



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma tel. +39 06 85262341/2fax +39 06 85303079

www.fiom-cgil.it e-mail: protocollo@fiom-cgil.it



Assemblea nazionale Fiom-Cgil

Roma, 21 giugno 2017

Linee guida per la contrattazione di secondo livello nella categoria dei metalmeccanici

Premessa

La ricostruzione del Ccnl unitario realizzato con Federmeccanica, Fim e Uilm, con contenuti innovativi e sperimentali, e validata democraticamente con il voto delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici è la base su cui sviluppare nelle imprese e nei territori una nuova e più estesa azione di contrattazione collettiva su tutti i contenuti che compongono la prestazione lavorativa, sulle scelte di politica industriale e sui modelli organizzativi.

Anche i positivi rinnovi contrattuali realizzati per il settore cooperativo, per il settore orafo-argentiero e pure essi validati democraticamente con il voto dei lavoratori e l'importante trattativa in corso con Unionmeccanica per il settore delle piccole e medie imprese confermano l'affermazione per la nostra categoria di un modello contrattuale fondato sui due livelli di contrattazione.

Rimane per tutta la Fiom l'obiettivo di estendere il contratto nazionale e di conseguenza il diritto a due livelli di contrattazione per tutte le lavoratrici e i lavoratori del nostro Paese.

E' in tal senso significativo che la lotta della Fiom in questi anni, tesa ad impedire l'estensione a tutta la categoria del modello Fca di superamento del Ccnl e di gestione aziendalistica delle relazioni sindacali, abbia ottenuto un primo importante risultato.

In questa direzione la Fiom è impegnata affinché si raggiunga una legge sulla rappresentanza che affermi il diritto di voto delle lavoratrici e dei lavoratori per la

validazione degli accordi collettivi a ogni livello e per l'elezione delle Rsu e per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Il diritto di voto e il diritto di sciopero rimangono gli strumenti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori per affermare la soggettività del lavoro, ricostruire l'unità del mondo del lavoro e una reale democrazia fondata sulla giustizia sociale.

Gli obiettivi di questa nuova fase di contrattazione aziendale devono tendere ad affrontare e individuare percorsi negoziali capaci di riunificare e rappresentare i bisogni di tutte le forme di lavoro presenti nelle imprese metalmeccaniche, dando concreta e positiva attuazione alle innovazioni introdotte con il Ccnl, qualificare la contrattazione preventiva sui nuovi modelli organizzativi, allargare e realizzare una più ampia sindacalizzazione dei luoghi di lavoro e nei territori. Tutto ciò si può realizzare se saremo in grado di produrre un cambiamento anche nella nostra pratica sindacale.

La pratica democratica nella contrattazione aziendale

L'azione contrattuale della Fiom, vincolata al voto delle lavoratrici e dei lavoratori per la validazione delle piattaforme e delle ipotesi di accordo, si realizza nei luoghi di lavoro nel rapporto unitario con le altre organizzazioni sindacali ed è esercitata congiuntamente con la rappresentanza sindacale unitaria. In questa direzione è importante l'allineamento e l'armonizzazione che si realizza nel nuovo contratto nazionale recependo il Testo Unico sulla rappresentanza e valorizzando la prassi comune della nostra categoria nella contrattazione aziendale.

La nostra pratica democratica va sostenuta e rafforzata con il coinvolgimento e la partecipazione diffusa delle nostre iscritte e iscritti e delle lavoratrici e dei lavoratori sin dalla fase di definizione dei contenuti rivendicativi delle piattaforme nella gestione delle vertenze e delle iniziative che si rendono necessarie a sostegno delle rivendicazioni.

Nuovi ammortizzatori sociali e no ai licenziamenti

Il cambiamento è reso necessario anche dal dover affrontare una realtà sempre più divaricata. Da un lato permane una situazione di crisi e di difficoltà produttiva che rischia di tradursi in ulteriori processi di delocalizzazione produttiva e di conseguenti tagli occupazionali. In questi anni tale processo (contemporaneo ad una riduzione della spesa pubblica e degli investimenti sia pubblici che privati) ha aumentato le differenze territoriali nel nostro Paese e il Mezzogiorno ne sta pagando un prezzo doppio. Sia in termini di aumento della disoccupazione giovanile e di ripresa dei processi migratori sia in termini di una vera e propria deindustrializzazione. Tutto ciò, accompagnato dalle politiche realizzate dal Governo in materia di lavoro, con i

provvedimenti contenuti nel Jobs Act, ha modificato e mutilato i diritti nel lavoro e ha ridotto anche le tutele degli ammortizzatori sociali, in termini di durata, di quantità economiche e di platea. Per le imprese oggi è più facile e costa meno licenziare che non ricorrere alla cassa integrazione e ai contratti di solidarietà. Inoltre nei prossimi mesi centinaia di migliaia di persone si troveranno nella drammatica situazione di esaurire l'uso degli ammortizzatori sociali e quindi di essere licenziati.

Una situazione già presente in tutte le zone di crisi e pertanto risulta fondamentale rivendicare nei confronti del Governo una modifica degli attuali ammortizzatori sociali, al fine di impedire i licenziamenti e favorire la realizzazione di accordi per gestire la trasformazione della struttura industriale.

Del resto la crisi in atto fin dal 2008 è stata fronteggiata con accordi che hanno saputo coniugare la tutela dell'occupazione con la le riorganizzazioni aziendali.

Contrattare la trasformazione

Dall'altro lato siamo in presenza di un contemporaneo ed epocale processo di trasformazione dei processi produttivi, dei prodotti e dei contenuti professionali del lavoro e di cui è parte sostanziale quello comunemente indicata quale industria 4.0.

Una trasformazione tecnologica che nel suo insieme modifica la stessa idea di territorio, guidata dall'intreccio di digitalizzazione e automazione che investe tutti i domini dell'economia: la produzione, il consumo, i trasporti, le comunicazioni.

Si ripropongono temi strategici e di fondo per il sindacato e per il mondo del lavoro: la non neutralità della tecnologia, il ruolo della politica economica e industriale, la sostenibilità sociale di cambiamenti, la riconversione ecologica dei prodotti, la possibile crescita o al contrario la possibile riduzione degli spazi di democrazia e partecipazione ai processi decisionali nei luoghi di lavoro e nel Paese del cittadino lavoratore.

Gli effetti riguardano l'industria manifatturiera e i servizi ma l'elemento di novità di fondo riguarda l'abbattimento delle classiche barriere o suddivisioni settoriali che rendono non più rinviabile una ridefinizione degli ambiti contrattuali e delle rispettive categorie.

Il perimetro dei processi produttivi si allarga senza più distinzioni tra impresa madre e fornitori, tra manifattura e servizi, tra mansioni svolte dai lavoratori contrattualizzati e riconoscibili e lavoratori non contrattualizzati negli appalti e nella filiera.

Si estende senza precedenti il concetto di flessibilità e si pone in una nuova forma il problema centrale per un sindacato confederale di come realizzare una riunificazione

dei diritti, delle conoscenze e della rappresentanza nel lavoro anche per poter sviluppare un proprio punto di vista rispetto a un diverso modello di sviluppo, rimettendo al centro la persona.

Il diritto alla progettazione congiunta

Tutto ciò pone la necessità di nuovi contenuti dell'azione contrattuale ma anche di collocare tale azione nelle sedi e al livello in cui si prendono le decisioni, inclusa la richiesta dell'attivazione della Direttiva europea che prevede l'istituzione di un CAE nelle aziende che ne hanno le caratteristiche. Ciò significa che c'è bisogno di affermare nei confronti delle imprese il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori e del sindacato di partecipare alla progettazione congiunta dei nuovi modelli organizzativi e nell'uso delle tecnologie. L'uso delle tecnologie lungo tutta la nuova configurazione della filiera delle imprese. Implementando a tal fine un sistema di partecipazione negoziata attraverso il diritto di informazione, consultazione, contrattazione anche attraverso la costituzione di specifiche commissioni tecniche bilaterali che abbiano carattere propositivo, consultivo ed elaborativo. Questo vuol dire sperimentare in questa nuova fase di contrattazione collettiva nuovi intrecci tra le rappresentanze delle diverse categorie che partecipano e fanno parte di realtà della medesima filiera produttiva e dei servizi.

Sviluppare e sperimentare pratiche di relazioni sindacali e di cooperazione intersindacale a livello internazionale.

Il cambiamento della Fiom

Per la Fiom è necessario dotarsi di nuove e innovative modalità di analisi e definizione delle istanze rivendicative. Uno sforzo di analisi che mette in relazione il cambiamento tecnologico e il lavoro sotto diverse angolazioni: qualità e quantità dell'occupazione, orari di lavoro sia in termini di riduzione che di redistribuzione, competenze e formazione, sistema di relazioni industriali e ambiti della contrattazione collettiva, nuova organizzazione del lavoro, forme di lavoro, diritti comuni e welfare state, analisi delle condizioni di lavoro (micro) e scelte di politica industriale ed economica (macro).

In questo contesto la Fiom con le sue scelte rivendicative è chiamata a misurarsi con una significativa presenza di lavoratori immigrati, che consenta di garantire assieme alla parità dei diritti un pieno riconoscimento delle loro peculiarità culturali.

Formazione, ricerca, analisi ed azione contrattuale devono essere la base comune di un nuovo modo di fare e organizzare il sindacato e in questo caso la Fiom deve coinvolgere e far partecipare a tale processo le lavoratrici e i lavoratori, le iscritte e

gli iscritti, le delegate e i delegati eletti nelle Rsu, le strutture territoriali e regionali e la struttura nazionale.

A tal fine si decide, quale primo momento di elaborazione, condivisione e coordinamento di esperienze, di dare mandato alla segreteria nazionale di costituire un apposito gruppo di lavoro anche coinvolgendo di volta in volta le diverse categorie che operano dentro la filiera.

Riunificare i diritti

Ricomporre, attraverso questa pratica contrattuale, quanto oggi è diviso nel mondo del lavoro; superare e contrastare la competizione tra i lavoratori oggi è per tutta la Fiom l'obiettivo prioritario attraverso il quale realizzare una azione contrattuale che intervenga su tutti gli aspetti che compongono la prestazione lavorativa – dal salario all'organizzazione del lavoro alla formazione, alla salute e sicurezza e all'orario – e a realizzare nel confronto la possibilità per i lavoratori e le organizzazioni sindacali di aprire spazi di confronto sulle scelte strategiche dell'impresa e di negoziazione preventiva all'introduzione di nuovi modelli organizzativi e di qualità del lavoro.

Il cambiamento deve realizzarsi anche nei contenuti che qualificano l'azione contrattuale della Fiom.

La conferma dei due livelli di contrattazione, le innovazioni contenute nel Ccnl, la salvaguardia e la difesa dei diritti universali quali il diritto alla salute, all'istruzione e alla formazione aprono la possibilità di integrare questi diritti e di collocarli in una idea di responsabilità sociale dell'impresa.

Welfare per tutti

La scelta innovativa compiuta dalla Fiom di qualificare il ruolo del contratto nazionale in materia di previdenza integrativa, sanità integrativa e welfare ha l'obiettivo di salvaguardare ed estendere diritti universali e la solidarietà nei luoghi di lavoro tra tutte le persone.

La previsione contrattuale di impegno affinché le istituzioni deputate assumano provvedimenti normativi che, con precise garanzie per la tutela del risparmio previdenziale, favoriscano investimenti nell'economia reale del Paese deve diventare azione concreta e, se necessario, sostenuta da adeguata mobilitazione.

In particolare, occorre sostenere la necessità che le forme di investimento dei fondi pensionistici siano indirizzate non solo alla creazione di infrastrutture materiali e immateriali per il sistema produttivo, ma anche verso la costruzione di nuove infrastrutture sociali che rispondano all'esigenza di cura e di istruzione delle persone e a servizi davvero integrativi.

Ciò accompagnato da convenzioni tra il fondo di sanità integrativa e il sistema sanitario pubblico a livello regionale e territoriale. Il disegno è quello di poter sostenere, attraverso mirati investimenti dei fondi pensione, la nascita di un sistema di qualità nella cura alla persona che operi nel territorio a cui corrispondono prestazioni per le lavoratrici e per i lavoratori aderenti al fondo sanitario integrativo in materia ad esempio di non autosufficienza o altre prestazioni oggi non sostenute e coperte dall'intervento pubblico. Ciò in un rapporto con le istituzioni regionali e comunali.

Si tratta di definire un'azione generale del sindacato capace di tenere assieme la battaglia per l'estensione dei diritti universali con il funzionamento trasparente dei fondi e l'azione contrattuale nei luoghi di lavoro.

Orientando in questo caso, fermo restando il diritto alla scelta individuale del lavoratore, la contrattazione del contratto nazionale e di secondo livello verso un welfare sociale previdenziale, solidale, mutualistico e inclusivo a sostegno di diritti fondamentali compresi quelli della cura e dell'istruzione e che in ogni caso risponda ai bisogni reali delle persone.

ELEZIONI METASALUTE E COMETA

I fondi contrattuali dell'assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare – MetaSalute e Cometa – nel 2017 rinnovano l'Assemblea e tutti i metalmeccanici dovranno essere chiamati a votare.

La Fiom è impegnata nel definire con tutte le parti istitutive condizioni, forme e modalità di voto che consentano la massima partecipazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nello stesso tempo le elezioni di Cometa e MetaSalute rappresentano un'ulteriore opportunità di nuova sindacalizzazione oltre che di estensione delle tutele contrattuali.

La Fiom è impegnata attraverso la sua iniziativa, la reale funzione integrativa dei rispettivi ambiti pubblici di questi istituti contrattuali; a rafforzare il profilo etico degli investimenti dei fondi previdenziali a; a realizzare il ruolo centrale della sanità pubblica attraverso le interazioni possibili con le prestazioni del fondo.

AUMENTARE IL SALARIO REDISTRIBUENDO LA RICCHEZZA

Con la nuova fase di contrattazione e le innovazioni introdotte dal Contratto diventa di particolare importanza la fase di costruzione della piattaforma e l'esame preventivo previsto dal CCnl nel quale approfondire elementi di conoscenza.

La contrattazione di secondo livello ha l'obiettivo di realizzare un reale aumento del salario redistribuendo la ricchezza prodotta dal lavoro in azienda, utilizzando e valorizzando tutti gli istituti messi a disposizione dal Contratto e dalle leggi.

In tale ottica per la Fiom diventa prioritario salvaguardare le quote di salario strutturale in essere al 31.12.2016 e rivendicare e contrattare:

1) importi retributivi legati alle modalità di effettuazione della prestazione quali ad esempio (reperibilità, trasferte, indennità, maggiorazioni);

2) un PdR correlato a obiettivi raggiungibili e verificabili, confermando forme di erogazione con anticipi e conguagli annuali; una eventuale destinazione di quote parte del PdR a welfare aziendale, comunque non prevalenti, deve prevedere la volontarietà del lavoratore; il PdR va erogato a tutte le forme di lavoro presenti in azienda che concorrono al raggiungimento del risultato evitando differenze tra vecchi e nuovi assunti o forme di salario di ingresso;

