIBLE
BENEFITS VERRANNO DESTINATI A
FORME ESG, SI AGGIUNGERANNO
ULTERIORI 50€ NEL PRIMO ANNO,
100€ NEL SECONDO ANNO E 150€ NEL
TERZO E 200€ NEL QUARTO ANNO



RENDERE STRUTTURALE E
POTENZIARE METAPPRENDO
1,5€ OGNI ANNO PER
DIPENDENTE



IL PORTALE
DEI SERVIZI PER LA FORMAZIONE

**RAFFORZAMENTO
FORMAZIONE ESG**

4 ORE DI FORMAZIONE IN PIÙ NEL TRIENNIO PER:

- **PERSONALE FEMMINILE IN RIENTRO DALLA MATERNITÀ;**
- **PERSONALE CHE RIENTRA DA LUNGI PERIODI DI ASSENZA DOVUTI A MALATTIA;**



4 ORE DI FORMAZIONE IN PIÙ NEL TRIENNIO PER

- **PERSONALE FEMMINILE TRASFERITO PER TUTELA DA MOLESTIE IN AMBITO LAVORATIVO O FAMILIARE**

FORMAZIONE MIRATA (1H DEL TOTALE) SU STEREOTIPI DI GENERE E SU TEMATICHE AMBIENTALI





PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO

**INTERVENIRE SU FATTORI ABILITANTI LA
PARTECIPAZIONE (FORMAZIONE,
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO)**

**DEFINIRE MODELLI DI PARTECIPAZIONE
UTILIZZABILI NELLE IMPRESE**

**COMMISSIONE NAZIONALE ESG PER
FORMAZIONE, LINEE GUIDA E SERVIZI ALLE
IMPRESE E COMITATI ESG AZIENDALI PER
AZIENDE CON 500 DIPENDENTI +**



- **BREAK FORMATIVI OBBLIGATORI NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 200 DIPENDENTI**
- **NELLE AZIENDE CON MENO DI 200 DIPENDENTI GARANTIRE LA PRESENZA DEGLI RLS NELLA VISITA PERIODICA DA PARTE DEGLI RSPP ESTERNI CON PERIODICITÀ ALMENO ANNUA**
- **IN CASO DI INFORTUNI RSPP E RLS SI INCONTRERANNO PER VALUTARE AZIONI OPPORTUNE DI PREVENZIONE**



- **FORMAZIONE AGGIUNTIVA E SPECIALISTICA PER RLS**
- **ADOZIONE DI CANALI DEDICATI PER LA SEGNALAZIONE AL RSPP DA PARTE DEL PERSONALE DI QUASI INFORTUNI E SITUAZIONI DI RISCHIO E FOLLOW UP**
- **CONDIVISIONE CON RLS DELLE SEGNALAZIONI PERVENUTE E COINVOLGIMENTO NELLE AZIONI DA INTRAPRENDERE**





DIVERSITÀ E INCLUSIONE SOCIALE

PER RAGGIUNGERE PAESE DI ORIGINE
RAFFORZARE LA POSSIBILITÀ DI USUFRUIRE
FERIE E PAR IN MODO CONSECUTIVO

POSSIBILITÀ DI COLLEGARE ALL'ASSENZA UN
PERIODO DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA
SU VALUTAZIONE AZIENDALE

CORSI DI LINGUA ITALIANA O PARLATA IN
AZIENDA PER INSERIMENTO E
INTEGRAZIONE





RAFFORZARE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO
NEI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE ES
PREVEDERE UTILIZZO METASALUTE,
COMETA E METAPPRENDO

IN CASO DI MANCATA CONFERMA
CONTRATTI TEMPORANEI PREVEDERE
VOUCHER FORMATIVI DI VALORE FINO A 1
MENSILITÀ IN PROPORZIONE A DURATA CT
+ CERTIFICAZIONE COMPETENZE PER
FAVORIRE OCCUPABILITÀ

PREVEDERE CAUSALI PER UNDER 35 E
OVER 50

PREVEDERE CAUSALI PER IL
COORDINAMENTO DI PROGETTI, PER
LAVORATORI ESPERTI, PER PERSONALE IN
CIG, O DI TERRITORI SVANTAGGIATI, O IN
LISTE DI COLLOCAMENTO DA LUNGO TEMPO
ETC

Flexibility





STUDIO BLACK ROCK

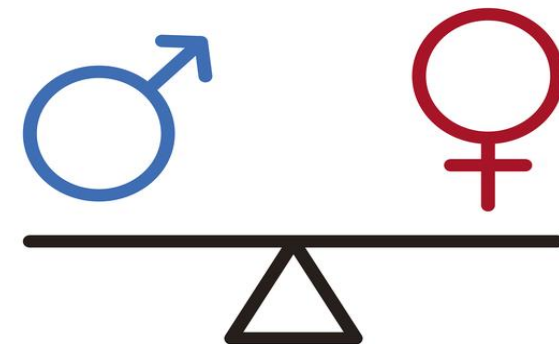
LE AZIENDE CON UNA FORZA LAVORO PIÙ BILANCIATA TRA UOMINI E DONNE HANNO PERFORMANCE ECONOMICHE MIGLIORI
LE AZIENDE IN CUI LA RAPPRESENTANZA DELLE DONNE A LIVELLO DI MIDDLE MANAGEMENT SI ALLINEA MEGLIO CON QUELLO DELLA FORZA LAVORO COMPLESSIVA OTTENGONO RISULTATI MIGLIORI RISPETTO A QUELLI CON UNA RAPPRESENTANZA PIÙ SBILANCIATA

