



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL Confimi Impresa Meccanica**

Il CCNL è scaduto il 31 maggio 2019, come Fim-Cisl e Uilm-Uil ci poniamo l'obiettivo di giungere a un accordo di rinnovo in tempi brevi e comunque assicurando piena continuità contrattuale.

Il contesto sociale ed economico vissuto quotidianamente dai lavoratori metalmeccanici rimane molto difficile.

E' necessario un rilancio del lavoro industriale e politiche economiche a sostegno della crescita e degli investimenti, dell'innovazione e della ricerca del comparto manifatturiero così come servono risorse per sostenere il reddito dei lavoratori e delle loro famiglie, attraverso la riduzione del prelievo fiscale che oggi, di fatto, condiziona i risultati contrattuali e frena i consumi.

Rilancio industriale e occupazionale, incremento dei salari, riduzione delle tasse ai lavoratori e interventi sugli ammortizzatori sociali e l'azzeramento degli infortuni sono il nostro obiettivo e sono stati tra gli argomenti principali delle mobilitazioni sindacali, a partire dalla grande manifestazione del 9 febbraio, poi proseguita con le iniziative dei sindacati di categoria, con lo sciopero e le tre manifestazioni unitarie dei metalmeccanici del 14 giugno che hanno visto un'ampia partecipazione dei lavoratori metalmeccanici.

Occorre intervenire per far sì che il rinnovo contrattuale possa svilupparsi in un contesto che aiuti e sostenga un ordinato e rapido sviluppo del negoziato e contestualmente sappia dare le giuste risposte alle legittime richieste delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

### **1. Aspetti economici:**

#### **a) Minimi tabellari**

Riconfermiamo il modello scaturito dal CCNL del 22 luglio 2016, che ha prodotto numerose innovazioni contrattuali e ha riconfermato i due livelli di contrattazione, introducendo la possibilità di attuare anche la contrattazione territoriale. Lo sviluppo del secondo livello di contrattazione, sia esso aziendale che territoriale, pur introducendo alcuni miglioramenti ha avuto un'efficacia limitata nella diffusione della contrattazione decentrata, è necessario introdurre correttivi per ampliarne l'esigibilità e migliorarne la diffusione per consentire la distribuzione ai lavoratori di profitti e produttività.

La nostra richiesta di aumento è dell'8% sia sul Trattamento economico minimo che sui trattamenti di trasferta e reperibilità, relativamente al periodo di vigenza 2019-2022.

#### **b) Elemento Retributivo Annuo**

Incremento a 700 euro con modifica dei meccanismi di erogazione dell'Elemento Retributivo Annuo che dovrà essere corrisposto al personale in forza nei primi 5 mesi dell'anno anche se in modo discontinuo, in proporzione all'attività prestata nell'anno precedente in tutti i casi non sia presente un Premio di risultato contrattato. Rafforzamento del rapporto tra Elemento Retributivo annuo e contrattazione territoriale, al fine di rendere diffusa ed esigibile la contrattazione decentrata.



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

### **c) Welfare contrattuale**

Previsione di un importo annuale pari a 250 euro annui da erogarsi a titolo di “welfare contrattuale” a sostegno dei bisogni sociali e familiari dei lavoratori. Al fine di rendere disponibile a tutti i metalmeccanici nei diversi territori è utile definire una Piattaforma metalmeccanica Welfare unica nazionale a gestione delle parti. A tale scopo si possono sperimentare le possibilità di integrare nella piattaforma welfare anche i servizi territoriali sulla base dei bisogni sociali delle persone.

### **d) Trasferte e reperibilità**

Incremento delle indennità di reperibilità e di trasferta, *sempre nella misura dell'8%*.

In particolare nei casi di trasferta di durata media-lunga o all'estero, oltre al trattamento forfettario o a piè di lista, deve essere prevista un'indennità disagio, assicurazioni, precisando altresì le norme sui rientri e la periodicità degli stessi.

L'azienda dovrà garantire adeguata tutela delle condizioni di lavoro e personali dei lavoratori nei paesi individuati con condizione di rischio.

Ridefinizione dei limiti dei turni di reperibilità e rivalutazione del compenso con non più di una settimana consecutiva.

### **e) Previdenza complementare**

Incremento della contribuzione aziendale per la previdenza complementare dal 1,6% fino a raggiungere il 2%. Occorrerà individuare modalità per aumentare l'adesione in particolare per i lavoratori e le lavoratrici più giovani.

Verifica della situazione dei fondi di riferimento delle aziende metalmeccaniche del Ccnl Confimi per favorire l'effettiva diffusione della previdenza complementare.

## **2. Aspetti normativi:**

### **a) Relazioni sindacali e partecipazione,**

Rafforzamento delle relazioni sindacali per il rilancio dell'industria metalmeccanica con particolare riferimento alla piccola e media impresa manifatturiera, orientamenti per favorire la partecipazione attiva dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali ai temi dell'innovazione tecnologica, dell'organizzazione del lavoro e delle competenze, della salute e sicurezza.

Nel comitato tecnico scientifico nazionale va reso periodico e strutturale lo studio dell'andamento del settore, nelle sue articolazioni in modo da orientare le politiche di sviluppo del settore metalmeccanico. Si chiede inoltre di inserire anche le competenze relative alla regolamentazione del diritto all'informativa sui dati, sul loro utilizzo, la loro conservazione e distruzione, la regolamentazione del diritto di utilizzare gli strumenti informatici per la comunicazione delle RSU con i lavoratori (informazioni sindacali, previdenza complementare, sanità integrativa, welfare, ecc.), i diritti di informazione e consultazione previsti dalla Direttiva 2002/14/CE

Riteniamo necessario costruire un avviso comune tra le parti su: azionariato diffuso, forme di rappresentanza dei lavoratori azionisti di derivazione sindacale, partecipazione agli utili. Occorre inoltre prevedere ipotesi di distribuzione azionaria gratuita ai dipendenti nei casi di “extra margine”. Va inoltre previsto un confronto annuale in azienda sull'occupazione, sulle assunzioni, la stabilizzazione occupazionale, le tipologie contrattuali, l'occupazione femminile, l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili (L. 68/1999). Nelle situazioni



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

di crisi d'impresa per processi di delocalizzazione, crisi o ristrutturazioni, occorre definire l'obbligo a carico delle aziende di predisposizione di un piano sociale condiviso con le OO.SS. per evitare i licenziamenti.

### **b) Staffetta Generazionale**

E' utile favorire percorsi di ricambio generazionale identificando soluzioni congiunte Azienda/Stato/Lavoratori per risolvere situazioni di innovazione dell'organizzazione aziendale, ricambio generazionale e rinnovamento delle professionalità, promuovendo azioni di sostegno al reddito e flessibilità in uscita dal lavoro (attraverso integrazione a NASPI, Ape Social, RITA, accumulo ferie e permessi e banca ore), supporto azioni di riqualificazione professionale. Sviluppando forme di trasformazione volontaria del rapporto di lavoro in part-time prima dell'uscita con valori di contributi uguali a quelli pagati per il tempo pieno, l'allungamento della Naspi di 12 mesi in casi di crisi (avviso comune) implementando la Banca delle ore.

### **c) Contrattazione aziendale e territoriale**

Rilancio e rafforzamento degli aspetti di esigibilità, anche prevedendo la trasformazione dell'Elemento Retributivo Annuo in indennità di mancata contrattazione.

### **d) Diritto soggettivo alla formazione professionale, certificazione e bilancio delle competenze, diritto allo studio.**

Verifica dell'attuazione del diritto soggettivo alla formazione professionale nella misura di 8 ore annue con la definizione di norme che ne garantiscano la fruibilità per i dipendenti, implementazione del bilancio delle competenze e la relativa certificazione per il settore, definire le modalità della formazione e-learning. Definire percorsi di alfabetizzazione digitale per tutti i lavoratori utilizzando il sistema formativo, pubblico e privato, fornendo ai lavoratori delle digital skills di base e un elenco di corsi trasversali condivisi;

le RSU o in loro assenza le commissioni territoriali, saranno coinvolte nelle iniziative formative per assolvere al diritto soggettivo e potranno definire anche modalità di utilizzo collettivo;

predisposizione di modelli guida e di riferimento per la contrattazione aziendale, con l'impegno delle imprese a negoziare i percorsi di crescita, le competenze trasversali, lo schema di riconoscimento economico dei ruoli e della professionalità;