3) la partecipazione dei lavoratori alla organizzazione del lavoro, se prevista, di cui vanno definite le modalità, può rappresentare una ulteriore possibilità di incremento del salario e di miglioramento della prestazione lavorativa e delle condizioni di lavoro;

4) Flexible benefit aggiuntivi al PdR e a quanto definito con il Ccnl che comprendano l'insieme di beni e servizi previsti dalla normativa, oltre che la facoltà di optare per Cometa e MètaSalute. Tali richieste devono essere aggiuntive alle altre richieste economiche sperimentando periodi di riferimento coincidenti con la durata dell'Accordo aziendale così come la possibilità di trasformare quanto non utilizzato al termine del periodo in importi retributivi.

Va reso sempre e comunque esplicito, nel rapporto con i lavoratori, come e in che misura tutte queste scelte producono conseguenze sul valore della pensione.

5) Welfare

– Assistenza sanitaria: in caso di presenza della sanità integrativa in azienda sono da salvaguardare e da integrare sia le esperienze aziendali positive che eventuali contribuzioni aggiuntive già in essere; sono da salvaguardare il rispetto

delle condizioni definite dal Ccnl così come la copertura in fase transitoria in caso di armonizzazione con quanto previsto dal Ccnl.

Previdenza complementare - : rivendicare e contrattare l'incremento dei versamenti alla previdenza complementare contrattuale attraverso l'innalzamento della contribuzione aziendale definita dal Ccnl.

ORARIO DI LAVORO

– Riprendere un controllo degli orari di lavoro è una necessità indispensabile per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori; perciò nella futura contrattazione, in tutte le occasioni in cui è previsto un maggior utilizzo degli impianti, si dovrà cercare di definire regimi di turnazioni che consentano una riduzione dell'orario di lavoro effettivo dei lavoratori e/o un aumento occupazionale.

– Nella contrattazione va valorizzato e rafforzato il ruolo negoziale della Rsu nella fase di attuazione dell'orario plurisettimanale, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento dell'orario, oltre che di recupero delle ore prestate in regime di orario plurisettimanale.

– Lo strumento della banca ore, alternativo allo straordinario, rappresenta una modalità utile a non aumentare gli orari effettivi.

–

I processi di innovazione tecnologica avvenuti e in corso (industria 4.0), hanno per alcune tipologie di lavoro e alcune professionalità modificato e dilatato gli orari di lavoro, rendendo più difficile la misurazione delle ore prestate. La contrattazione di secondo livello deve porsi l'obiettivo di riportare nell'ambito di una regolazione collettiva elementi che rischiano di diventare sempre più individuali nel rapporto con l'azienda.

SMARTWORKING

Il ricorso allo smartworking deve essere disciplinato da accordo sindacale, anche tenendo conto dell'esperienza maturata sul telelavoro per le forme di lavoro a distanza.

Fermo restando l'adesione volontaria del lavoratore, il rispetto delle condizioni di lavoro e sicurezza e le tutele assicurative antinfortunistiche, la garanzia del pieno rispetto dei diritti sindacali, la contrattazione in azienda deve definire: mansioni, professionalità e platee dei lavoratori coinvolti, quantità massima di orario, che

comunque non potrà mai essere prevalente, le misure tecniche organizzative necessarie per assicurare la disconnessione.

INQUADRAMENTO

Ove ci siano le condizioni, va avviata una sperimentazione per aggiornare i profili professionali e le relative figure valorizzando competenze trasversali, polivalenza e polifunzionalità.

In tali sperimentazioni vanno salvaguardate le relazioni con l'attuale sistema di inquadramento e gli automatismi inerenti ad anzianità e professionalità dell'attuale normativa contrattuale. Vanno inoltre rivendicate e contrattate procedure di confronto per individuare soluzioni e alternative in caso di demansionamento o licenziamento per soppressione della mansione.

Tutto ciò assume anche il valore di contribuire al percorso individuato dal Ccnl per realizzare una proposta di riforma dell'inquadramento.

FORMAZIONE CONTINUA E DIRITTO ALLO STUDIO

Confronto e verifica:

- sulle iniziative di formazione continua a partire dall'esercizio del diritto soggettivo alla formazione previsto dal contratto;
- sulla definizione dei fabbisogni formativi che coinvolgano l'insieme dei lavoratori in funzione dei cambiamenti tecnologici, della crescita professionale e degli investimenti previsti al fine di garantire con le competenze professionali l'occupabilità dei lavoratori;
- per la progettazione congiunta dei piani formativi finanziati da FondImpresa.

Sviluppando quanto ampliato dal CCNL in materia di diritto allo studio, nella contrattazione in azienda occorre prevedere l'uso delle 150 ore e delle 250 ore per rispondere alle aspettative dei lavoratori sia in ambito professionale che di cultura generale.

In questo contesto va prestata particolare attenzione ai lavoratori immigrati per la conoscenza della lingua e della cultura italiana per una migliore integrazione e inclusione sociale.

APPALTI

La contrattazione in azienda, attraverso le migliori condizioni previste dal CCNL rispetto all'attuale normativa, inibisce l'appalto delle principali attività del processo produttivo. A partire da ciò va sviluppata una contrattazione sugli appalti che preveda:

- maggiori diritti di informazione con cadenza almeno semestrale inerenti le caratteristiche dell'appalto;
- riduzione e controllo quote di appalto e subappalto;
- parità di trattamento tra lavoratori della committente e dell'appaltatrice;
- l'accesso da parte dei lavoratori in appalto ai servizi previsti per i lavoratori della committenza alle medesime condizioni;
- il riconoscimento dei diritti e delle agibilità sindacali;
- l'applicazione dei CCNL stipulati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di cambio appalto va sempre richiesto un tavolo di confronto preventivo al fine di salvaguardare occupazione, salario e diritti a partire dal riconoscimento dell'anzianità convenzionale ai fini contrattuali e di legge maturata dai lavoratori.

SALUTE E SICUREZZA

Va implementato quanto previsto dal CCNL in tema di salute e sicurezza e rivendicato:

- negli impianti o siti con un significativo numero di lavoratori e in presenza di più unità produttive, la presenza degli RLS di sito;
- diffusione per tutti i lavoratori di momenti formativi in orario di lavoro;

- il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive, il risparmio energetico e l'auto produzione energetica da fonti rinnovabili devono diventare terreno di confronto da rivendicare alle direzioni aziendali; va praticata e diffusa su tali temi una prassi di costante confronto tra rappresentanze sindacali e istituzioni preposte, in particolare nelle aziende ad alto impatto ambientale per i lavoratori o per il territorio.

CONTRASTO ALLA PRECARIETA'

La contrattazione aziendale deve sostenere la stabilizzazione dell'occupazione anche nel permanere della crisi agendo sulla redistribuzione degli orari di lavoro e sulla garanzia dei diritti per i lavoratori con contratto diverso dal tempo indeterminato.

Vanno individuati con la contrattazione di secondo livello ulteriori percorsi di stabilizzazione attraverso la definizione di bacini di salvaguardia con regole trasparenti, dai quali attingere e forme aggiuntive di salario differito in caso di mancata stabilizzazione.

TUTELE E PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO

Al fine di individuare soluzioni alternative al licenziamento per giusta causa prevedere ulteriori tempi e modalità di confronto rispetto a quanto previsto dalla normativa.

SISTEMI DI CONTROLLO A DISTANZA

Vanno definite con accordo sindacale modalità di utilizzo dei sistemi di controllo a distanza che non consentano alle imprese l'utilizzo dei dati ai fini disciplinari, per il controllo dell'attività lavorativa e del rendimento dei dipendenti.

Approvato con 408 voti favorevoli 31 contrari e 17 astenuti