

Comparazione tra la Piattaforma Fim, Fiom, Uilm e il documento del 26 novembre di Federmeccanica-Assistal



1
DIC.
2020

Piattaforma Fim, Fiom, Uilm

Risposte di Federmeccanica-Assistal

La sperimentazione avviata con il Ccnl del 26 novembre 2016 non ha raggiunto due obiettivi previsti: la diffusione della contrattazione di secondo livello e la redistribuzione di profitti e produttività.

Pertanto la richiesta è di incrementare per la vigenza 2020-2022 dell'8% i minimi salariali dei metalmeccanici (nel rispetto dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 e di quanto definito nella contrattazione dei metalmeccanici);

Federmeccanica Assistal vuole:

- mantenere l'attuale modello di rivalutazione dei minimi all'inflazione, con adeguamento ex post all'indice Ipca;
- definire una modifica dell'inquadramento con la rivisitazione e arricchimento delle declaratorie a cui riconoscere un Elemento di Valorizzazione del Lavoro;
- corrispondere un Trattamento Retributivo Complessivo, composto dall'adeguamento Ipca e dall'Elemento di Valorizzazione del Lavoro, per gli anni 2021 - 2022 - 2023 del valore lordo di: **18 euro** nel 2021 - **21 euro** nel 2022 - **26 euro** nel 2023 per il 5 livello e riparametrati per i restanti livelli con l'attuale scala parametrica;
- con erogazione dell'adeguamento Ipca nel mese di giugno e dell'importo a titolo di Elemento di Valorizzazione del Lavoro nel mese di luglio ogni anno. Inoltre secondo Federmeccanica e Assistal;
- le aziende che nell'anno 2020 non hanno recuperato i livelli di fatturato pre Covid, cioè quello dell'anno 2019, posticipano l'erogazione dell'importo relativo all' Elemento di Valorizzazione del Lavoro del 2021 nei due anni successivi (nel 2022 e nel 2023) in due rate di pari importo;
- l'Elemento di Valorizzazione del Lavoro è omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta e differita ed escluso dal calcolo del Tfr.

SALARIO

Confermare i due livelli di contrattazione. Elemento Perequativo incrementato a 700 euro annui e prevederne l'erogazione in tutti i casi in cui non sia presente un Premio di Risultato.

Propongono dal 2023 un formale adeguamento dell'elemento perequativo - da 485 a 500 euro erogati l'anno successivo - per collegare salari e produttività. La metà di questo importo è un «premio di risultato di garanzia» di 250 euro in assenza del PdR o altri elementi economici collettivi, e 250 euro erogati ai lavoratori che percepiscono solo i minimi. In caso di crisi aziendali Federmeccanica Assistal propongono che rimanga in essere l'attuale erogazione di 485 euro con gli attuali criteri di riconoscimento.

ELEMENTO PEREQUATIVO

Aumento dell'8% dei trattamenti. Prevedere per le trasferte medio-lunghe o all'estero, oltre al trattamento forfettario o a piè di lista, un'indennità disagio, assicurazioni, precisando norme sui rientri e la periodicità degli stessi.

Federmeccanica e Assistal sono disponibili a definire linee guida per i lavoratori in trasferta all'estero, in relazione alla sicurezza, prevedendo limiti di prestazione, orario di lavoro e pause.

TRASFERTE

Una reale riforma individuando terreni di applicazione innovativi, comprese sperimentazioni in settori merceologici o specifiche aziende. Gli accordi realizzati nel secondo livello sono un adattamento dell'attuale inquadramento che è stato in grado di dare certezze a tutte le aziende mantenendo il rapporto tra professionalità e livello della retribuzione contrattuale. La riforma deve essere efficace anche nelle piccole e medie imprese con la semplificazione delle categorie e con le attuali regole sulla mobilità professionale. Proponiamo la rivisitazione e l'aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali per riconoscere nuove professionalità e competenze trasversali richieste ma non riconosciute. Dovranno inoltre essere possibili accordi aziendali.