Vanno utilizzati nuovi sistemi di valutazione di competenze oggettivi e fruibili su nuove professionalità, predisposizione di un bilancio delle competenze per tutti i lavoratori, individuando le capacità professionali necessarie ed eventuali percorsi di riqualificazione interna, vanno certificate le competenze acquisite per renderle "spendibili" univoche a livello nazionale e internazionale, anche attraverso utilizzo di appositi software (Passaporto delle Competenze). Per favorire l'incontro tra domanda e offerta e la ricollocazione, è necessario individuare processi di allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, anche attraverso le università e i competence center. E' necessario poi normare le attività formative in modalità e-learning e/o autoformazione (soft skills come l'inglese, informatica ecc.) individuando la valorizzazione "in ore" di questa tipologia di corsi, per la certificazione dell'obbligo formativo e per il riconoscimento in accantonamento delle ore impiegate. Si richiede l'ampliamento dell'ambito di applicazione del diritto allo studio, con riferimento al quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, per i diversi



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

percorsi di studio e anche per corsi di qualificazione professionali di una durata inferiore al triennio erogata da enti di formazione anche non regionali. E' indispensabile individuare politiche di rafforzamento e condivisione dei percorsi di alternanza scuola lavoro per costruire buone pratiche inserite nel percorso didattico con il coinvolgimento di tutti le parti (tutor, scuole, genitori, studenti, RSU).

### **e) Inquadramento professionale**

Sperimentazione di forme innovative di inquadramento professionale per valorizzare le competenze dei lavoratori, attraverso:

1. la semplificazione della dinamica di crescita delle categorie confermando le attuali regole di gestione dei percorsi di mobilità professionale;
2. la rivisitazione e l'aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali all'evoluzione determinata da industria 4.0, per il riconoscimento delle nuove professionalità e delle competenze trasversali necessarie e richieste nei diversi livelli e oggi non riconosciute. Ciò sarà anche di sostegno a percorsi di ulteriore adattamento in sede aziendale, con possibile introduzione di schemi e sistemi di misurazione della professionalità da adottare con accordo aziendale/territoriale tra le parti.

### **f) Fondo sanitario PMI Salute**

Revisione, anche alla luce dell'evoluzione in Fondo Sanitario di PMI Salute, dei criteri e dei requisiti degli aderenti, in particolare per la permanenza di iscrizione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

### **g) Ambiente, salute e sicurezza**

Rafforzamento degli aspetti di formazione informazione e coinvolgimento dei lavoratori, nonché del ruolo degli RLS, anche prevedendo una specifica copertura territoriale per le piccole aziende. Rafforzamento delle competenze d'intervento anche sulle tematiche di impatto ambientale e sostenibilità.

Occorre promuovere iniziative quali la formazione mediante i "break formativi" da svolgersi nel contesto operativo, con il coinvolgimento costante dei lavoratori, così come vanno diffuse le buone pratiche come la valutazione e lo studio dei "quasi infortuni", sviluppando progetti formativi che si basino sui comportamenti in ambiente operativo. Estensione della Formazione congiunta RIs-Rspp-Responsabili di linea sul documento di valutazione dei rischi, sui rischi interferenti, sul ruolo dei diversi soggetti in materia di controllo, prevenzione, interventi. Analisi in sede aziendale anche delle casistiche riguardo alle malattie professionali e con informazioni esaustive sulle sostanze utilizzate, sulle emissioni, sul trattamento dei rifiuti, sull'impatto energetico, sugli interventi e la sostenibilità ambientale.

### **h) Occupazione, mercato del lavoro e Appalti**

Adeguamento e ridefinizione delle norme contrattuali sul mercato del lavoro (contratto Socrate, contratti a tempo determinato, somministrati, apprendistato) anche alla luce delle modifiche avvenute nella legislazione, al fine di rafforzare gli aspetti relativi alla stabilizzazione dei contratti di lavoro. Va definita una percentuale massima di utilizzo per tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato e/o in somministrazione, comprensiva dello staff leasing, così come va ridotto coerentemente con le disposizioni di legge, il periodo massimo



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

di lavoro a termine per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Rafforzare il diritto di precedenza nelle stabilizzazioni e rafforzare il percorso contrattuale per il rilancio dei contratti di apprendistato nel nostro settore.

Nelle realtà produttive interessate dalle modifiche intervenute nell'organizzazione delle imprese con il ricorso agli appalti e alle esternalizzazioni, chiediamo di introdurre la clausola sociale che preveda il passaggio diretto senza soluzione di continuità contrattuale e di legge di tutti i lavoratori impiegati da almeno 6 mesi continuativi.

Per i lavoratori di imprese terze che operano nel sito chiediamo il diritto di assemblea di sito oltre che agibilità sindacali per la loro rappresentanza sindacale quali spazi di affissione, la messa a disposizione di locali idonei alle riunioni e di strumenti informatici, nonché il diritto all'utilizzo dei servizi comuni alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice.

### **i) Orario di lavoro e Conciliazione vita lavoro**

Favorire la contrattazione di forme di orario, anche parziale, per le esigenze personali e familiari dei lavoratori in grado di conciliare i tempi di vita e di lavoro, rafforzando e migliorando gli aspetti normativi già definiti dal CCNL, nello specifico:

#### **1. Lavoro agile, telelavoro e part-time**

Va rafforzato nell'ambito del CCNL il lavoro agile e il telelavoro quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, utile alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, prevedendo uno schema quadro per facilitarne l'applicazione. Per il lavoro a part-time chiediamo un incremento in termini di quantità aumentando la percentuale obbligatoria e un adeguamento della maggiorazione del lavoro supplementare.

#### **2. Ferie e Par**

Entro il primo quadrimestre va effettuato l'esame congiunto per la definizione del calendario delle ferie collettive. Definire le procedure di richiesta e utilizzo delle ferie a fruizione individuale. Per i permessi annui retribuiti (PAR) va definita una modalità di utilizzo più flessibile prevedendo l'utilizzo anche ad ore.

#### **3. Conciliazione vita-lavoro**

Impegno delle imprese a negoziare progetti per la conciliazione vita-lavoro e per il sostegno ai genitori.

#### **4. Orario personale direttivo e diritto alla disconnessione**

Vanno introdotte misure di contenimento e di compensazione dell'orario di lavoro per il personale direttivo. Devono essere definiti i criteri di individuazione di tale personale con le normative di legge e la giurisprudenza.

Deve essere inoltre normato il diritto alla disconnessione al di fuori del proprio orario di lavoro e delle eventuali.

### **j) Diritti e Tutele**

#### **1. Sostegno alla genitorialità**

Per il genitore che accede al congedo parentale, il trattamento economico viene integrato dall'azienda portando dal 30% al 80% il primo mese.

Trattamento di maternità nei casi di anticipo di maternità e garantire un adeguato trattamento economico alle lavoratrici integrandolo al 100% del salario. Va prevista adeguata formazione al rientro da aspettative e congedi di lunga durata



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

(maternità, malattie lunghe e infortuni) anche in e-learning per assicurare il pieno reinserimento lavorativo.

**2. Molestie Sessuali e Vittime di Violenza**

Si richiede di predisporre iniziative di prevenzione attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione e di prolungare i periodi di congedo riconosciuti alle vittime di violenza previsti dalla l.80/2015.

**3. Patologie Gravi**

E' necessario integrare l'elenco delle patologie gravi per dare una maggior tutela prevedendo anche un allungamento del periodo di comporto per un ulteriore anno a partire dal termine della malattia che ha determinato l'allungamento. Ampliamento delle casistiche per il frazionamento dell'aspettativa. (extra terapie salvavita).

**4. Whistleblowing**

Si propone il recepimento della legge in materia a tutela dei lavoratori.

**k) 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 al sindacato con il meccanismo del silenzio-assenso.

**l) Percorso democratico**

La presente piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da Fim-Cisl e Uilm-Uil con Confimi, in ottemperanza ai criteri e alle modalità degli Accordi interconfederali, sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 3 settembre 2019

Fim-Cisl

Uilm-Uil