



UFFISIND 11

Nota Informativa dell'Ufficio sindacale

VERSO L'ACCORDO SEPARATO DI FIM E UILM.

Queste note non analizzano ancora l'accordo separato, che la Federmeccanica, la Fim e la Uilm, hanno deciso da tempo di realizzare, ma il percorso contrattuale che porta ad esso.

Fim e Uilm hanno unificato le loro piattaforme, ridimensionando o eliminando molte loro richieste, in particolare sull'inquadramento unico e sulla garanzia di risultati per chi non fa la contrattazione aziendale. La Federmeccanica ha rifiutato di trattare sulle richieste della Fiom, nonostante la loro rappresentatività. Si giunge così a un accordo che si può definire "**Contratto delega**". Rilevanti parti normative, dagli orari, alle flessibilità, alle norme sulla precarietà, all'inquadramento, ai diritti, sono affidate a commissioni che hanno il compito di **riscrivere** il testo del Contratto. La riscrittura avviene **trasferendo nel Contratto le leggi**, la legge 30 sul mercato del lavoro, il decreto 368 sui contratti a termine, il decreto dell'8 aprile sugli orari. La legislazione che si vuole trasferire nella normativa contrattuale è **tutta peggiorativa** rispetto al testo attuale, in quanto comprende le famigerate norme sul mercato del lavoro e sugli orari contro cui si è battuta la Cgil, non sottoscrivendo il Patto per l'Italia.

Siamo quindi di fronte a un **Contratto normativo peggiorativo** del precedente, mentre sul piano retributivo si continuano a non tutelare i salari reali, come avvenne già nel luglio 2001. Infine a tutto questo si aggiunge l'istituzione di un **Ente bilaterale con personalità giuridica**, finanziato dalle aziende e da enti esterni, nel quale aziende e sindacati gestiscono per ora la formazione professionale, nel futuro il mercato del lavoro. In cambio di questo Ente Fim e Uilm firmano un **accordo sotto dettatura** della Federmeccanica.

E' bene ricordare che nell'incontro del 14 aprile fra le tre Segreterie nazionali la Fim e la Uilm hanno rifiutato ogni ipotesi di mediazione tra le diverse piattaforme, chiedendo alla Fiom semplicemente di adeguarsi all'accordo che si andava profilando. Ma soprattutto **Fim e Uilm hanno ancora una volta respinto la richiesta della Fiom di sottoporre al voto vincolante dei lavoratori ogni ipotesi di intesa.**

Per la Fiom l'intesa che si profila si presenta inaccettabile nei contenuti e un vero e proprio sopruso nella forma con cui viene realizzata: siamo di fronte a una messa in discussione del contratto nazionale e delle più elementari norme di democrazia sindacale.

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			

Sistema contrattuale

Nel contratto nazionale si definirà una quota di produttività (ipotesi 2%) da erogare a giugno del 4° anno di vigenza contrattuale nelle aziende che non hanno fatto la contrattazione articolata. Nel 3° anno di vigenza si potranno fare vertenze territoriali che potranno definire incrementi diversi da quelli stabiliti a livello nazionale.	Nessuna modifica all'autonomia dei due livelli di contrattazione. Le richieste della Fiom puntano a rafforzare il contratto nazionale senza intervenire sulla contrattazione aziendale, che deve restare non predeterminata dal contratto nazionale	Istituzione nel contratto nazionale di una "indennità mancato premio di risultato" pari a 250 euro annue, per i lavoratori dipendenti da imprese che non hanno contrattato il premio di risultato. A partire dal 2006 contrattazione territoriale di tale indennità.	La Federmeccanica mantiene la sua interpretazione, la più restrittiva possibile, del 23 luglio. Rifiuta qualsiasi discussione centrale sulla produttività, naturalmente dichiarandosi disponibile e interessata in futuro a cambiare le regole.	Hanno ritirato le loro richieste e hanno controproposto di scrivere assieme alla Federmeccanica un "avviso comune", da indirizzare a Confindustria e confederazioni sindacali, con la richiesta di cambiare le regole.	Si conferma il rifiuto di ridurre il peso e l'autonomia dei due livelli di contrattazione e la piena legittimità della richiesta di una quota di produttività nel Contratto nazionale.
--	---	--	---	--	--

Lotta alla precarietà e difesa dell'occupazione

Percentuale unica per l'insieme dei contratti atipici. Percorsi di consolidamento del rapporto di lavoro che agevolino il passaggio al tempo indeterminato. Riduzione a fattispecie di lavoro subordinato delle collaborazioni coordinate e continuative fittizie.	Per la Fiom il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta un diritto irrinunciabile per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori. Per tutte le attività continuative con qualsiasi contratto, entro 8 mesi dall'inizio dell'attività lavorativa, avverrà la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Questo anche nel caso di più	A partire dagli attuali livelli consentiti si richiede la definizione di un'unica quota per il complesso delle assunzioni con contratti differenti dal tempo indeterminato. Regolamentare il diritto di precedenza dei contratti a termine rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato. Informazioni per le Rsu sulle	Sono state respinte tutte le principali richieste della Fiom, perché ritenute vincoli inaccettabili per le imprese, contraddittori con la tendenza esistente nella legislazione. Ci si è dichiarati disponibili unicamente a percorsi che privilegino i contratti a termine nelle assunzioni a tempo indeterminato, così come già definisce la Legge.	Concordano sostanzialmente con le posizioni della Federmeccanica, salvo la richiesta di maggiore cautela nella soppressione delle norme che regolano i contratti a termine e la richiesta di una sede informativa con le Rsu per i lavori atipici.	Considera gravissimo e pregiudiziale il rifiuto della Federmeccanica di trattare su tutte le principali richieste, e inaccettabile il rifiuto di discutere di figure come i Co.co.co., che pure hanno rapporti formali con le imprese. La proposta degli
--	---	--	---	--	--

