



IPOTESI DI PIATTAFORMA

PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE
DEI METALMECCANICI (TRIENNIO 2012-2014)

Supplemento a FiomInforma n.2 - Anno 2011 - Giugno - Autorizzazione del tribunale di Bergamo n. 28 del 21 sett. 2006 - Direttore Responsabile: Eugenio Borella - Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/200 n. 46) art. 1, comma 2, DCB BERGAMO - Fotocomposizione e Stampa: Stamperia Stefanoni s.r.l. (BG)

L'Assemblea nazionale della Fiom, svoltasi a Cervia il 22 e 23 settembre scorsi, ha approvato con 506 voti a favore, un contrario e 7 astenuti l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo dei Contratti collettivi nazionali di lavoro Federmeccanica, Unionmeccanica, Cooperative, per tutta la categoria occupata nelle imprese industriali, nel rispetto dei tempi, delle procedure e dell'ultrattività previste dai Ccnl stipulati unitariamente nel 2008. Tale ipotesi di piattaforma sarà sottoposta, per la sua approvazione, al voto referendario delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici, che si svolgerà nelle giornate del 26/27/28 ottobre 2011.



Premessa di contesto

La gravissima crisi finanziaria, economica e sociale che sta investendo il nostro paese, l'Europa e il sistema a livello globale, è utilizzata dal Governo, con il consenso della Confindustria, per un attacco senza precedenti ai diritti sociali e di cittadinanza, al lavoro e all'esistenza stessa della contrattazione collettiva e delle leggi a tutela del lavoro. Del resto, la pratica degli accordi separati, le scelte della Fiat e da ultimo l'articolo 8 inserito dal Governo nella manovra finanziaria, sono i concreti atti contro cui ci siamo mobilitati e dovremmo continuare a farlo con tutti gli strumenti anche giuridici e di mobilitazione democratica a disposizione, per poter conquistare un vero contratto nazionale non derogabile, affermare la democrazia nei luoghi di lavoro fino all'approvazione di una legge sulla rappresentanza che sancisca il diritto di voto delle lavoratrici e dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi, ripristinare il diritto del lavoro e la piena attuazione dei principi della nostra Costituzione.

In questo quadro, stante la peculiare caratteristica duale dell'economia del paese, il Mezzogiorno rischia di pagare un prezzo doppio: perché si stanno allargando velocemente i divari territoriali, anche in conseguenza delle scelte politiche compiute dal Governo in questi anni e perché gli stessi divari, in assenza di politiche di sviluppo dedicate, rischiano di perpetuarsi anche in una fase di ripresa dell'economia.

In tale ambito, è prioritaria la battaglia contro i licenziamenti e la chiusura di siti produttivi, per la difesa dell'occupazione, il superamento della precarietà e il miglioramento della qualità del lavoro. Ciò richiede una nuova politica industriale rivolta anche alla qualificazione e crescita del sistema di piccole e medie imprese, oggi nel nostro paese totalmente assente, per l'affermazione di un nuovo modello di sviluppo ambientalmente e socialmente sostenibile e una riforma dello Stato sociale che estenda le tutele fino a sperimentare forme di reddito di cittadinanza per il diritto allo studio e la lotta alla precarietà.

È necessario un nuovo intervento pubblico nell'economia, anche per valorizzare i beni comuni, una redistribuzione della ricchezza verso il lavoro, un nuovo patto fiscale che riduca il peso fiscale sul lavoro, che tassi la rendita, le transazioni finanziarie e istituisca un'imposta sui patrimoni e la lotta all'evasione fiscale.

È l'esatto contrario di quanto fatto dalla manovra inaccettabile e sbagliata del Governo contro la quale il 6 settembre, in occasione dello sciopero generale proclamato dalla Cgil, la maggioranza delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati ha riempito le piazze di tutta Italia.

Emergono tutti i limiti di un'Europa costruita solo sulla moneta segnata da una politica liberista delle istituzioni europee e della Banca centrale, volte a eliminare, attraverso i pacchetti di austerità, il modello sociale europeo.

Serve un'azione politica e sindacale di sostegno alle lotte sociali in Europa in difesa dei diritti e del modello sociale europeo che include storicamente la contrattazione collettiva.

La riconquista del Contratto, per queste ragioni, assume il valore di difesa del lavoro e dell'occupazione in contrasto con il disegno - di cui la Fiat è stata apripista - secondo il quale per investire in Italia bisogna cancellare diritti, contratti e leggi. La riorganizzazione del nostro sistema industriale e manifatturiero deve avvenire affermando il valore del Contratto nazionale e rilanciando gli investimenti pubblici e privati, le azioni di ricerca e sviluppo, piani straordinari di formazione finalizzati a una conversione ecologica del prodotto e del sistema sociale.

