



PIATTAFORMA DELLA FIOM-CGIL PER RINNOVARE IL CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DI LAVORO UNIONMECCANICA

PREMESSA

La trattativa che si apre deve fare i conti con un contesto italiano e internazionale del tutto inedito sul piano economico, produttivo e occupazionale, caratterizzato da accresciute disuguaglianze sociali, da discriminazioni salariali, di genere e nei confronti dei soggetti svantaggiati, da significative differenze nell'andamento dei comparti e delle imprese del nostro settore e dall'assenza di adeguate politiche industriali e di investimenti sia pubblici che privati.

Il nostro obiettivo, nella trattativa con Unionmeccanica, è rinnovare il Contratto nazionale per la tutela e l'aumento del potere d'acquisto delle retribuzioni, il miglioramento delle condizioni di lavoro e della capacità competitiva delle imprese. In questo senso gli obiettivi di fondo di questo rinnovo contrattuale sono:

- riunificare i diritti e le tutele di tutte le forme di lavoro;
- contrastare la precarietà, la disoccupazione e il crescente divario tra Nord e Sud;
- affermare la stabilità dell'occupazione e il diritto alla formazione;
- impegnare le imprese a una ripresa degli investimenti orientati all'innovazione tecnologica e al conseguente incremento della produttività;
- delineare un sistema di impresa e di produzione fondata sulla qualità, la sicurezza del lavoro, la crescita professionale delle persone, un diverso sistema di appalti e una nuova flessibilità dell'organizzazione del lavoro;
- tutelare e aumentare il potere d'acquisto dei salari, rafforzare i diritti sociali fondamentali di tutte le persone che lavorano.

1) INNOVAZIONE E SPERIMENTAZIONE CONTRATTUALE

Per queste ragioni le proposte che avanziamo indicano una disponibilità all'innovazione e alla sperimentazione di nuovi sistemi di relazioni e di contrattazione collettiva.

Un contratto nazionale che si realizzi recuperando la certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e il voto referendario certificato della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per affermare la sua validità ed esigibilità, come del resto previsto dall'Accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

Un contratto nazionale che valorizzi l'esperienza contrattuale realizzata nelle imprese della nostra categoria.

Un contratto nazionale che allarghi le proprie tutele e garanzie a tutte le forme di lavoro; che preveda norme di rinvio alla contrattazione aziendale e territoriale confermando l'esistenza di due livelli contrattuali tra loro distinti e integrativi; che rafforzi, estenda e qualifichi ulteriormente l'esperienza positiva della bilateralità realizzata nel settore sia per i lavoratori che per le PMI metalmeccaniche.

Un contratto nazionale che stipulato su queste basi assuma una validità «erga omnes» in cui i minimi salariali, non derogabili, assumano un ruolo di garanzia del potere d'acquisto e di soglia per il salario minimo legale.

2) TITOLARITÀ CONGIUNTA RSU E ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER QUALIFICARE ED ESTENDERE LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E/O TERRITORIALE

Si propone di confermare la titolarità congiunta per la negoziazione in sede aziendale e/o territoriale alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e alle Rsu elette sulla base degli accordi interconfederali in vigore, ovvero per le aziende più complesse e secondo la prassi in vigore alle organizzazioni sindacali nazionali e alle Rsu.

In tale ambito, confermando la prassi in vigore, si propone di prevedere, per la validità e l'esigibilità degli accordi aziendali e/o territoriali, anche il voto certificato della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Tutto ciò al fine di rafforzare e qualificare i rinvii alla contrattazione aziendale e/o territoriale

contenuti nella presente piattaforma, in una logica di integrazione e non di alternative con il livello nazionale, anche al fine di perseguire obiettivi programmati di crescita della produttività e di ridistribuirne gli effetti sul salario.

3) PARTECIPAZIONE NEGOZIATA E PROCEDURE DI CONFRONTO /RAFFREDDAMENTO A LIVELLO AZIENDALE

Prevedere diritti di informazione, partecipazione e confronto preventivo con le organizzazioni sindacali e le Rsu che potranno esercitare il diritto di proposta (anche attraverso il coinvolgimento di esperti di parte) attivato dall'azienda o da parte sindacale su:

- politiche industriali e investimenti;
- modifica delle modalità lavorative, innovazione di processo e di prodotto;
- modelli organizzativi, innovazione organizzativa tecnologica;
- ristrutturazioni e trasformazioni d'impresa;
- politiche occupazionali.

Prevedere, in un rapporto con l'ente bilaterale metalmeccanici, un pacchetto di ore specifico da destinare esclusivamente alla formazione dei partecipanti in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, da realizzare a cura delle organizzazioni sindacali, delle Rsu e delle imprese. 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.

4) TAVOLO PERMANENTE PER UNA PRODUZIONE AMBIENTALMENTE SOSTENIBILE, L'EVOLUZIONE TECNOLOGICA DEL SISTEMA MANIFATTURIERO E PER UN'OCCUPAZIONE STABILE

Si propone di adeguare e definire un sistema permanente di confronto per delineare iniziative condivise in materia di politiche industriali e di investimenti necessari con l'obiettivo di aumentare la competitività delle PMI metalmeccaniche italiane attraverso la riconversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi e per fare in modo che le PMI possano implementare l'evoluzione digitale, le tecnologie e i processi di automazione ed essere in grado di affrontare le innovazioni di industry 4.0.; per una politica dell'occupazione che punti alla stabilità, alla formazione, alla salvaguardia e alla valorizzazione delle competenze, a una mobilità negoziata da posto a posto di lavoro, a un uso prioritario degli ammortizzatori sociali che nell'insieme delinei un impegno alternativo al ricorso ai licenziamenti collettivi.

5) CONTRATTAZIONE ANNUA DEL SALARIO NAZIONALE

Ferma restando la normale vigenza per la parte normativa del Ccnl si propone di definire un sistema di contrattazione nazionale annua del salario, con l'obiettivo della tutela e dell'aumento del potere d'acquisto dei salari.

Per il 2016 si richiede un incremento degli attuali minimi salariali, complessivamente nella misura del 3%, e come riferimento si propongono anche l'andamento inflattivo, il reale costo della vita in Italia e in Europa, l'andamento del settore, della produzione industriale, della redistribuzione del valore aggiunto e della ricchezza prodotta.

In questo nuovo sistema di contrattazione annua si propone che l'elemento perequativo venga conglobato nei minimi salariali contrattuali che assumono di conseguenza un carattere di salario di garanzia non derogabile per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Si propone di rivendicare congiuntamente nei confronti del governo un provvedimento generale per la defiscalizzazione degli aumenti salariali nazionali anche alla luce del fatto che diverse fonti indicano che quasi l'80% delle imprese (la quasi totalità delle PMI) nel nostro Paese non è coinvolta nella contrattazione di 2° livello.

6) MUTUALITÀ E SANITÀ INTEGRATIVA

Valorizzando l'esperienza contrattuale della bilateralità della categoria si rivendica, per tutti i lavoratori e i familiari a carico, l'istituzione di una sanità integrativa nazionale che abbia l'obiettivo di privilegiare e qualificare la struttura del servizio sanitario nazionale.

Tale sanità integrativa dovrà:

- prevedere il costo a totale carico dell'azienda;
- definire prioritariamente le seguenti prestazioni: rimborso tickets, prevenzione, accertamenti diagnostici, cure odontoiatriche, visite specialistiche, non autosufficienza;
- prevedere la continuità delle prestazioni anche nei periodi di ricorso agli ammortizzatori sociali, compresi mobilità e disoccupazione;
- prevedere le prestazioni per tutti i lavoratori che svolgono, il proprio lavoro in azienda e per i loro familiari a carico, per ogni tipologia di contratto;
- prevedere prestazioni per i familiari non a carico ipotizzando in caso di adesione un contributo del lavoratore;
- salvaguardare gli accordi integrativi e i trattamenti aziendali e territoriali di miglior favore che prevedano l'erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria integrative che dovranno continuare a essere assolte secondo le modalità dagli stessi definite;
- definire un codice etico di utilizzo delle risorse e un organismo di controllo esterno.

7) TRASFERTA E REPERIBILITÀ

Si rivendica la rivalutazione delle indennità di trasferta e reperibilità.

Si rivendica che a livello aziendale vengano convenute le modalità di attuazione e retribuzione delle trasferte estere con le Rsu e l'applicazione del principio della «volontarietà» nell'individuazione dei lavoratori chiamati a effettuare trasferte verso destinazioni estere.

8) ORARIO DI LAVORO

Si richiede, in caso di aumento dell'utilizzo degli impianti, l'istituzione di squadre aggiuntive; ciò anche al fine di rafforzare i livelli occupazionali.

Si richiede l'impegno prioritario a ricorrere ai Contratti di solidarietà sia difensivi che espansivi per difendere e incrementare i livelli occupazionali.

Si richiede di rafforzare e qualificare l'uso del part-time.

Si rivendica per il lavoratore la possibilità di poter fruire nell'arco di tutta la vita lavorativa dei riposi accantonati in banca ore per tutte le ore di straordinario prestate e dei permessi annui retribuiti eventualmente non fruiti entro l'anno di competenza e confluiti nell'apposito conto ore individuale.

In tutti i casi sopra richiamati si richiede di verificare e definire tutte le condizioni possibili finalizzate a favorire uscite pensionabili anticipate in cambio di nuove assunzioni.

Va prevista, per una percentuale prestabilita di lavoratori, la possibilità di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal Ccnl, dando la precedenza a chi ha i familiari lontani.

9) FORMAZIONE

Si propone di affermare la formazione quale diritto soggettivo di ogni singolo lavoratore da definire quantitativamente e utilizzare su base annua, con la certificazione delle competenze acquisite.

Quest'obiettivo può essere realizzato agendo in diverse direzioni, valorizzando e qualificando l'esperienza contrattuale della bilateralità della categoria:

- rafforzando ed estendendo l'uso dei permessi retribuiti per il diritto allo studio e per la formazione professionale;
- costituendo uno specifico fondo di categoria destinato sia alla formazione e all'aggiornamento professionale che alla riqualificazione nei casi di processi riorganizzativi e di ristrutturazione anche al fine di facilitare processi di mobilità da posto a posto di lavoro;
- verificando, a partire da esperienze contrattuali già realizzate, l'estensione di esperienze di alternanza scuola/lavoro e la possibilità di definire convenzioni con università e centri di ricerca;
- prevedendo il diritto a definire percorsi formativi per i componenti delle Rsu in materia di esercizio del diritto all'informazione preventiva sulle strategie aziendali e sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro;
- promuovendo corsi di lingua italiana per i lavoratori stranieri
- prevedendo, a livello aziendale, un confronto preventivo con le Rsu sui piani formativi.

10) SISTEMA D'INQUADRAMENTO

A fronte dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi ultimi anni, alle conseguenti modifiche prodotte sulla prestazione lavorativa e alla professionalità a essa connessa, per affrontare la radicale trasformazione delle competenze che saranno richieste dall'industria si propone l'apertura di un confronto, a partire dalle proposte allegate, sul sistema

di inquadramento.

Si propone inoltre di esplicitare le figure e i profili professionali relativi al settore dell'Ict.

11) PREVIDENZA INTEGRATIVA-FONDAPI

Si propone che tra le parti istitutive si discuta la possibilità di investire parte delle risorse a sostegno dell'economia reale e dell'occupazione, non con investimenti diretti nelle imprese ma attraverso attività creditizie verso lo Stato, e da questo garantite nei rendimenti, vincolando l'utilizzo delle risorse che si renderebbero disponibili a serie politiche di potenziamento e rinnovamento delle infrastrutture sociali e produttive del nostro sistema economico la cui arretratezza è all'origine delle nostre difficoltà industriali.

12) POLITICHE PER IL LAVORO E I DIRITTI COMUNI PER TUTTE LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Si rivendica di realizzare un unico regime normativo di miglior favore in materia di diritti e tutele sui licenziamenti individuali e collettivi e riorganizzazioni aziendali

Controllo a distanza

Si rivendica di definire nel Ccnl che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

- possano essere utilizzati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, o per la sicurezza del lavoro, o per la tutela del patrimonio aziendale, e in ogni caso nel rispetto della normativa di tutela della privacy;
- possano essere installati solo previo accordo collettivo stipulato dalle Rappresentanze sindacali unitarie o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, ovvero in mancanza delle stesse dalle associazioni sindacali di categoria territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- in ogni caso che le informazioni così raccolte non siano utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro e ai fini disciplinari.

Tipologie contrattuali

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

Appalti

Va prevista una procedura di informazione e la conservazione del posto di lavoro in caso di cambio appalto.

13) SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

Si richiede:

- la definizione di appropriate procedure di comunicazione che consentano agli Rls di essere tempestivamente informati su infortuni avvenuti o su mancati infortuni;
- la segnaletica di sicurezza anche in altre lingue, ove presenti lavoratori immigrati;
- la riunione obbligatoria tra Rls e addetti alla sicurezza a fronte della segnalazione di infortuni o mancati infortuni per esaminarne le origini e le ragioni e individuare le azioni necessarie per evitarli di nuovo;
- la consegna agli Rls del documento di valutazione dei rischi;
- riunioni periodiche per una valutazione preventiva dei rischi rispetto a mutamenti tecnici e organizzativi.

14) TELELAVORO/LAVORO MOBILE

Con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione si è diffuso il telelavoro, ovvero la possibilità, per il lavoratore, di svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, anche saltuariamente; per questo si rivendica la definizione di specifiche linee guida per l'eventuale utilizzo del telelavoro demandando a livello aziendale e/o territoriale, tramite accordo, modalità e forme di attuazione del telelavoro con le Rappresentanze sindacali unitarie.

16) QUOTA CONTRATTUALE

Si richiede di prevedere una quota volontaria di contribuzione contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori non iscritti ad alcun sindacato.