PRINCIPI DI INDIRIZZO

30% NUOVE ASSUNZIONI DESTINATE A PERSONALE FEMMINILE

ENTRO VIGENZA CONTRATTUALE IN LIVELLI DIRETTIVI B2+ UNA QUOTA PARI AL 30% DEL PERSONALE FEMMINILE OCCUPATO AL MOMENTO DELLA STIPULA

COMPATIBILMENTE CON LE ESIGENZE TECNICHE E ORGANIZZATIVE AZIENDALI





SUPERARE LA MONETIZZAZIONE DEI
PAR

PREVEDERE LA PROGRAMMAZIONE
OBBLIGATORIA DEI PAR INDIVIDUALI

RAFFORZARE L'UTILIZZO COLLETTIVO
DEI PAR

FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA PER
GENITORI

INTRODURRE NUMERO DI GIORNI
RETRIBUITI AL 80% PER MALATTIA FIGLI
ENTRO IL TERZO ANNO DI ETÀ





IN CASO CI CAMBIO APPALTO NELLE AZIENDE CON 500+ DIPENDENTI SARÀ FAVORITO LO SCAMBIO DI INFORMAZIONI TRA USCENTE E SUBENTRANTE FINALIZZATO A VERIFICARE LE OPPORTUNITÀ DI SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE COMPATIBILMENTE CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE DELLE SOCIETÀ COINVOLTE E CONTRASTARE FENOMENI DISTORSIVI DELLA CONCORRENZA

- STANDARD OMOGENEI NORMATIVI (DI GOVERNANCE) E DI SICUREZZA PER LE AZIENDE FORNITRICI;
 - SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DEGLI APPALTATORI VOLTO A GARANTIRE STANDARD MINIMI DI TIPO SOCIALE
 - BLOCKCHAIN APPALTI
- CON DATI NECESSARI SU CCNL APPLICATO, REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA ETC



RISPETTO DEGLI ACCORDI

GARANTIRE IL RISPETTO FUNZIONALE DEL CCNL



PREVEDERE MONITORAGGIO PERIODICO
APPLICAZIONE CCNL

COINVOLGERE PARTI NAZIONALI AI TAVOLI
AZIENDALI NEL CASO DI RICHIESTE NON
CONFORMI AL CCNL

DEFINIRE PERCORSI DI FORMAZIONE
CONGIUNTI PER ADDETTI AI LAVORI





ALTRI TEMI DA AFFRONTARE IN CORSO DI TRATTATIVA

ATTUALIZZAZIONE COMPORTO LUNGO
TENENDO CONTO DELLA GIURISPRUDENZA

PROCEDURE DISCIPLINARI E
AGGIORNAMENTO FATTISPECIE
(ES INSERIRE MOLESTIE)

SEMPLIFICAZIONE APPRENDISTATO
TENENDO CONTO DI ESPERIENZE
TERRITORIALI ESISTENTI (ES ALTO ADIGE)





ELEMENTI DI VALORE PER LE PERSONE,
PER LE FAMIGLIE

MAGGIORI BENEFICI PER I PIÙ
BISOGNOSI E RENDERE PIÙ PERCEPIBILI
A TUTTI ALCUNI ELEMENTI

UN CCNL MODERNO ATTRATTIVO PER
STAKEHOLDERS (ISTITUZIONI,
MULTINAZIONALI, BANCHE, GIOVANI)

COSTO SPALMATO NEGLI ANNI E
MINORE NEL 2025

ELEMENTI ECONOMICI SENZA
CONTRIBUZIONE E/O INCIDENZA SU
STRAORDINARI





UNA PROPOSTA INNOVATIVA,
ORGANICA E ATTRATTIVA

LANCIARE UNA CAMPAGNA DI
COMUNICAZIONE CON TUTTI
GLI STAKEHOLDERS
(DIPENDENTI, STAMPA,
ISTITUZIONI ETC)





**A NOVEMBRE
SCADE LA MORATORIA**

**DEFINIRE AZIONI PER
RIDURRE IL RISCHIO E
L'IMPATTO DI OGNI
AGITAZIONE**





10 OTTOBRE
PRESENTATA PROPOSTA
FEDMEC
CCNL ESG

PROSSIMI INCONTRI TBD

COMUNICAZIONE NEI
TERRITORI E NELLE AZIENDE





**ATTRARRE
E
TRATTENERE
I COLLABORATORI**

**ATTRARRE
INVESTIMENTI,
CLIENTI E CREDITO**

ENVIROMENT



SOCIAL



GOVERNANCE



**CON-TRATTO
DISTINTIVO**

**CON ELEMENTI
ESG**

**CON VALORI
ECONOMICI E SOCIALI**

**OGNI CONTRATTO
PORTA CON SÉ UN
COSTO**




**IL COSTO DEVE ESSERE
RAGIONEVOLE,
E AVERE UN SENSO,
UNO SCOPO, UN'UTILITÀ**

LA MANCANZA DI
RINNOVO NON EQUIVALE
ALLA MANCANZA DEL CCNL

GLI ISTITUTI ECONOMICI E
NORMATIVI
CONTINUEREBBERO A
PRODURRE EFFETTI

DOVRÀ ESSERE TROVATA
UNA SOLUZIONE SOLO PER
METAPPRENDO





***IL VERO VIAGGIO
DI SCOPERTA NON
CONSISTE NEL CERCARE
NUOVE TERRE,
MA NELL' AVERE
NUOVI OCCHI***

(MARCEL PROUST)



FEDERMECCANICA

SEGUICI SU:

