

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA/ASSISTAL 2016-2018

RILANCIARE IL SETTORE METALMECCANICO

Il contesto sociale ed economico vissuto quotidianamente da gran parte dei cittadini e dai lavoratori rimane molto difficile. Il nostro Paese e l'Europa rimangono ferme alle politiche di austerità dei bilanci e ristagnano gli investimenti e i consumi.

L'occupazione è in forte calo e in particolare nel settore industriale sono molte le realtà in crisi. Non basta il rafforzamento delle esportazioni per una parte soltanto del sistema produttivo, occorre invece un nuovo rilancio delle politiche economiche complessive e un sostegno forte del comparto manifatturiero che rappresenta il vero punto di forza di un'economia sana e qualificata, verso cui il nostro Paese deve tendere con maggiore convinzione.

Permangono le difficoltà economiche e produttive del nostro settore, con situazioni assai critiche. La Cassa integrazione è in diminuzione, ma rimangono aperte diverse crisi aziendali con ristrutturazioni o addirittura procedure concorsuali che mettono a rischio l'occupazione.

L'industria metalmeccanica fatica a riprendersi e si evidenzia sempre più la necessità di scelte di politica industriale per il rilancio della produzione e dell'occupazione.

Su questa linea si è mossa l'iniziativa di Fim e Uilm in questi anni e le mobilitazioni ampie che vedono protagonisti lavoratori e delegati in tutte le vertenze occupazionali aperte.

IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Fim e Uilm sono impegnate a costruire il prossimo rinnovo contrattuale su obiettivi precisi e priorità condivise. Il rinnovo del contratto è un'occasione importante per mettere al centro i temi dell'occupazione e dello sviluppo, sostenendo il percorso di ripartenza produttiva, rafforzando la capacità propositiva nei confronti del Governo e far avanzare le proposte sindacali per il rilancio industriale.

Fim e Uilm con l'impegno a rinnovare il Contratto Nazionale, intendono così tutelare in modo adeguato i lavoratori e promuovere l'interesse comune del lavoro in termini di salario, normative e sviluppo economico, e per riaffermare concretamente la funzione della contrattazione collettiva e il ruolo positivo di rappresentanza del Sindacato.

Fim e Uilm valorizzano gli importanti risultati acquisiti con i recenti contratti del 2009 e 2012 che hanno permesso di conquistare tutele e diritti per i lavoratori in una fase critica per l'economia e per il lavoro.

Fim e Uilm hanno operato in modo responsabile con il preciso obiettivo di favorire la convergenza delle posizioni tra i sindacati e per predisporre una piattaforma unitaria comune, ma ciò non è stato possibile. Così mentre altri si sono limitati a presentare piattaforme velleitarie che non hanno prodotto alcun risultato, Fim e Uilm intendono portare avanti una strategia e una piattaforma che deve raggiungere il suo obiettivo, quello di diventare il nuovo contratto per tutti, portando ai lavoratori metalmeccanici risultati concreti. Così come è avvenuto nelle esperienze realizzate negli ultimi anni, che hanno consentito il rinnovo dei contratti e hanno assicurato certezze e tutele ai lavoratori metalmeccanici.

Il rinnovo del Contratto nazionale garantisce la solidarietà nella categoria e la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore in tutto il territorio nazionale, e deve svolgersi nel contesto del sistema di regole definito con gli accordi

interconfederali di questi ultimi anni, che impegnano le parti ad affrontare i problemi e a concludere i negoziati nei tempi previsti.

Vanno quindi respinte le tentazioni di Confindustria di considerare superate le regole, che avrebbero il solo effetto di aprire uno scontro e un conflitto inconcludente nella categoria, provocando danni ai lavoratori e bloccando ulteriormente la delicata fase di ripartenza del sistema produttivo.

Il rinnovo del contratto dovrà rispondere all'esigenza di riaffermarne la funzione e l'importanza, respingendo il tentativo di Federmeccanica di contrapporre e mettere in discussione i due livelli di contrattazione.