La proposta sull'inquadramento professionale, posticipata a luglio 2021, interviene sulle declaratorie con criteri aggiuntivi di valutazione delle professionalità (competenze trasversali, fattori di polivalenza e polifunzionalità) ed elimina la 1 categoria:

- il testo consegnato oggi da Federmeccanica individua 6 criteri di valorizzazione della professionalità e assegna alla commissione nazionale la sede di confronto tecnico sulla revisione dei profili e delle esemplificazioni e di elaborazione di Linee Guida per le sperimentazioni aziendali;
- nella proposta delle imprese c'è la richiesta di aumentare i periodi dopo i quali l'azienda deve riconoscere l'indennità e la categoria per lo svolgimento di mansioni superiori.

INQUADRAMENTO

Si chiede l'aumento dell'importo a 250 euro annui.

Federmeccanica e Assistal hanno proposto un incremento dei Flexible benefit da 200 a 250 euro.

FLEXIBLE BENEFITS

Per incrementare le adesioni, in particolare dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani, si chiede un impegno nel promuovere la conoscenza dei vantaggi della previdenza complementare.

È stato proposto un incremento del contributo aziendale al 2,2% a fronte di un versamento dello 0,50% da parte del lavoratore. Per i giovani fino a 35 anni di età il contributo delle aziende al 2,5%, della retribuzione convenzionale. La maggiorazione del 10% sul flexible benefit per i lavoratori che destinano questo importo alla previdenza complementare.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per tutti i lavoratori si chiede di definire percorsi di alfabetizzazione digitale, norme vincolanti per garantire il diritto alla formazione in tutte le aziende, il trascinarsi delle ore non svolte al triennio successivo anche istituendo la banca ore della formazione, individuare sistemi di valutazione e di bilancio delle competenze.

Le risposte sulla formazione si sono limitate alla sostanziale conferma delle 24 ore già previste dal contratto in essere con modifiche sulle modalità di fruizione; la proposta di istituire un contributo «una tantum» di 1,5 euro per dipendente a carico delle imprese al fine di mettere a loro disposizione servizi e strumenti a supporto della formazione; la sperimentazione dell'attestazione delle competenze in alcune aziende; un protocollo sull'alternanza scuola lavoro.

FORMAZIONE SOGGETTIVA

Comparazione tra la Piattaforma Fim, Fiom, Uilm e il documento del 26 novembre di Federmeccanica-Assistal



1
DIC.
2020

Piattaforma Fim, Fiom, Uilm

Risposte di Federmeccanica-Assistal

Si chiede poter di mantenere, su base volontaria, l'adesione al fondo anche dopo il pensionamento.

Sulla Sanità Integrativa c'è la disponibilità a mantenere l'iscrizione ai pensionati per chi è iscritto al fondo mètaSalute da almeno 2 anni.

MÈTASALUTE

Definire nel Ccnl modalità di esecuzione della prestazione di lavoro prevedendo uno schema quadro per facilitarne l'applicazione.

Sul lavoro agile e lo smart-working, Federmeccanica e Assistal si sono limitati a proporre linee guida,

LAVORO AGILE E TELELAVORO

Il rinnovo del Ccnl, la sua integrità e inderogabilità è fondamentale per dare stabilità in un contesto di emergenza sanitaria, economica e sociale.

Lo sviluppo e la valorizzazione dei comitati aziendali, dei protocolli e delle linee guida aziendali e nazionali che hanno dimostrato la loro efficacia nella riduzione degli effetti negativi della pandemia, dovrà continuare sulla base delle evidenze scientifiche e delle nuove normative.

Una maggiore partecipazione e coinvolgimento delle Rsu alla «gestione» degli effetti sulla organizzazione del lavoro è da realizzarsi attraverso l'informazione, consultazione ed esami congiunti previsti dal Ccnl vigente.