Democrazia, rappresentanza, validità ed effettività del Ccnl e dei Contratti aziendali

A partire dalla reale situazione in essere nella nostra categoria, a integrazione dell'attuale regolamentazione definita nel Ccnl in materia di elezione delle Rsu e di titolarità contrattuale, al fine di superare la pratica degli accordi separati, tramite la definizione di regole condivise e vincolanti per tutte le parti, si propone in via prioritaria di giungere ad una intesa tra Fim, Fiom, Uilm e parti datoriali allo scopo di:

- confermare le Rsu quale soggetto titolare con le organizzazioni sindacali della contrattazione aziendale;
- procedere, tramite una tornata elettorale generalizzata, alla rielezione nei luoghi di lavoro delle Rsu anche ai fini di misurare la reale rappresentanza di ogni singola organizzazione e di definire un sistema di certificazione degli iscritti;
- prevedere che la validità e l'efficacia del Contratto nazionale sia sancita, oltreché dalla sottoscrizione di organizzazioni sindacali che rappresentino per numero di voti e iscritti la maggioranza della rappresentanza certificata nella categoria, dal pronunciamento vincolante - tramite voto referendario - della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori;
- prevedere che tale diritto di espressione di voto, in caso di diverse valutazioni, sia realizzabile su richiesta di una delle organizzazioni sindacali e/o se richiesto con raccolta di firme certificate dal 5% delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti;
- prevedere che tale procedura, per l'intera durata del Ccnl, sia valida e vincolante anche per gli accordi aziendali.

Parte normativa

Si richiede che, nel rispetto di un modello contrattuale fondato su due livelli, venga sancito che le normative e i minimi salariali del Contratto collettivo nazionale di lavoro non sono derogabili né a livello aziendale né a livello territoriale.

Il secondo livello - aziendale, di sito produttivo, territoriale, di filiera - ha carattere integrativo anche su materie rinviate dal Contratto nazionale.

Come previsto nel Contratto nazionale del 2008, viene data la disponibilità a definire discipline specifiche per i settori dell'informatica e delle installazioni che rispondano alle particolari modalità della prestazione di lavoro, anche attraverso una norma di rinvio alla contrattazione aziendale.

► Procedure di informazione e confronto preventivo

Prevedere diritti di informazione e confronto preventivo, fin dalla fase di ideazione in materia di politiche industriali, investimenti, nei processi di modifica delle modalità lavorative, dei modelli organizzativi, di ristrutturazione e trasformazione dell'impresa. Su tali materie è previsto un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali e le rsu, che potranno esercitare il diritto di proposta, anche avvalendosi di competenze professionali esterne. Tale confronto potrà essere attivato sia da parte aziendale che sindacale.

A fronte dell'attivazione di un tale sistema di partecipazione negoziata a livello aziendale, potrà essere concordato, con il consenso di tutte le parti, una procedura di confronto entro la quale verranno esaminati i problemi e ricercate le soluzioni senza che le parti procedano ad azioni unilaterali.

**RINNOVIAMO IL CONTRATTO NAZIONALE:
DIRITTI, DEMOCRAZIA, LEGALITÀ, LAVORO, DIGNITÀ E SALARIO.**

Il referendum delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici sull'ipotesi di piattaforma si terrà nelle giornate del 26/27/28 ottobre 2011.

► Diritti di informazione

Prevedere informazioni su misure e progetti finalizzati a piani di risparmio, efficienza e uso razionale di tutte le risorse e fonti energetiche, per una maggiore sostenibilità ambientale nei cicli produttivi e nell'intero ciclo di vita dei prodotti.

► Mercato del lavoro e precarietà

Oltre a confermare che «il rapporto di lavoro normale nell'industria metalmeccanica è il Contratto di lavoro a tempo indeterminato», alle normative e ai rinvii negoziali previsti dal Ccnl 20 gennaio 2008 relative ai lavori atipici, vanno introdotte le seguenti integrazioni e modifiche:

- i rapporti di lavoro atipici utilizzati nell'industria metalmeccanica sono il contratto a tempo determinato, il contratto di somministrazione a tempo determinato, il contratto di lavoro par time;
- in ogni caso per tutti i rapporti di lavoro attivati deve essere erogata la medesima retribuzione oraria globale di fatto, a parità di mansione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata;
- a livello aziendale e/o di gruppo, per i lavoratori con rapporti di lavoro atipici, viene definito un bacino con regole certe finalizzate alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro;
- in relazione alla stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, come prevista dal Ccnl 2008, si richiede una riduzione a 24 mesi per i contratti a termine, per i contratti di somministrazione e anche nel caso di un utilizzo in tale periodo nella stessa azienda delle due tipologie contrattuali.
- ai lavoratori atipici, al termine del rapporto di lavoro, va erogata una indennità pari al 25% del monte retributivo percepito dal lavoratore per il periodo di permanenza in azienda.

► Appalto e subappalto

Si rivendica la responsabilizzazione diretta dell'azienda appaltante su tutta la filiera dell'appalto e del subappalto, per tutti gli aspetti normativi, di trattamento retributivo, di tutela della salute e della sicurezza.

Nel caso di cambio dell'azienda appaltatrice i lavoratori interessati avranno diritto all'assunzione nell'impresa appaltante senza periodo di prova, alle stesse condizioni economiche e normative.

► Difesa dell'occupazione

Si richiede il blocco dei licenziamenti e il conseguente ricorso a tutti gli ammortizzatori sociali a partire dall'estensione dei contratti di solidarietà finalizzati anche alla stabilizzazione di giovani precari/e.

► Contrattazione degli orari di lavoro

Si richiede:

- la riduzione dell'orario di lavoro a fronte di un maggiore utilizzo degli impianti e l'istituzione di squadre aggiuntive oltre i 15 turni o, nel caso di lavori più disagiati, attraverso l'aumento delle pause;
- la cancellazione dei requisiti di anzianità aziendale e anagrafica per il riconoscimento del giorno aggiuntivo di ferie previsto dall'articolo 10 della sezione quarta, titolo III del Ccnl 2008 e relativa norma transitoria;
- ferme restando le quantità previste dal Ccnl 2008 sugli orari plurisettimanali e sulle quote esenti del lavoro straordinario, la definizione di una norma di rinvio alla contrattazione aziendale che, con l'accordo di tutte le parti, ne potrà definire diverse modalità di utilizzo e distribuzione.

► Inquadramento

In relazione a quanto previsto dalla «dichiarazione allegata al Ccnl 2008 sul sistema di inquadramento», si prevede la definizione di una norma di rinvio alla contrattazione aziendale che, con l'accordo di tutte le parti, potrà intervenire a implementare il sistema di inquadramento in rapporto alla formazione e alle professionalità.

► Diritti

Va previsto l'impegno di tutte le aziende a definire un programma di formazione e aggiornamento professionale, universale e obbligatorio per tutti i dipendenti, che garantisca la non discriminazione nei percorsi di sviluppo professionale da realizzare con modalità da definire a livello aziendale.

In questo ambito vanno implementati i corsi di lingua italiana per stranieri, prevedendo anche che le parti si attivino presso il ministero della Pubblica Istruzione per l'utilizzo di strutture e fondi pubblici per la loro realizzazione e attraverso il pieno utilizzo di tutti gli strumenti contrattualmente previsti.

Prevedere che a livello aziendale, per eliminare iniziative e/o pratiche aziendali che determinano i differenziali e le discriminazioni indirette, possano essere negoziati piani per la parità salariale e professionale tra uomini e donne con obiettivi da verificare annualmente attraverso un bilancio di parità di genere.

► Salute e sicurezza

L'apposita commissione prevista nel Ccnl 2008 deve operare la piena applicazione dell'articolo 36 del Testo unico e specifici impegni di formazione e informazione nelle lingue meglio conosciute dai lavoratori.

Nella valutazione dei rischi e delle politiche di prevenzione va inserita l'analisi dei rischi per la salute riproduttiva con particolare attenzione alle sostanze, ai ritmi, alle posture e al lavoro notturno e l'analisi dei rischi per lo stress da lavoro correlato.

Va prevista un'ora aggiuntiva di assemblea retribuita sui temi della salute e della sicurezza.

► Fondo nazionale per la sicurezza del lavoro e le tutele sociali

Va istituito un fondo nazionale, anche a integrazione delle risorse pubbliche, per interventi e iniziative, da definire anche a livello aziendale e/o territoriale, a favore della qualità e sicurezza del lavoro e a sostegno delle cosiddette politiche del welfare (congedi parentali e assistenza dei non autosufficienti).

Salario

Nel riaffermare il ruolo del contratto nazionale per la difesa e l'incremento del valore reale dei salari va rivalutato il valore del punto previsto dal ccnl del 2008.

- Si richiede per il rinnovo del Ccnl nel triennio 2012-2014 un aumento dei minimi tabellari contrattuali - per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro retribuzione di fatto - nella misura di 206 euro mensili al 5° livello, riparametrati come da tabella, a titolo di recupero, salvaguardia e valorizzazione reale del potere di acquisto delle retribuzioni, a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Livello	Parametro	Aumento mensile €
1°	100	174
2°	100	174
3°	118	206
4°	118	206
5°	118	206
5s°	131	228
6°	140	244
7°	154	268

- Vanno definiti meccanismi annui certi di recupero nel corso della vigenza contrattuale.
- Tale aumento va erogato anche nel caso in cui le lavoratrici e i lavoratori siano coinvolti dalla cassa integrazione.
- Va concordata la possibilità di detassazione per il lavoratore e per l'impresa richiedendo congiuntamente al Governo un apposito provvedimento.
- Si richiede di elevare il valore dell'elemento perequativo a 600 euro annui. Tale elemento deve essere soggetto a completa detassazione e deve essere erogato anche nel caso di periodi di cassa integrazione.
- Si richiede l'incremento dell'indennità quadri del 10,4%.
- Si richiede la rivalutazione del contributo a carico delle imprese in relazione alla previdenza integrativa da definire nel corso della durata del Ccnl.
- Si richiede di prevedere una quota volontaria di contribuzione contrattuale per le lavoratrici e i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato attraverso le modalità della delega positiva.

RICHIESTA ECONOMICA PER I CCNL UNIONMECCANICA E COOPERATIVE		
Livello	Parametro	Aumento mensile €
1°	100	174
2°	100	174
3°	118	206
4°	118	206
5°	118	206
6°	131	228
7°	140	244
8°	154	268
9°	167	291