Occorre invece un negoziato stringente, sul merito dei problemi posti con la piattaforma sindacale per rispondere alle giuste esigenze dei lavoratori e sostenere la domanda interna, capace di far avanzare le relazioni sindacali e di accompagnare il rilancio del nostro sistema economico.

E' necessario, infine, operare per valorizzare e rafforzare i compiti dei due livelli:

- il Contratto Nazionale con funzione di regolazione delle normative generali, di sostegno del potere d'acquisto, di indicazione di linee per la sperimentazione di innovazioni contrattuali a livello decentrato*
- la Contrattazione Aziendale, che va estesa e resa effettiva, deve essere qualificata per cogliere le specificità, tutelare l'occupazione e le condizioni di lavoro, rafforzare la partecipazione dei lavoratori e sostenere il rilancio degli investimenti e la competitività del sistema produttivo e delle imprese*

I TEMI DEL RINNOVO DEL CCNL

SISTEMA DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE

La partecipazione rappresenta un avanzamento importante delle relazioni sindacali e costituisce un elemento di una nuova cultura organizzativa caratterizzata dalla maggiore responsabilizzazione delle Parti per lo sviluppo del sistema e delle condizioni dei lavoratori.

Una maggiore partecipazione dei lavoratori caratterizza infatti le imprese del futuro e costituisce il tratto più solido delle imprese innovative.

Si tratta di prevedere organismi e procedure a livello dell'impresa o delle sue articolazioni organizzative per garantire ai lavoratori:

- il diritto di informazione** che implica la messa a disposizione, tempestiva ed esauriente delle informazioni alla RSU, al fine di permettere a quest'ultima di conoscere le circostanze e di formarsi una propria opinione in proposito
- il diritto di consultazione** che implica un dialogo attivo tra la rappresentanza dei lavoratori e la direzione aziendale. L'obiettivo della consultazione è quello di garantire il diritto di obiezione e di iniziativa relativamente ai casi trattati, fermo restando la libertà delle parti
- il diritto di partecipazione** che comporta il diritto di controllo e di iniziativa della rappresentanza dei lavoratori per permettere a quest'ultima di partecipare attivamente alle decisioni e di eventualmente condividerne le finalità

Proponiamo una gamma di strumenti, da rapportare alle specifiche realtà con diversa scala di efficacia e con diverse possibilità di sviluppo.

A partire dal sistema di informazione e consultazione del Ccnl, dalla contrattazione presente in numerose aziende, dalla contrattazione territoriale e dalla bilateralità per le aziende più piccole, all'informazione e consultazione prevista dalla direttiva europea e dal Ccnl nelle aziende oltre i 50 dipendenti, fino al sistema duale con la presenza nei comitati di sorveglianza e nella governance d'impresa, che caratterizza diverse multinazionali di livello mondiale.

In particolare:

- va effettuata la revisione del sistema di informazioni e dei vari istituti che vanno accorpati, semplificati e resi più certi
- vanno potenziati diritti informativi e consultivi e procedure, prevedendo anche la partecipazione di esperti di parte, con attenzione ai temi delle politiche industriali, ambientali e delle scelte strategiche, con la formulazione di pareri consultivi da parte sindacale
- va data una migliore evidenza alle materie oggetto d'informazione e consultazione
- vanno sperimentate di forme di partecipazione avanzate, di tipo strategico e organizzativo, prevedendo modalità di partecipazione in organismi di controllo e di gestione delle aziende
- devono essere definite proposte per diffondere pratiche di responsabilità sociale e l'adozione di codici etici aziendali (Csr)

A LIVELLO NAZIONALE

Vanno ristrutturati, accorpati e resi effettivi gli osservatori e le commissioni già previste dai contratti in vigore.

L'obiettivo è quello di costituire sedi di consultazione effettiva e permanente sulle materie già individuate dai precedenti contratti, snellendone la composizione e garantendo la effettiva funzionalità.

A LIVELLO TERRITORIALE

Vanno ristrutturati, accorpati e resi effettivi gli osservatori e le commissioni già previste dai contratti in vigore.

L'obiettivo è quello di costituire sedi di consultazione effettiva e permanente sulle materie già individuate dai precedenti contratti, snellendone la composizione e garantendo la effettiva funzionalità.

A LIVELLO AZIENDALE

Fermo restando quanto definito dagli accordi aziendali in materia di informazione, consultazione e partecipazione, che si intende in questa sede confermare e valorizzare, così come le prassi adottate a livello aziendale, si propone di adottare le seguenti modalità per rendere effettivi i diritti di informazione, consultazione e partecipazione.

SESSIONE INFORMATIVA A LIVELLO AZIENDALE:

Per tutte le aziende sopra i 50 addetti, sono previsti 2 incontri annuali (indicativamente a febbraio e a settembre) nei quali l'azienda fornirà informazioni dettagliate su:

- andamento economico produttivo
- bilancio e previsioni di bilancio
- investimenti, ricerca e sviluppo
- politiche dell'occupazione: previsioni, tipologie, personale maschile e femminile anche in relazione a quanto stabilito dalla legge 125/91

- formazione e sviluppo professionalità
- politiche retributive
- appalti

Inoltre per le aziende che hanno concordato un premio di risultato i 2 incontri annuali potranno anche essere la sede per la verifica dell'andamento degli indicatori che sono alla base del PDR e per una consultazione su eventuali correzioni da introdurre.

Al termine di ogni sessione va redatto un verbale di avvenuta trasmissione delle informazioni.

COMMISSIONE AZIENDALE CONSULTIVA (PARITETICA):

prevista nelle aziende sopra i 300 addetti su:

- formazione, professionalità, inquadramento professionale
- organizzazione del lavoro e orari
- occupazione, apprendistato, tipologie contrattuali, rispetto principi di non discriminazione
- premio di risultato, monitoraggio periodico degli indicatori

I componenti di parte sindacale potranno fornire un loro parere anche scritto sugli argomenti in discussione.

In questo ambito verranno fornite anche le informazioni previste per tutte le aziende con più di 50 addetti.

Al termine di ogni sessione va redatto un verbale di avvenuta consultazione e/o trasmissione delle informazioni.

COMITATO AZIENDALE DI PARTECIPAZIONE (PARITETICO):

per aziende sopra i 1000 addetti

Il Comitato di partecipazione sostituirà le commissioni aziendali assorbendone anche le funzioni. Saranno inoltre oggetto di consultazione le scelte strategiche attinenti a cambiamenti degli assetti societari, ristrutturazioni, terziarizzazioni, politiche degli investimenti e della ricerca, ricadute produttive e occupazionali, report periodici sull'andamento aziendale, politiche di risparmio ed efficienza energetica di cui all'avviso comune Confindustria-CGIL-CISL e UIL del dicembre 2011.

Sulle materie oggetto di consultazione va redatto un parere condiviso. In caso di mancata condivisione le rappresentanze dei lavoratori possono far pervenire un parere scritto.

I componenti il Comitato aziendale di partecipazione devono essere messi nelle condizioni di conoscere a fondo l'oggetto della discussione.

Per consentire una comune conoscenza e approccio ai problemi, è prevista una formazione congiunta rivolta ai componenti del Comitato aziendale di partecipazione. Modalità e contenuti della formazione verranno convenuti all'atto della costituzione del Comitato (anche sulla base di schemi redatti nell'ambito del Comitato Paritetico Nazionale) e i corsi potranno concorrere al finanziamento di Fondimpresa.

I partecipanti al Comitato sono tenuti alla riservatezza per le informazioni e al rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza e che vengano qualificati come "riservati".

Oltre alle aziende con più di mille dipendenti, anche le imprese che fanno parte di gruppi (con più di 2 siti) anche se complessivamente non raggiungono i 1000 addetti.

Per le Imprese transnazionali con presenza del Cae: Costituzione del Comitato strategico aziendale (o in alternativa verificare se non si può ricomprendere nel Comitato Aziendale di Partecipazione aggiungendo compiti e funzioni per le imprese transnazionali).

SALARIO E CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale vale per tutti i dipendenti: i minimi contrattuali rappresentano il salario minimo garantito a tutti i lavoratori a cui si applica il contratto. Le retribuzioni dei lavoratori non potranno in ogni caso essere inferiori a tali minimi.

- Gli aumenti dei minimi verranno definiti dal contratto sulla base delle previsioni inflattive.

Categoria	Aumenti mensili richiesti Euro
1 ^a	66
2 ^a	77
3 ^a	95
3 ^a Super	97
4 ^a	99
5^a	105
5 ^a Super	116
6 ^a	125
7 ^a	138
8 ^a	141

- Adeguamento elemento perequativo

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO DECENTRATA

La contrattazione decentrata potrà articolarsi a livello aziendale o territoriale per gruppi di piccole imprese. Nella contrattazione decentrata possono essere previsti premi legati alla professionalità. Nella contrattazione decentrata si favorirà anche lo sviluppo dei sistemi di welfare integrativo. Vanno ripristinate le misure di defiscalizzazione al fine di incentivare e diffondere la contrattazione aziendale/territoriale

Contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale è prevista per l'individuazione di obiettivi, la programmazione e l'istituzione di premi legati alla crescita di produttività, qualità e competitività aziendale.

Contrattazione territoriale

Le parti individuano criteri e applicano le linee guida a sostegno della contrattazione decentrata e lo sviluppo delle relazioni sindacali sul territorio anche sulla base della dimensione di impresa e dei settori merceologici. Il contratto territoriale che non sarà un ulteriore livello negoziale o una "dilatazione" del contratto di secondo livello, dovrà centrare alcuni obiettivi in ambiti nuovi anche al fine di rivitalizzare ruoli e contrattazione a livello periferico.

In particolare si procederà a livello territoriale:

- allo studio della situazione produttiva territoriale

- alla definizione dell'area di riferimento territoriale o di gruppi di piccole imprese
- alla definizione di azioni rivolte al welfare e alle politiche attive del lavoro territoriali
- all'individuazione di un programma finalizzato al miglioramento della produttività e a rispondere alle criticità con ricadute variabili da azienda a azienda
- alla programmazione dei percorsi e degli obiettivi utili a favorire il rafforzamento del sistema produttivo e la crescita della produttività, qualità e competitività
- alla istituzione dei premi salariali relativi, anche con l'utilizzo dell'elemento perequativo

WELFARE

- Campagne congiunte di promozione degli strumenti contrattuali di welfare
- Cometa: obbligatorietà dell'adesione e del versamento aziendale in favore della prospettiva previdenziale dei lavoratori nonché l'aumento dei contributi a carico delle imprese. Occorre inoltre prevedere un piano di informazione per l'insieme dei lavoratori.
- Rafforzamento di Metàsalute, prevedendo il versamento dei contributi a carico delle imprese per tutti i dipendenti e, in via subordinata, l'incremento della quota a carico delle imprese.
- Indicazione di linee guida per la contrattazione decentrata e lo sviluppo dei servizi e di nuove forme di welfare

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione di ogni lavoratore deve essere indicata come un diritto soggettivo, con specifiche prerogative, a partire da un monte ore annuo dedicato. Le necessità di un salto di qualità del manifatturiero italiano verso fabbriche moderne e intelligenti come *industry 4.0* prevedono un investimento sulla formazione inedito. Sta aumentando la consapevolezza sull'importanza della Formazione professionale e sul fatto che la stessa può realizzarsi solo attraverso pratiche partecipative e sulla costruzione di una rete di competenze.

In questo ambito va pertanto rivendicata un rafforzamento delle normative sulle 150 ore indirizzandole alla crescita delle competenze e della professionalità di ogni singolo lavoratore.

Gli ambiti su cui indirizzare le azioni formative sono quelle della formazione per la crescita professionale e della formazione per la riqualificazione. In questo ambito le ultime normative del Governo non hanno rafforzato lo strumento dell'Apprendistato, che altrove rappresenta la maggiore garanzia di un ingresso al lavoro caratterizzato dall'investimento sulle persone e le competenze.

- Apprendistato professionalizzante. Va rafforzato quale strumento di ingresso e preparazione al lavoro
- Apprendistato di primo livello come rafforzamento del percorso di alternanza scuola/lavoro
- Diritto contrattuale soggettivo alla formazione (garantendo uno standard minimo di pacchetto formativo e un monte ore adeguato nel triennio)
- Consultazione e coprogettazione con la RSU in sede di definizione dei corsi
- Riconduzione alla Rsu dei compiti del referente aziendale nelle aziende
- Certificazione della formazione ricevuta

INQUADRAMENTO:

- Prevedere il passaggio dalle attuali 10 categorie a un sistema di 5 fasce professionali con due categorie ciascuna. Le fasce saranno:
 - fascia A "Avviamento" (che comprende gli attuali 1^a e 2^a categoria)
 - fascia B "Qualificati" (che comprende gli attuali 3^a, 3^{as} e 4^a categoria)
 - fascia C "Tecnici" (che comprende gli attuali 5^a e 5^{as} categoria)
 - fascia D "Professionali" (che comprende gli attuali 6^a e 7^a categoria)
 - fascia E "Quadri" (che comprende l'8^a categoria)

All'interno di ogni fascia i 2 livelli verranno definiti come categorie: "Base" ed "Esperto", a partire dalla fascia B. Nella fascia A le due categorie verranno identificate come fascia A1, fascia A2.

Il passaggio dall'attuale sistema al nuovo avverrà sulla base dell'attuale inquadramento e scala parametrica, senza oneri né benefici.

- Definizione nazionale di declaratorie di fascia che permettano, in sede aziendale, tramite appositi profili che potranno essere definiti in quella sede, l'intreccio operai-impiegati oltre la fascia "C" e che, più in generale, garantiscano possibilità di evoluzione professionale e carriera all'interno delle fasce e tra le fasce
- Istituzione a livello aziendale di un sistema di confronto sulla dinamica retributiva e professionale all'interno delle fasce e tra le fasce, con la descrizione di possibili percorsi di carriera
- Almeno una volta all'anno, in sede aziendale, si svolgerà un esame congiunto sull'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori
- Ai fini della valutazione professionale dei lavoratori verrà considerata la polivalenza e la polifunzionalità, nonché le capacità personali di tipo trasversale
- Istituzione di un elemento salariale permanente legato alla professionalità da contrattare a livello aziendale
- Andrà previsto anche in relazione ai nuovi provvedimenti sulla revisione in tema di mansioni che limiti la possibilità di demansionamento.

POLITICHE DEL LAVORO E JOBS ACT

- Riconferma del principio di proporzionalità di cui al Ccnl in materia di licenziamenti disciplinari e dei criteri di scelta per la tutela nei licenziamenti collettivi
- Informazioni e contrattazione sulle assunzioni, per favorire l'ingresso e la stabilizzazione
- Diffusione dei progetti di alternanza scuola lavoro e sperimentazione modello duale
- Fondo bilaterale per il sostegno al reddito (Fondo Anticrisi) o ponte/staffetta generazionale già prevista nel Ccnl 2012 e in alcune esperienze aziendali. Restano le difficoltà relative alla decontribuzione e defiscalizzazione e occorre verificare come evolve la legislazione sia sugli ammortizzatori sociali come sul pensionamento
- In questo ambito va sollecitata una revisione della normativa sui fondi pensionistici integrativi
- Andrà previsto anche in relazione ai nuovi provvedimenti sulla revisione delle norme sul controllo a distanza che limiti al potere discrezionale del datore di lavoro, così come in riferimento al cd. "demansionamento".

ORARIO DI LAVORO

- Contrattazione delle forme e regimi di orario
- Contrattazione delle flessibilità sulla base delle esigenze delle persone
- Ampliamento dell'accesso al part-time e delle possibilità di trasformazione a tempo pieno
- Obiettivi e monitoraggio dei progetti di conciliazione vita e lavoro
- Coordinamento con norme su conciliazione vita e lavoro di cui al decreto legislativo di prossima approvazione
- Incrementare maggiorazioni turno per prestazioni lavorative al sabato e nei giorni festivi

MALATTIA

Rafforzamento della tutela dei lavoratori con gravi patologie con norme che consentano l'agevole accesso a periodi di aspettativa e che evitino l'esaurimento del comparto.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

- Fruizione oraria del congedo parentale individuando le soluzioni più opportune
- Permessi retribuiti in caso di sospensione del congedo di maternità e di contemporaneo ricovero del neonato
- Rendere effettivi i 3 giorni di permesso concessi al padre in caso di nascita di un figlio
- Consentire al lavoratore e alla lavoratrice che si trovano in situazioni di disagio familiare brevi permessi non retribuiti per far fronte alle esigenze conseguenti a detti eventi.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

- Rimodulazione del numero di RLS (e del relativo monte ore a disposizione) in base al numero di dipendenti, con particolare attenzione alle aziende più grandi
- La frequenza delle riunioni periodiche va modulata per dimensione aziendale e per il livello di rischio presente in relazione ai processi produttivi
- Va stabilita una stretta correlazione tra salute e sicurezza / sistemi di produzione / organizzazione del lavoro / ergonomia
- Va data visibilità agli Rls come rappresentanti di tutti i lavoratori con spazi a loro dedicati e fornendogli strumenti adeguati. Così come vanno regolamentati e proceduralizzati i diritti di esercizio del ruolo che la normativa di legge rinvia alla contrattazione collettiva
- La formazione degli Rls e dei lavoratori su salute e sicurezza deve essere co-decisa e cogestita da sindacati e imprese come nell'esperienza di alcuni grandi gruppi
- Inoltre va prevista una specifica tutela e prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (mobbing, lavoro stress-correlato e tecno-stress)

Vanno definiti contrattualmente i compiti degli RLS anche in tema di impatto dell'attività produttiva sull'ambiente esterno, prevedendo apposite informative sul monitoraggio ambientale e sulla gestione dei rifiuti.

TRASFERTE E REPERIBILITÀ

Si richiede l'adeguamento delle indennità di trasferta e di reperibilità contrattualmente previste, e la revisione e l'adeguamento delle normative a tutela dei lavoratori. In particolare occorre intervenire sul pernottamento, il cui valore di 19,36 € appare inadeguato

Occorre intervenire per l'adeguamento dei valori fiscalmente e contributivamente esenti, le cui soglie sono ferme da tempo.

CLAUSOLA SOCIALE PER GLI APPALTI

L'obiettivo è di prevedere una clausola sociale contrattuale in caso di cambio appalto nell'ambito delle attività che le imprese metalmeccaniche e dell'installazione di impianti svolgono presso committenti pubblici.

FINESTRA CONTRATTUALE DEL SETTORE INFORMATICO E ICT

Vanno individuate le nuove declaratorie professionali per il settore Informatico e ICT

LAVORATORI IMMIGRATI

Si richiede la piena attuazione degli impegni contrattuali, relativi alla promozione di corsi di lingua e cultura italiana per favorire l'integrazione sociale e l'accesso ai permessi in relazione a eventi straordinari legati alla loro condizione

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E VALORIZZAZIONE DEGLI ISCRITTI

E' previsto un percorso di consultazione con la convocazione dell'Assemblea nazionale dei Delegati Fim e Uilm, cui seguiranno le assemblee in tutti i luoghi di lavoro, valorizzando anche il ruolo degli iscritti alle OO.SS.LL., per l'approvazione della piattaforma.

L'ipotesi di accordo, secondo quanto previsto dal T.U. del 10 gennaio 2014, sarà sottoposta a consultazione certificata.

QUOTA CONTRATTO PER I NON ISCRITTI

Una volta raggiunta l'ipotesi di rinnovo, va prevista l'informazione diffusa con l'inserimento in busta paga del comunicato sindacale e della delega per il versamento della quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti con il meccanismo del silenzio-assenso.

Roma 16 luglio 2015