Infine, la sez. terza art.5 del Ccnl 2016 impedisce intese modificative sui minimi tabellari, aumenti periodici d'anzianità, elemento perequativo, diritti individuali derivanti da norme di legge.

Sull'organizzazione del lavoro chiedono di definire linee guida in caso di eventi straordinari per introdurre «normative speciali» superando la normativa contrattuale sugli orari, sulle modalità della prestazione e le maggiorazioni, sull'utilizzo di Ferie, Par e Banca ore.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Introduzione della clausola sociale per il mantenimento dei livelli occupazionali, con passaggio diretto alle stesse condizioni economiche e giuridiche di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto.

Per i lavoratori di imprese di appalto che operano nel sito il riconoscimento dei diritti e delle libertà sindacali (diritto di assemblea di sito, agibilità sindacali, diritto all'utilizzo dei servizi comuni come la mensa, gli spogliatoi).

Propongono agevolazioni sull'utilizzo di locali e servizi comuni per i lavoratori degli appalti che operano nel sito. Nessun obbligo o vincolo ma raccomandazioni su:

- rispetto delle norme legali e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro e la tutela della salute e della sicurezza;
- applicazione del Ccnl di categoria stipulato dalle Oo.Ss. più rappresentative;
- osservanza di alcuni diritti fondamentali (retribuzione minima, obblighi contributivi ed assicurativi, salute e sicurezza) e relative procedure di controllo;
- informazioni alle Rsu sugli appalti e dialogo tra gli Rls e gli Rspp.

APPALTI

Definire una percentuale massima di utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato ed in somministrazione e ridurre il periodo massimo di lavoro per la stabilizzazione dei rapporti. Procedura di confronto per individuare percorsi di trasformazione dei rapporti a tempo determinato ed in somministrazione.

Rafforzare il diritto di precedenza ed estenderlo ai lavoratori in somministrazione sia per la continuità occupazionale che per la stabilizzazione.

Rafforzare il percorso contrattuale per il rilancio dei contratti di apprendistato.

Propongono di ampliare la stagionalità con una diversa durata delle attività nella contrattazione di 2° livello e di semplificare la disciplina contrattuale dell'apprendistato e la sua progressione retributiva.

MERCATO DEL LAVORO

Si chiede di implementare i «break formativi» e i «quasi infortuni»; il coinvolgimento dei lavoratori sulle misure di prevenzione e sui fattori di rischio; la formazione congiunta Rls-Rspp-Responsabili di linea; l'analisi in azienda delle malattie professionali; riunioni periodiche sulle sostanze utilizzate, sul trattamento dei rifiuti, sull'impatto energetico, sugli interventi e la sostenibilità ambientale.

Propongono di implementare i break formativi, l'analisi dei quasi infortuni e lavoro insicuro, di promuovere la formazione congiunta degli Rls e Rspp, di proseguire nel rapporto con l'Inail. Ripropongono l'evento nazionale e eventi territoriali organizzati dalle commissioni territoriali.

AMBIENTE SALUTE SICUREZZA

Si chiede di ampliare i diritti di informazione e consultazione, in particolare su:

- privacy, utilizzo degli strumenti informatici per le Rsu e loro coinvolgimento su innovazione, organizzazione del lavoro, salute ambiente e sicurezza;
- andamento industriale e occupazionale del settore per lo sviluppo delle politiche industriali;
- avvisi comuni per l'allungamento della Naspi di 12 mesi in caso di crisi.

Il tema delle relazioni industriali prevede, nella proposta di Federmeccanica e Assistal, avvisi e posizionamenti comuni su bilancio delle competenze, politiche attive e cuneo fiscale oltre che la richiesta al Governo di insediare tavoli di settore sulle politiche industriali.

Federmeccanica e Assistal prevedono la semplificazione e il riordino della prima parte del Contratto superando gli attuali livelli di confronto e di informazione.

RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE