

Piattaforma per il rinnovo contrattuale 2010-2012 approvata dagli Organismi Nazionali del 25 giugno 2009

Premessa

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti scade alla fine del 2009, anno segnato da una grave crisi economica che sta colpendo l'industria e coinvolgendo molte aziende del settore metalmeccanico con effetti pesanti per il lavoro e il reddito.

La produzione industriale si è ridotta negli ultimi 12 mesi di quasi un terzo e contestualmente è aumentato in modo esponenziale il ricorso agli ammortizzatori sociali (cassa integrazione ordinaria e straordinaria, ma anche apertura di procedure di mobilità).

Secondo i principali osservatori la crisi continuerà a pesare nei prossimi mesi amplificando i suoi effetti sull'occupazione tra la fine del 2009 e il 2010.

Proprio in questo difficile contesto pensiamo che il rinnovo del CCNL sia una occasione importante per dare risposte ai lavoratori e alle lavoratrici dell'industria metalmeccanica italiana e per affrontare più forti la crisi.

Le radici di questa crisi sono nell'idea che si possa creare ricchezza senza il lavoro, senza la fatica, senza l'intelligenza pratica, senza le competenze professionali.

La profondità della crisi e le sue cause offrono una ragione in più per dire che l'attività industriale è fondamentale nella economia e che il lavoro industriale ha un valore per lo sviluppo da riconoscere e tutelare.

Per noi farlo significa anche rinnovare il contratto per:

- ◆ aumentare le retribuzioni, tutelando dall'inflazione a livello nazionale e migliorandole con la contrattazione di secondo livello a vantaggio dei lavoratori del settore e dell'intera economia che beneficerà del maggior reddito disponibile;
- ◆ continuare a costruire "welfare integrativo", migliorando la quota di contribuzione aziendale per il Fondo Cometa che già integra le prestazioni pensionistiche e integrando il reddito di chi ha subito lunghi periodi di cassa integrazione e di chi ha gravi malattie attraverso un fondo di solidarietà che distribuisca i costi per aiutare i più deboli;
- ◆ prevedere regole chiare ed efficaci per il ricorso a forme di lavoro temporaneo, offrendo tutele, ma anche ponendo un limite alla durata di queste forme di lavoro, per renderle uno strumento di accesso al lavoro stabile e rompere quel senso di precarietà che la ripetizione per mesi e anni di contratti temporanei inevitabilmente genera;

- ◆ affermare una serie di diritti individuali e collettivi, adeguandoli alle nuove condizioni e alle nuove esigenze, come per esempio il diritto allo studio, alla formazione, alla salute e sicurezza;
- ◆ migliorare le relazioni industriali, nell'ottica del coinvolgimento, del confronto, della responsabilità e della partecipazione.

La riforma del sistema contrattuale sottoscritta nei mesi scorsi da Cisl, Uil, Confindustria e da altre Associazioni datoriali fornisce regole condivise che hanno l'obiettivo di rendere più "normali", rapidi e certi i rinnovi contrattuali.

Senza queste regole le nostre Controparti, che negli anni scorsi hanno approfittato di crisi assai più contenute dell'attuale, per dilatare i tempi delle trattative, oggi avrebbero buon gioco a rifiutare il negoziato.

Ma la riforma del sistema contrattuale non è stata pensata e definita solo per difendere i lavoratori nei periodi di congiuntura negativa, deve servire anche ad aumentare i redditi da lavoro dipendente. Per realizzare questo obiettivo (lo scrivemmo già nella piattaforma del 2007 e lo riaffermiamo anche oggi, perché resta ancora valido) l'aumento delle retribuzioni "non può basarsi sul solo contratto nazionale, ma deve trovare risposte anche nella diffusione della contrattazione integrativa e in una politica fiscale più favorevole al lavoro dipendente."

Sul tema della riduzione della pressione fiscale, questione di competenza confederale, certamente continuerà la battaglia del Sindacato, ma nel concreto di questo rinnovo, Fim e Uilm intendono definire regole per estendere l'area dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno un contratto integrativo, da un lato definendo delle "linee guida" condivise con le Controparti che rendano più semplice contrattare nelle aziende medie e piccole, dall'altro impegnandosi e impegnando le Controparti a sperimentare la contrattazione a livello territoriale e infine rivalutando l'Elemento Perequativo annuo che offre un minimo di tutela salariale a tutti coloro che non dispongono di un contratto integrativo.

Così come occorre definire regole che portino in azienda la discussione sulla professionalità, sulle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, sulla formazione perché quello è il luogo giusto per confrontarsi e negoziare.

Così facendo si indebolisce il Contratto Nazionale? No, perché il Contratto Nazionale ha ancora molto da determinare, oltre ovviamente a definire le retribuzioni e le norme minime, per tutti i lavoratori.

Per tutto queste ragioni la Fim e la Uilm ritengono che non solo abbia senso discutere di rinnovo contrattuale, ma soprattutto abbia molto senso realizzare il rinnovo, in tempi brevi, con gli aumenti che decorrano dal primo mese di vigenza del nuovo contratto, possibilmente senza dover ricorrere a iniziative di mobilitazione, che in una fase come questa possono addirittura risultare controproducenti.

Fim e Uilm hanno deciso di presentare da sole le richieste per il rinnovo contrattuale per fare il contratto, evitando di essere vincolate da chi pensa che la crisi non condizioni il sindacato e i lavoratori e non è disposto ad accettare regole, preferendo predisporre rivendicazioni che non hanno possibilità di divenire accordo.

La bozza di piattaforma dovrà essere approvata dagli Organismi della FIM CISL e UILM UIL che si terranno in contemporanea il 25 giugno p.v.

A partire dal giorno successivo, ed entro il 17 luglio verranno svolte assemblee sindacali per informare i lavoratori circa i contenuti della piattaforma e verranno consultati gli iscritti che saranno chiamati ed esprimere col voto il proprio giudizio in merito.

Le richieste della Piattaforma

1) Sistema di regole contrattuali

Chiediamo di regolamentare decorrenza, durata e procedure di rinnovo del CCNL in coerenza con quanto previsto dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

2) Salario

a. MINIMI CONTRATTUALI

Chiediamo, in base delle previsioni formulate dall'ISAE, per il triennio 2010 – 2012 un incremento retributivo medio del 6%, parametrato come nella seguente tabella.

1a	€ 71
2a	€ 83
3a	€ 97
4a	€ 103
5a	€ 113
5a super	€ 125
6a	€ 134
7a	€ 148

Chiediamo che gli aumenti abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2010, per tutti i lavoratori in forza a quella data.

Chiediamo il miglioramento della normativa definita nell'ultimo rinnovo contrattuale in materia di non assorbibilità degli aumenti.

Il recupero dei differenziali salariali per eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente rilevata dovrà essere effettuato rispettivamente nel giugno 2011 relativamente ai primi 18 mesi di durata e a dicembre 2012 relativamente ai rimanenti 18 mesi.

b. ELEMENTO PEREQUATIVO

Chiediamo di incrementare il valore del già istituito "Elemento Perequativo", di 30 € al mese per un incremento complessivo annuo di 390 €.

3) Contrattazione di secondo livello

La maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello può e deve consentire di rilanciare la crescita dell'efficienza, della qualità e della produttività e conseguentemente delle retribuzioni reali. Occorre quindi favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, e per questo chiediamo:

- di concordare linee guida utili a definire modelli di premio di risultato da presentare nelle piccole e medie imprese che ne sono prive;
- di individuare almeno dieci province nei quali sperimentare forme di contrattazione territoriale per le piccole imprese dove non è stata svolta la contrattazione aziendale;
- di definire ambiti, materie e tempistica per l'esercizio della contrattazione di secondo livello.

4) Welfare integrativo

a. FONDO SOSTEGNO AL REDDITO

Chiediamo l'istituzione di un fondo di solidarietà per il sostegno al reddito dei lavoratori sospesi per lungo tempo dal lavoro e per coloro che, gravemente ammalati, al termine del periodo di conservazione del posto richiedono l'aspettativa non retribuita.

Tale fondo sarà successivamente inserito all'interno del costituendo organismo bilaterale di categoria.

b. ORGANISMO BILATERALE

Chiediamo che l'Organismo Bilaterale di categoria, costituito avendone definito scopi, finalità e finanziamento, sia reso operativo entro il 31 dicembre 2009.

c. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Chiediamo l'incremento dello 0,5 % della paga tabellare del contributo aziendale al Fondo di previdenza complementare di categoria COMETA.

5) Professionalità - Formazione

a. INQUADRAMENTO

Il CCNL dovrà prevedere che a livello aziendale sia possibile definire inquadramenti sostitutivi o integrativi.

