

Il Contratto si fa con l'unità dei lavoratori.

L'unità si fa con la Democrazia



Più democrazia, occupazione e salario. Nuovi diritti e tutele per tutti

Su questi temi e proposte la Fiom avvierà a settembre una consultazione straordinaria in tutti i luoghi di lavoro, per varare la piattaforma da sottoporre al voto vincolante e certificato delle lavoratrici e di lavoratori.

IL CONTRATTO È TUO COSTRUIAMOLO INSIEME



La difesa dell'occupazione e l'affermazione di un lavoro stabile e con diritti passa oggi dalla riconquista di un nuovo contratto nazionale. Per i metalmeccanici quest'obiettivo, secondo noi prioritario e importante, non è mai stato così difficile da realizzare. Il rischio concreto è che non ci sia nessun rinnovo contrattuale.

Le deroghe introdotte per legge e le scelte compiute dall'ex gruppo Fiat, le modifiche delle norme sul lavoro introdotte dall'attuale governo, stanno minando le basi del contratto collettivo nazionale.

Confindustria mette in contrapposizione la contrattazione aziendale con quella nazionale per far saltare quest'ultima. Per poter riconquistare il contratto è indispensabile coinvolgere tutte le tipologie di lavoro presenti nelle imprese metalmeccaniche applicando le regole sulla certificazione della rappresentanza e sulla democrazia previste nell'accordo interconfederale del gennaio 2014.

La Fiom ha proposto a Fim e Uilm di costruire insieme ai lavoratori la piattaforma rivendicativa per gestirla democraticamente sottoponendola al voto di tutti gli interessati. La Fiom ha risposto alla lettera di Federmeccanica proponendo la convocazione di un tavolo unitario con tutti i sindacati, propedeutico al rinnovo contrattuale, per discutere dell'andamento produttivo e occupazionale del settore perché il contratto è di tutti o non è.

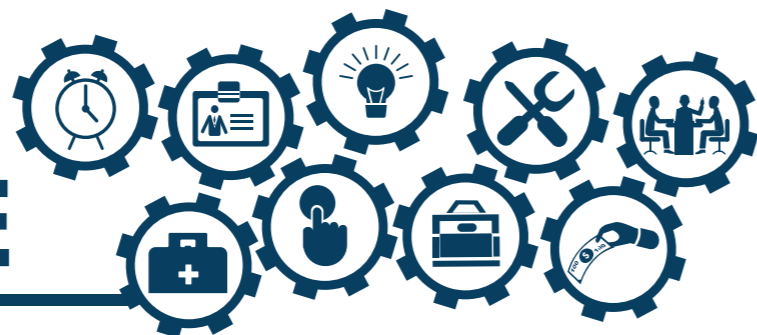
Ma Fim e Uilm hanno scelto ancora una volta di andare avanti da sole presentando una piattaforma separata da far votare solo ai loro iscritti, che sono una minoranza dei metalmeccanici. È come se alle elezioni potessero partecipare solo gli iscritti ai partiti. Fim e Uilm, con una vecchia logica, antepongono il loro interesse al diritto dei metalmeccanici di avere un vero contratto nazionale.

La Fiom continuerà sulla strada della democrazia e del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, che hanno il diritto di poter decider sul proprio futuro. Per questo a settembre avvieremo una grande discussione e consultazione in tutti i luoghi di lavoro, coinvolgendo tutte le persone interessate dentro e fuori le fabbriche. Porteremo le nostre idee e proposte, ascolteremo quelle delle lavoratrici e dei lavoratori per costruire insieme una piattaforma contrattuale rivendicativa, che presenteremo a Federmeccanica dopo l'approvazione con il voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

GLI OBIETTIVI DEL CONTRATTO

- per essere valido ed esigibile il contratto nazionale deve recepire la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali e il voto certificato della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti;
- nessuna deroga per legge;
- difesa dell'occupazione anche attraverso la riduzione degli orari di lavoro;
- allargare le tutele a tutte le forme di lavoro;
- mantenere i due livelli contrattuali tra loro distinti e integrativi in cui siano previste norme di rinvio alla contrattazione aziendale;
- validità «erga omnes»;
- i minimi salariali come punto di riferimento per il salario minimo legale;
- defiscalizzazione degli aumenti salariali nazionali, anche alla luce del fatto che l'80% delle imprese non è coinvolta nella contrattazione di secondo livello.

