

Comunicato stampa

Zurigo, 1. giugno 2018

Industria MEM: negoziati per il CCL conclusi con successo

I partner sociali dell'industria metalmeccanica ed elettrica (industria MEM) hanno trovato l'accordo sui contenuti del nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL). Il CCL dell'industria MEM, finora già un contratto all'avanguardia, è stato modernizzato ulteriormente e adattato all'evoluzione in ambito economico e sociale. Contiene quale novità diverse misure atte a mantenere i collaboratori del settore MEM collocabili nel mercato del lavoro. Ne fanno parte anche le basi per un modello di riconversione professionale, la cosiddetta "Passerella MEM 4.0". Nel suo insieme, il nuovo CCL si presenta quale contratto al passo coi tempi, che porta vantaggi sia per il collaboratore che per il datore di lavoro e che conferisce all'industria MEM una maggiore attrattività. Premessa l'approvazione degli organi delle associazioni rappresentanti i lavoratori e di Swissmem (ASM, l'Unione svizzera degli imprenditori dell'industria metalmeccanica), il nuovo CCL entrerà in vigore il 1. luglio 2018.

La durata contrattuale dell'attuale Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica (CCL MEM) scadrà il prossimo 30 giugno 2018. A metà febbraio 2018 sono iniziati i negoziati per il suo rinnovo con le associazioni rappresentanti i lavoratori Impiegati Svizzeri, Società svizzera degli impiegati di commercio, Associazione svizzera dei quadri e i sindacati Unia e Syna. Dopo diverse sessioni negoziali, parecchio intense, le sei delegazioni della trattativa si sono accordate per il nuovo CCL. Il presidente di Swissmem, Hans Hess, afferma: "Sono molto contento che siamo riusciti a trovare per tempo un accordo. Dopo anni difficili, nel corso di queste trattative per il CCL siamo riusciti a far avanzare di un ulteriore importante passo il partenariato sociale nell'ambito dell'industria MEM".

Rafforzamento dell'attrattività per i posti di lavoro nell'industria MEM

Il nuovo CCL si presenta quale contratto moderno, in grado di portare vantaggi sia ai collaboratori che ai datori di lavoro, conferendo all'industria MEM un'accresciuta attrattività. Prevede diverse misure a favore della promozione e della formazione delle collaboratrici e dei collaboratori, in particolar modo dei giovani, delle donne e dei collaboratori anziani. Sono state fissate le basi per una "Passerella MEM 4.0". Quest'iniziativa per una seconda formazione per gli adulti attivi professionalmente verte sull'iniziativa di conversione professionale presentata da Swissmem nel corso del mese di marzo 2018 e sul concetto di "Passerella 4.0" di Unia. La "Passerella MEM 4.0" vuole offrire nuove prospettive professionali ai collaboratori dell'industria MEM per i quali, a seguito della rapida evoluzione tecnologica, è messa in pericolo la collocabilità nel mercato del lavoro. Per le aziende promette un importante contributo, grazie al quale poter disporre anche in futuro degli specialisti qualificati necessari. L'integrazione della "Passerella MEM 4.0" nel nuovo CCL rappresenta un buon esempio di come, nel quadro di un partenariato sociale funzionante, è possibile creare una "situazione win-win" per lavoratore e datore di lavoro. Assieme, i partner sociali svilupperanno ulteriormente la "Passerella MEM 4.0".

A complemento, il nuovo GAV prevede disposizioni estese sulla promozione delle collaboratrici e dei collaboratori. A seconda delle loro possibilità operative, si fa appello alle aziende a voler fornire un sostegno specifico ai giovani, alle donne, agli impiegati anziani e alle persone con

disabilità. Sono inoltre state convenute misure atte a migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Queste disposizioni aumentano l'attrattività dei posti di lavoro nell'industria MEM e contribuiscono a combattere la crescente carenza di specialisti nelle aziende MEM.

Miglioramenti per datori di lavoro e dipendenti

Inoltre, il nuovo CCL MEM prevede alcune ulteriori adattamenti. I datori di lavoro beneficiano delle seguenti disposizioni:

- Per diverse situazioni, chiaramente definite, la Direzione dell'azienda può negoziare con la propria Rappresentanza del personale un aumento temporaneo dell'orario di lavoro, per un massimo di 24 mesi, senza che vi sia la necessità di coinvolgere i partner sociali. Grazie a questo, in accordo con il personale, l'azienda ha la possibilità di reagire velocemente e situativamente a momenti difficili.
- Novità: le aziende, con collaboratori il cui salario annuo supera 120'000 franchi e che dispongono di un'elevata autonomia per quanto riguarda l'orario, possono convenire di rinunciare alla registrazione dell'orario di lavoro.

Anche le collaboratrici ed i collaboratori delle aziende affiliate al CCL MEM beneficiano di ulteriori miglioramenti:

- Per i collaboratori anziani è stato concordato un particolare dovere di diligenza. Per i dipendenti che superano i 55 anni e che vantano oltre 10 anni di servizio, il termine di disdetta è prolungato di un mese.
- I salari minimi della Regione C (Ticino e arco del Giura) saranno aumentati gradualmente. Inoltre, a decorrere dal 2019, tutti i salari minimi saranno adeguati all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo. Nel quadro delle chiusure annue dei conti, le aziende sono inoltre tenute a far verificare, da un ente di revisione esterno, il rispetto dei salari minimi.

Hans Hess giudica positivo il risultato delle trattative per il nuovo CCL. "Sono contento del risultato. Il nuovo CCL MEM è un contratto equilibrato e moderno, che tiene ancor meglio in considerazione le evoluzioni nell'economia e nella società. Inoltre, continua a garantire la pace del lavoro assoluta, elemento che per la piazza produttiva svizzera rappresenta un grande vantaggio."

Premessa l'approvazione dei competenti organi delle associazioni rappresentanti i lavoratori e di Swissmem (ASM, l'Unione svizzera degli imprenditori dell'industria metalmeccanica), il nuovo CCL entrerà in vigore il 1. luglio 2018 e sarà valido per cinque anni. Oltre 100'000 lavoratrici e lavoratori attivi in 521 aziende sono assoggettati al CCL MEM.

Per ulteriori informazioni vogliate rivolgervi a:

Ivo Zimmermann, Responsabile settore Comunicazione
Tel. +41 44 384 48 50 / Mobile +41 79 580 04 84
E-Mail i.zimmermann@swissmem.ch

Kareen Vaisbrot, Responsabile settore Politica padronale
Tel. +41 44 384 42 03 / Mobile +41 79 220 52 18
E-Mail k.vaisbrot@swissmem.ch

Link: Iniziativa Swissmem per la riconversione professionale (D/F):
www.swissmem.ch/reconversion