



SEGRETERIA NAZIONALE

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

## **COORDINAMENTO FIM-CISL ARTIGIANATO**

### **DOCUMENTO SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEI LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTIGIANE METALMECCANICHE**

**IL COORDINAMENTO NAZIONALE FIM-CISL DELL'ARTIGIANATO HA DISCUSO DELLA SITUAZIONE DEI CONTRATTI REGIONALI DEL SETTORE E DELLO STATO DEL CONFRONTO RECENTEMENTE RIAVVIATO CON LE ASSOCIAZIONI DELL'ARTIGIANATO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE.**

**IL COORDINAMENTO FIM-CISL RIBADISCE LA NECESSITÀ E L'URGENZA DI UN CONFRONTO DI MERITO SUI TEMI DEL CONTRATTO, POSTI CON LA PIATTAFORMA SINDACALE DEL 2013, E RICHIEDONO L'ABBANDONO DELLE RIGIDITÀ E DELLE PREGIUDIZIALI FIN QUI ESPRESSE DALLE CONTROPARTI.**

**IL COORDINAMENTO FIM-CISL ESPRIME PIENO SOSTEGNO ALLA DELEGAZIONE NAZIONALE FIM-CISL NEL CONDURRE IL NEGOZIATO PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI INDICATI CON LA PIATTAFORMA, CHE VENGONO RICHIAMATI E AGGIORNATI CON IL PRESENTE DOCUMENTO.**

**IL COORDINAMENTO FIM-CISL CONFERMA IL MASSIMO IMPEGNO PER GIUNGERE ALLA CONCLUSIONE POSITIVA DEL CONTRATTO E PER LA PIENA TUTELA NORMATIVA E ECONOMICA DEI LAVORATORI.**

#### **RILANCIARE IL SETTORE METALMECCANICO, RINNOVARE IL CONTRATTO**

Il contesto sociale ed economico vissuto quotidianamente da gran parte dei cittadini e dai lavoratori rimane molto difficile. La crisi e le politiche di austerità hanno visto il calo degli investimenti e dei consumi.

L'occupazione stenta a consolidarsi e in particolare nel settore metalmeccanico sono ancora molte le realtà in crisi. Occorrono ora nuove politiche economiche espansive e un sostegno deciso 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. La ripresa del settore metalmeccanico necessita in particolare di precise scelte di politica industriale per il rilancio della produzione e dell'occupazione.

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 delle istituzioni per far avanzare le proposte sindacali per il rilancio industriale.

Con l'impegno a rinnovare il Contratto Nazionale, si intende tutelare in modo adeguato i lavoratori e promuovere l'interesse comune in termini di salario e normative, e per riaffermare concretamente la funzione della contrattazione collettiva e il ruolo positivo di rappresentanza del Sindacato.

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.

Il rinnovo del contratto dovrà rispondere all'esigenza di riaffermare l'importanza e la complementarità dei due livelli di contrattazione: 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, e il Contrattazione regionale e locale, che va estesa e resa effettiva, e che deve essere qualificata per cogliere le specificità, tutelare l'occupazione e le condizioni di lavoro.

**Occorre un confronto sul merito dei problemi posti con la piattaforma sindacale per rispondere alle giuste esigenze dei lavoratori, rafforzare la partecipazione e le relazioni sindacali, e sostenere il rilancio del sistema e delle imprese del comparto dell'artigianato.**

## **I TEMI DEL RINNOVO DEL CCNL**

### **SISTEMA DI INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE**

La partecipazione – ancor più nell'ambito dell'artigianato metalmeccanico – 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.

Occorre innanzitutto assicurare il confronto e lo scambio di informazioni a livello nazionale e regionale sulla situazione del comparto e sulle prospettive produttive e occupazionali.

Chiediamo che venga data piena attuazione alle norme contrattuali vigenti riguardanti il sistema organico e articolato di relazioni sindacali nel settore a partire da quanto previsto in materia di strumenti di informazione e partecipazione.

### **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. A fronte dell'accordo sulla copertura del periodo di vacanza contrattuale 2013-2014 del 15 gennaio 2015, si richiede l'aumento dei minimi contrattuali per il recupero della tutela delle retribuzioni per il periodo dal 2015 per il completamento del precedente ciclo contrattuale e per la garanzia salariale per il periodo successivo.

### **TRASFERTE E REPERIBILITÀ**

In ragione del fatto che detti trattamenti non sono stati più adeguati da prima del 2000, si richiede di aggiornarli con un incremento nella misura del 20%.

### **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Le parti individuano criteri e applicano le linee guida a sostegno della contrattazione decentrata e lo sviluppo delle relazioni sindacali a livello locale.

Il contratto dovrà centrare alcuni obiettivi in ambiti nuovi anche al fine di rivitalizzare ruoli e contrattazione a livello decentrato.

La contrattazione decentrata a livello regionale andrà quindi sviluppata ed estesa.

In particolare si procederà a livello regionale:

- allo studio della situazione produttiva
- alla definizione dei percorsi e degli obiettivi utili a favorire il rafforzamento del sistema produttivo e la crescita della produttività, qualità, competitività e innovazione
- alla istituzione dei premi salariali relativi
- al rafforzamento degli strumenti di bilateralità e alla definizione di azioni rivolte al welfare e alle politiche attive del lavoro

### **ELEMENTO SALARIALE DI GARANZIA**

Anche la fine di favorire e incentivare il completo sviluppo e la diffusione generalizzata della contrattazione integrativa di livello regionale, va prevista l'istituzione di un elemento salariale di garanzia. Tale nuovo istituto salariale dovrebbe essere riservato ai lavoratori che non beneficiano della contrattazione di secondo livello regionale e verrebbe assorbito dalla contrattazione di secondo livello nel momento in cui essa si realizza.

### **WELFARE INTEGRATIVO, BILATERALITÀ, SOSTEGNO AL REDDITO**

Si richiede di prevedere:

- *Previdenza complementare*: obbligatorietà dell'adesione e del versamento aziendale in favore della prospettiva previdenziale dei lavoratori, nonché aumento dei contributi a carico delle imprese, fermi da anni alla quota del 1%. Occorre inoltre prevedere un piano di informazione costante per l'insieme dei lavoratori.
- *Sanità integrativa-Sanarti*: informazione dei lavoratori e rafforzamento della sanità integrativa.
- *Welfare contrattuale*: possibilità di introdurre a livello della contrattazione decentrata piani di welfare contrattuale per rispondere ai bisogni dei lavoratori.
- *Sostegno al reddito*: rafforzamento degli strumenti della bilateralità di sostegno del reddito dei lavoratori in caso di crisi aziendale, riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.
- *Campagne* congiunte di promozione degli strumenti contrattuali di welfare e di sostegno al reddito.

## FORMAZIONE PROFESSIONALE

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.

- La formazione deve essere indicata come un diritto soggettivo di ogni lavoratore. Vanno rese effettive le 25 ore a disposizione di ogni lavoratore nel triennio destinate alla formazione continua, superando le limitazioni oggi esistenti.
- Va attuato il confronto periodico a livello nazionale per gli indirizzi e la verifica dell'attuazione dei percorsi formativi realizzati nel settore.
- Va previsto uno specifico ruolo delle parti a livello regionale a supporto delle attività formative delle aziende, prevedendo la co-progettazione con le rappresentanze sindacali di bacino in sede di definizione dei corsi.
- Va prevista la certificazione della formazione realizzata.

Gli ambiti su cui indirizzare le azioni formative sono quelle della formazione per la crescita professionale e per la riqualificazione. Va rafforzato lo strumento dell'Apprendistato, che può rappresentare la maggiore garanzia di un ingresso al lavoro caratterizzato dall'investimento sulle persone e sulle loro competenze.

## DIRITTO ALLO STUDIO

Va rilanciato lo strumento delle 150 ore e del diritto allo studio.

La formazione e lo studio vanno incoraggiate istituendo borse di studio per i lavoratori studenti.

## INQUADRAMENTO

E' necessario aggiornare il sistema di riconoscimento della professionalità per adeguarlo ai cambiamenti di questi anni e per valorizzare appieno l'apporto professionale e di competenze dei lavoratori.

Va realizzata la verifica della rispondenza delle declaratorie e dei profili professionali alle competenze richieste dall'organizzazione del lavoro e al fine di agevolare la crescita e l'evoluzione professionale dei lavoratori.

Ai fini della valutazione delle competenze professionali dei lavoratori verrà considerata la polivalenza e la polifunzionalità, nonché le capacità di tipo trasversale, il lavoro in team, e la capacità di risoluzione dei problemi tecnico-organizzativi.

## DIRITTI E TUTELE

**Malattia** - Chiediamo che vengano retribuiti i primi 3 giorni anche quando la malattia abbia durata inferiore ai 7 giorni. Chiediamo inoltre una migliore tutela economica per le malattie lunghe e gravi.

### **Maternità e congedi**

Vanno definite forme di sostegno alla maternità e paternità come l'integrazione dell'indennità riconosciuta dall'INPS per il congedo facoltativo.

Si chiede di potere usufruire dei congedi parentali tramite frazionamento ad ore, come previsto dal nuovo quadro normativo vigente.

### **Lavoro**

Chiediamo che venga data coerenza alla normativa contrattuale rispetto alle innovazioni legislative intervenute relativamente alle tipologie contrattuali, al fine di favorire la stabilizzazione dell'occupazione.

### **Orario e conciliazione vita-lavoro**

- Possibilità di regimi degli orari e delle flessibilità sulla base delle esigenze delle persone.
- Ampliamento dell'accesso al part-time e delle possibilità di trasformazione a tempo pieno.
- Sostegno e monitoraggio dei progetti di conciliazione vita e lavoro in coerenza con le norme di cui al decreto legislativo.
- Incremento delle maggiorazioni turno per prestazioni lavorative al sabato e nei giorni festivi.

### **SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE**

- La frequenza delle riunioni periodiche va modulata in relazione al 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, e la prevenzione necessaria.
- Va data visibilità agli Rlst come rappresentanti di tutti i lavoratori con spazi dedicati per l'informazione. Così come vanno regolamentati i diritti di esercizio del ruolo che la normativa di legge rinvia alla contrattazione collettiva
- La formazione dei lavoratori su salute e sicurezza deve essere co-decisa e co-gestita da sindacati e imprese
- Vanno definiti contrattualmente i compiti degli Rlst anche in tema di impatto dell'attività produttiva sull'ambiente esterno, prevedendo apposite informative sul monitoraggio ambientale e sulla gestione dei rifiuti.

### **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

### **DIRITTI SINDACALI**

- Si richiede di assicurare lo svolgimento di almeno un'ora di assemblea all'anno presso la sede aziendale su specifiche materie quali: contrattazione nazionale e regionale, bilateralità, previdenza complementare, assistenza sanitaria, salute e sicurezza sul lavoro.
- Si richiede di far transitare la delega sindacale anche attraverso l'ente bilaterale.

### **PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E VALORIZZAZIONE DEGLI ISCRITTI**

E' previsto un percorso di consultazione e informazione dei lavoratori, valorizzando anche il ruolo degli iscritti alle Organizzazioni sindacali, in tutto il percorso di rinnovo del contratto.

### **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 sul contratto e della delega per il versamento della quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti con il meccanismo del silenzio-assenso.

### **STAMPA E DISTRIBUZIONE DEL TESTO CCNL**

Il testo del CCNL dovrà essere stampato e distribuito a tutti i lavoratori con costo a carico delle aziende.

Le normative devono essere tradotte, anche in sintesi, nelle lingue più diffuse per essere comprese anche dai lavoratori stranieri.

Roma, 18 gennaio 2018

**FIM-CISL NAZIONALE**