LE NOSTRE PROPOSTE



SALARIO

Recuperare l'autorità salariale del Ccnl, nella tutela e nell'incremento del potere di acquisto, riducendo gli spazi di erogazione unilaterale delle imprese e agendo su più istituti economici: sui minimi salariali avendo anche a riferimento precedenti conclusioni contrattuali, su elementi retributivi legati alla professionalità, sull'elemento perequativo per chi non fa la contrattazione aziendale.

FONDO MUTUALISTICO DI SANITÀ INTEGRATIVA



Valorizzando l'esperienza contrattuale della categoria va definito un fondo nazionale con contributi interamente a carico dell'azienda, per tutti i rapporti di lavoro e per i familiari a carico, con il mantenimento dell'iscrizione anche in caso di ricorso ad ammortizzatori sociali. Le prestazioni erogate prioritariamente dal fondo dovranno riguardare, ad esempio, prevenzione, cure odontoiatriche, rimborso dei ticket senza franchigia, visite specialistiche e riduzione liste d'attesa.

RIDUZIONE DELL'ORARIO E REDISTRIBUZIONE DEL LAVORO



Affermare il ruolo contrattuale delle Rsu in materia di orari di lavoro, di sue variazioni e di modalità di gestione.
Prevedere:
- riduzioni di orario e aumento degli occupati stabili con l'istituzione di più squadre a fronte di un maggiore utilizzo degli impianti;
- il ricorso prioritario ai contratti di solidarietà sia difensivi che espansivi per difendere e incrementare i livelli occupazionali;
Rafforzare l'uso del part time.
Sperimentare un utilizzo del part time tra nuovi assunti e lavoratori prossimi alla pensione.



FORMAZIONE E OCCUPAZIONE

Diritto alla formazione permanente per tutte le forme di lavoro;
- utilizzo delle 150 ore;
- utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali anche per la mobilità da posto a posto di lavoro;
- istituzione di un fondo di sostegno al reddito e all'occupazione.

CONTRASTO AL JOBS ACT



Realizzare un unico regime normativo in materia di diritti e tutela ai licenziamenti individuali e collettivi e riorganizzazioni aziendali prevedendo anche per i nuovi assunti la tutela dell'art. 18.
Ripristinare con il Ccnl il ruolo della contrattazione collettiva sulle norme relative al demansionamento e al controllo a distanza.



TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Riaffermare la centralità dei contratti a tempo indeterminato e prevedere per tutti i rapporti di lavoro diritti e condizioni minime quali:
- maternità, malattia, ferie, preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- retribuzione annuale lorda prevista dal Ccnl per la mansione svolta.



APPALTI

Definire le tipologie delle lavorazioni in appalto e una loro limitazione quantitativa.
Prevedere l'assunzione di una responsabilità diretta da parte dell'azienda appaltante su tutto il ciclo lavorativo e l'obbligo all'applicazione del Ccnl a carico delle società che operano in appalto.
Garantire l'utilizzo dei servizi a tutti i lavoratori delle aziende degli appalti, alle stesse condizioni dei lavoratori dell'azienda appaltante, il diritto di informazione alle Rsu sui contratti di appalto in essere e in definizione e la conservazione del posto di lavoro in caso di cambio appalto.

PROCEDURE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO PREVENTIVO



Prevedere diritti d'informazione e confronto preventivo con i sindacati e la Rsu che potranno esercitare il diritto di proposta, attivato dall'azienda o da parte sindacale, su politiche industriali, modifica delle modalità lavorative, modelli organizzativi, ristrutturazione e trasformazione d'impresa.
L'attivazione del sistema di partecipazione negoziata potrà dar luogo, con il consenso di tutte le parti interessate, a una procedura di confronto/raffreddamento per esaminare i problemi e ricercare soluzioni senza che le parti procedano ad azioni unilaterali.

FINESTRA INFORMATICA



Prevedere norme specifiche in materia di orario e inquadramento.