Al termine del triennio chiediamo venga realizzata una verifica quanto definito a livello aziendale per il recepimento di possibili innovazioni all'interno del CCNL sulla base delle esperienze fatte.

b. FORMAZIONE SCOLASTICA, LINGUISTICA E CULTURALE

Chiediamo l'estensione alla intera durata del corso di studio per il conseguimento di diploma di scuola media superiore delle 40 ore annue di permesso retribuito già previste per l'ultimo biennio di scuola media superiore.

Chiediamo che nelle imprese con presenza di lavoratori immigrati superiore al 10%, in collaborazione con le Istituzioni locali, i Fondi interprofessionali e le "Commissioni territoriali per l'Apprendistato e la Formazione Professionale", già definite nel CCNL, vengano promossi dalle stesse imprese corsi di lingua e cultura italiana.

In relazione alla presenza significativa di lavoratori provenienti da altri paesi all'interno delle aziende metalmeccaniche, consideriamo necessaria la traduzione in Inglese e Francese delle parti fondamentali del CCNL quali gli aspetti collegati alla Sicurezza e alla Salute sul luogo di lavoro e le regole/comportamenti che se non osservati possono comportare il licenziamento del lavoratore realizzando ed integrando quanto già previsto nel CCNL 20 gennaio 2008.

c. REFERENTE FORMAZIONE LAVORATORI

Chiediamo l'istituzione della figura del referente per la formazione dei lavoratori per affidare a questa figura specializzata all'interno della RSU, il confronto con l'azienda sulle questioni formative.

6) Mercato del Lavoro

a. PART TIME

Chiediamo che venga integrata la normativa sul part-time definendo contrattualmente le caratteristiche delle clausole elastiche e flessibili e le tutele per le lavoratrici e i lavoratori che le abbiano sottoscritte.

b. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Nei casi di rapporto di lavoro a tempo determinato vanno migliorate le norme di tutela relativamente alla sommatoria dei contratti e al computo dell'anzianità, alla maturazione del premio di risultato, al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

c. LAVORO SOMMINISTRATO

Chiediamo inoltre di introdurre una limitazione della durata massima del solo contratto di somministrazione in coerenza con quanto già previsto per la sommatoria di istituti e per il solo contratto a tempo determinato.

7) Salute e Sicurezza

a. FORMAZIONE

Richiediamo che venga regolamentata la

formazione/informazione dei lavoratori e delle lavoratrici, con un'attenzione particolare anche ai lavoratori stranieri, per diffondere la conoscenza delle norme di sicurezza sul lavoro e promuovere la cultura della sicurezza, anche con specifico riferimento alle attività aziendali.

Per fare ciò le iniziative informative già previste dal CCNL del 2008, potranno essere svolte in momenti seminariali con la partecipazione di tutti i lavoratori interni all'azienda, con cadenza annuale, a cura dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione, sentiti gli Rls eventualmente ricorrendo al finanziamento dei Fondi Interprofessionali sulla formazione continua, quale "Fondimpresa".

b. RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Per i comparti del settore che hanno un forte impatto sull'ambiente esterno e o che rientrano nell'ambito di applicazione della Legge Seveso 2 (industrie a rischio di incidente rilevante) chiediamo di istituire il RLSA e definirne i compiti.

8) Relazioni industriali e Diritti sindacali

a. MERCATO DEL LAVORO

Chiediamo che le parti attivino un'apposita Commissione di Studio che approfondisca le problematiche normative relative al funzionamento del Mercato del Lavoro e delle tipologie contrattuali, esaminando anche i contenuti delle proposte di modifica esistenti ed esprimendo su esse una propria valutazione.

b. DEMOCRAZIA ECONOMICA

Chiediamo di attivare una Commissione che approfondisca il tema della partecipazione dei lavoratori all'indirizzo, al controllo e alla gestione d'impresa e promuova iniziative in merito.

c. QUOTA SERVIZIO CONTRATTUALE

Chiediamo a tutti i lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale di contribuire alle spese per il rinnovo del CCNL versando una quota di servizio contrattuale del valore di 30 € con le stesse modalità già utilizzate in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL.

Roma, 25 giugno 2009

Entro il 17 luglio 2009 Fim e Uilm terranno Assemblee di consultazione con tutti i lavoratori e chiederanno ai loro iscritti di esprimere con il voto il loro giudizio sulla Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale