

LA PIATTAFORMA DELLA FIOM-CGIL

PER RICONQUISTARE UN RINNOVATO CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DI LAVORO
CON FEDERMECCANICA E ASSISTAL



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 unitaria che si apre con Federmeccanica e Assistal, è quello di riconquistare un Contratto nazionale profondamente rinnovato nella sua capacità di coniugare il miglioramento delle condizioni di lavoro, la tutela e l'aumento del potere d'acquisto delle retribuzioni con il miglioramento della capacità competitiva delle imprese. In questo senso gli obiettivi di fondo che la riconquista del Contratto nazionale deve perseguire 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 anche al fine di uscire definitivamente dalla logica che in questi anni ha determinato una pratica di accordi separati.

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 10 gennaio 2014.

Un contratto nazionale che valorizzi le migliori esperienze contrattuali unitariamente realizzate 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 confermando l'esistenza di due livelli contrattuali tra loro distinti e integrativi.

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

Si propone di confermare la titolarità congiunta per la negoziazione in sede aziendale 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, 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 contenuti nella presente piattaforma, in una logica di integrazione e non di alternatività 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 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 e delle Rsu. 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 tra Fim, Fiom, Uilm, Federmeccanica, Assistal e Associazioni nazionali dei vari comparti che compongono il nostro settore anche per delineare iniziative condivise in materia di politiche industriali e di investimenti necessari a una riconversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi, per implementare l'evoluzione tecnologica del sistema manifatturiero anche per approfondire le implicazioni di innovazioni quali industry 4.0 e per una politica dell'occupazione che punti alla stabilità, alla formazione, 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. In tale ambito si richiede anche di esaminare l'applicazione della direttiva dei Comitati aziendali europei (Cae) come da Dir. 94/45/CE e Dir.2009/38/CE finalizzato all'attuazione ed estensione dei Comitati aziendali stessi.

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.

Come riferimento si propone l'andamento inflattivo e del 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.

Per il 2016 si richiede un incremento degli attuali minimi salariali nella misura del 3%.

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 nel nostro Paese non è coinvolta nella contrattazione di 2° livello.

6) MUTUALITÀ E SANITÀ INTEGRATIVA

Valorizzando l'esperienza contrattuale della categoria si rivendica, per tutti i lavoratori e i familiari a carico, l'istituzione di una sanità integrativa nazionale, prevedendo una possibile articolazione territoriale anche intercategoriale 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: integrale rim-

8) ORARIO DI LAVORO

Ferma restando la durata massima dell'orario settimanale in 40 ore, si richiede la conferma e il rafforzamento del ruolo contrattuale delle Rsu sulla variazione degli orari, tramite accordo, a partire dalle modalità di ricorso a regimi di orari plurisettimanali.

Si richiede una riduzione dell'orario di lavoro per chi svolge strutturalmente turni notturni nella misura di 8 ore annue per tutti i lavoratori. Si richiede, in caso di aumento dell'utilizzo degli impianti, l'istituzione della 4^a squadra fino a 18 turni e l'introduzione della 5^a squadra oltre i 18 turni; 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.

Si rivendica la definizione della fruizione oraria del congedo parentale. 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 utilizzare su base annua con la certificazione delle competenze acquisite.

borso tickets, prevenzione, accertamenti diagnostici, cure odontoiatriche, visite specialistiche, non autosufficienza, integrazione del trattamento economico in caso di malattia;

- 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;
- le parti costitutive dovranno definire un proprio statuto compreso un codice etico di utilizzo delle risorse e un organismo di controllo esterno.

7) TRASFERTA E REPERIBILITÀ

Si rivendica l'incremento delle indennità di trasferta che tenga conto dell'aumento dei costi reali.

La somma tra tempo di viaggio e tempo di lavoro deve vedere il pieno rispetto delle norme previste in materia di salute e sicurezza sul lavoro e al diritto al riposo, demandandone la modulazione alla contrattazione aziendale con le Rsu.

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

Si rivendica la rivalutazione delle indennità di reperibilità.

Quest'obiettivo può essere realizzato agendo in diverse direzioni:

- rafforzando ed estendendo l'uso dei permessi retribuiti per il diritto allo studio (150 ore);
- prevedendo un contributo a carico delle aziende oltre lo 0,30% attualmente versato a Fondimpresa, 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 realizzate in diverse imprese della nostra categoria, l'estensione di esperienze di alternanza scuola/lavoro;
- verificando 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 anche utilizzando i fondi interprofessionali;
- prevedendo, a livello aziendale, un confronto preventivo con le Rsu sui piani formativi finanziabili con Fondimpresa nella loro fase di progettazione.

10) SISTEMA INQUADRAMENTO

A fronte dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi ultimi anni e alle conseguenti modifiche prodotte sulla prestazione lavorativa e alla professionalità a essa connessa si rivendica l'apertura di un confronto a partire dalle proposte Fim Fiom Uilm del 12 aprile 2007 e dalle deliberazioni allegate all'accordo del rinnovo del 20 gennaio 2008 sul sistema di inquadramento.

11) PREVIDENZA INTEGRATIVA-COMETA

Si propone che tra le parti istitutive del fondo Cometa 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 garantire 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 anche prevedendo per tutti i lavoratori nuovi assunti la tutela dell'articolo 18 legge 300/70 in un periodo da convenire.

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 possono 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. Detti impianti e strumenti possono 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 le informazioni così raccolte non sono utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro e ai fini disciplinari.

Tipologie contrattuali

Riaffermare la centralità dei contratti a tempo indeterminato. Disciplinare l'utilizzo dei contratti a termine attraverso le causali 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

È necessario definire le tipologie delle lavorazioni in appalto e una loro limitazione quantitativa.

Va prevista l'assunzione di una responsabilità diretta da parte dell'azienda appaltante su tutto il ciclo lavorativo, conseguentemente la sua responsabilità solidale per tutte le competenze retributive e contributive dovute ai dipendenti dell'azienda appaltatrice per l'attività prestata nell'appalto e il loro diritto ai trattamenti economici e normativi previsti dal Ccnl. Chiediamo di 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, la conservazione del posto di lavoro in caso di cambio appalto.

13) SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

Va aumentato il numero degli Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e il relativo monte ore a disposizione sia per i siti produttivi di oltre 1.000 addetti che per quelli ad alto rischio in relazione ai processi produttivi.

In aggiunta alle 10 ore retribuite annue si richiede 1 ora retribuita all'anno per lo svolgimento dell'assemblea dei lavoratori di ogni sito al fine esclusivo di diffondere la cultura della prevenzione.

Si richiede la definizione di appropriate procedure di comunicazione che consentano agli Rls di essere tempestivamente informati su infortuni avvenuti o su mancati infortuni.

Rispetto alla salute e sicurezza il dato degli infortuni dei lavoratori migranti è più alto della media: per questo la segnaletica di sicurezza, ove presenti lavoratori immigrati, deve essere prevista anche in altre lingue. Si rende obbligatoria la riunione tra gli Rls e gli 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. Si richiede la consegna agli Rls del documento di valutazione dei rischi.

Si richiedono riunioni periodiche per una valutazione preventiva dei rischi rispetto a mutamenti tecnici e organizzativi.

Va istituita nell'ambito delle Rsu la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (Rlsa) con l'obiettivo di fornire ai delegati strumenti per promuovere programmi di sostenibilità ambientale e di miglioramento di efficienza energetica. Vanno previste informative periodiche e formazione specifica anche al fine di promuovere la contrattazione a opera delle Rsu di quote di premio di risultato legate a indicatori ambientali e alla riduzione dei consumi.

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. Si rivendica la definizione di specifiche linee guida per l'eventuale utilizzo del telelavoro. A livello aziendale verranno convenute, tramite accordo, le modalità e le forme di attuazione del telelavoro con le Rappresentanze sindacali unitarie.

15) FINESTRA CONTRATTUALE DEL SETTORE ICT

Vanno esplicitate nell'attuale sistema d'inquadramento e nella proposta di riforma contenuta in piattaforma le figure e i profili professionali relativi al settore dell'Ict.

Si rivendica che il riconoscimento, da parte dell'azienda, di autonomia decisionale con prestazione oraria non predeterminata ai lavoratori del VI e VII livello, vada comunicato in forma scritta e comporti l'attribuzione di una specifica indennità e una gestione autonoma dell'orario contrattuale. In assenza di tale riconoscimento, e comunque per i livelli inferiori al VI, si dovrà applicare interamente la normativa relativa agli orari, quale ad esempio quella sul lavoro straordinario.

16) QUOTA CONTRATTUALE

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

**Questa piattaforma verrà sottoposta al referendum vincolante
che si svolgerà in tutti i luoghi di lavoro per concludersi
il 14 novembre 2015**

ISCRIVITI ALLA
SOPRA
OPERA
E PER
FARE
LA
DIFFERENZA



IL **CONTRATTO È TUO.**
COSTRUIAMOLO **INSIEME**