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
	<p>periodi di lavoro, complessivamente di 8 mesi, nell'arco di 4 anni. I lavoratori a termine avranno in ogni caso diritto di precedenza nelle assunzioni. I contratti di formazione e lavoro e gli apprendisti potranno essere non confermati solo con giustificato motivo. Parità di trattamento tra tutti i lavoratori indipendentemente dal rapporto con l'azienda, compresi i collaboratori coordinati continuativi e i soci lavoratori.</p> <p>Percentuale unica per tutti i lavori "atipici".</p> <p>Piena parità di diritti e di trattamenti per i lavoratori delle aziende di appalto e terziarizzate, compreso tutto lo Statuto dei lavoratori.</p> <p>Responsabilità dell'azienda "madre" su tutte le forme di decentramento, appalto, terziarizzazione.</p> <p>Obbligo delle aziende ad usare prioritariamente i contratti di</p>	<p>opportunità di lavoro stabile offerte dall'azienda.</p> <p>Definizione di una normativa specifica per consentire l'erogazione dei ratei di premio di risultato per i lavoratori con contratto a termine o di lavoro temporaneo.</p>	<p>Inoltre è stata proposta l'istituzione di Commissioni paritetiche che abbiano lo scopo di introdurre nel Contratto le norme della Legge 30 sul mercato del lavoro e quelle del Decreto legislativo 368 sui contratti a termine. A tal fine si chiede la sostanziale cancellazione di quasi tutte le norme contrattuali che regolano i contratti a termine.</p>		<p>industriali di Commissioni per l'introduzione nel Contratto della legislazione che precarizza ulteriormente il mercato del lavoro, viene considerata un inaccettabile peggioramento della normativa contrattuale e una messa in discussione della stessa funzione normativa dell'istituto.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
	<p>solidarietà e le riduzioni di orario al posto della Cig a 0 ore e della mobilità.</p> <p>Le aziende che utilizzano la Cig a 0 ore o la mobilità, o che procedono a riduzione di personale non potranno fare ricorso alle 32 ore di straordinario obbligatorio almeno per un anno dopo l'utilizzo di tali strumenti.</p> <p>Le aziende dovranno fornire alle Rsu tutte le informazioni utili al controllo e alla difesa dei livelli occupazionali.</p>				
Enti bilaterali					
<p>Costituzione a livello nazionale e nei territori di un Ente Bilaterale di categoria (con finanziamenti in % sul monte salari a carico delle imprese) che realizzi esperienze di co-decisione su: formazione continua, facilitazione all'inserimento lavorativo per soggetti più deboli, certificazione per tutti i contratti a "causa mista" (formazione e lavoro,</p>	<p>Nessuna richiesta.</p> <p><i>La Fiom ritiene sbagliato trasferire in Enti gestiti bilateralmente da aziende e sindacati la gestione di diritti personali dei lavoratori che dovrebbero essere garantiti dalle leggi, dai contratti e dai rapporti sindacali. In particolare l'intervento degli Enti in tutto il mercato del lavoro potrebbe</i></p>	<p>Si richiede la costituzione di un sistema di Enti bilaterali su base territoriale, coordinati e supportati da un Ente bilaterale nazionale, con finanziamento a carico delle imprese. L'Ente bilaterale nazionale potrà accedere, laddove è possibile, a fondi nazionali e comunitari.</p> <p>Gli Enti bilaterali territoriali dovranno: rilevare i fabbisogni</p>	<p>La Federmeccanica è disponibile ad introdurre un Ente bilaterale che abbia personalità giuridica, finanziato dalle aziende e da Enti esterni alle parti, che inizialmente si occupi di formazione professionale, ma che abbia anche lo scopo di ampliare le relazioni partecipative tra le</p>	<p>D'accordo con la Federmeccanica, ma chiedono anche la possibilità di sperimentare Enti bilaterali territoriali.</p>	<p>Assolutamente contraria all'istituzione di Enti che stravolgono natura e funzione del sindacato.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
<p>apprendistato), sostegno ai processi di mobilità e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostegno all'integrazione sociale del lavoratore immigrato, formazione per Rls</p>	<p><i>cambiare la natura del sindacato trasformandolo in agenzia privata di collocamento.</i></p> <p><i>Gli Enti bilaterali rappresentano un punto di quel Patto per l'Italia che la Fiom e la Cgil respingono.</i></p>	<p>formativi, elaborare i programmi e selezionare le istituzioni che possono effettuare formazione, certificare la formazione nei contratti a "causa mista"; formazione per i lavoratori a termine, formazione per Rls, rilevare le offerte di lavoro nel settore metalmeccanico e formazione per lavoratori disoccupati o in cerca di prima occupazione.</p>	<p>imprese e i sindacati.</p>		
Orario di lavoro					
<p>Migliorare la fruibilità della Banca ore.</p> <p>Superamento il contenzioso sulla festività del 2 giugno.</p> <p>Innalzamento delle percentuali massime di utilizzo contemporaneo del part-time.</p>	<p>L'utilizzo della Banca ore verrà esteso a tutte le ore di straordinario (anche a quelle esenti da contrattazione), con un'adeguata rivalutazione della maggiorazione e con una normativa che favorisca la possibilità per tutti i lavoratori di utilizzare la Banca ore.</p> <p>Riduzioni di orario aggiuntive per chi lavora oltre i 15 turni settimanali (16 ore all'anno) e per tutti coloro che lavorano la notte (1/2 ora di accantonamento per riposi di otto ore per ogni notte</p>	<p>Miglioramento normativo per quanto riguarda la Banca ore.</p> <p>Superamento del contenzioso sulla festività del 2 giugno con la conferma dei permessi contrattuali.</p>	<p>Sono respinte tutte le richieste della Fiom di riduzioni d'orario per i turni più faticosi.</p> <p>Sulla Banca ore sono respinte tutte le richieste di eliminare o ridurre la franchigia e di migliorare il trattamento economico delle ore accantonate. Disponibilità ad accorciare i tempi di fruizione dei permessi accantonati.</p> <p>Sì alla richiesta Fiom di smonetizzare le 4 ore per</p>	<p>Fim e Uilm condividono sostanzialmente tutte le posizioni della Federmeccanica, con una riserva non specificata sulla richiesta di trattativa sugli orari.</p>	<p>Considera ancora una volta grave il rifiuto di gran parte delle proprie richieste, privo di motivazioni contrattuali.</p> <p>Accetta sostanzialmente i due piccoli avanzamenti su orario monetizzato e 2 giugno.</p> <p>Respinge nettamente la</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
	<p>effettivamente lavorata). Superamento definitivo della monetizzazione per i turnisti con possibilità di utilizzo dei permessi anche per meno di una giornata). Per gli impiegati piena retribuzione di tutte le ore di straordinario.</p> <p>Accoglimento automatico delle richieste di part-time fino al raggiungimento della percentuale prevista dal contratto, poi incontro tra le parti. Il part-time obbligatorio per l'organizzazione del lavoro (esempio. call center) non incide sul part-time scelto e non può eccedere le 30 ore settimanali oltre le quali ci dovrà essere retribuzione piena.</p> <p>Il pieno godimento della festività del 2 giugno non intacca il monte ore dei permessi contrattuali.</p>		<p>i turnisti e disponibilità ad una soluzione per il pieno godimento del 2 giugno, aumentando di una giornata i permessi a fruizione collettiva.</p> <p>Sul part-time no alle richieste della Fiom di rendere automatica la sua fruizione entro le percentuali contrattuali, disponibilità ad aumentare al 3% il tetto massimo. Altre forme di part-time sono concesse in applicazione della legge sui congedi e a titolo formativo.</p> <p>Si richiede, inoltre, che le parti si incontrino entro il 30 settembre 2003 per concludere entro il 31.12.2003 un accordo che introduca nel Contratto nazionale quanto previsto nel D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 sugli orari di lavoro.</p>		<p>proposta di una trattativa che introduca nel Contratto nazionale le norme della nuova legge sugli orari, perché così si introdurrebbero l'orario plurisettimanale e le flessibilità di orario non contrattate, già richieste dagli industriali nel contratto del 1999 e respinte.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			

Inquadramento unico

<p>Riforma della struttura dell'inquadramento passando dagli attuali 7 livelli a 5 fasce professionali. Nelle prime 3 fasce (che giungono fino all'attuale Vs) saranno presenti gli operai, nelle ultime due solo impiegati.</p> <p>Definizione di una dinamica retributiva e professionale all'interno della stessa fascia nel 2° livello di contrattazione.</p> <p>Verranno quindi definiti dei livelli intermedi di salario tra una fascia e l'altra di modi che lo spazio salariale di crescita all'interno di ogni fascia raggiungerà il minimo della fascia superiore.</p> <p>A livello territoriale si istituirà una commissione paritetica con compiti di supporto alla negoziazione decentrata della professionalità in particolare per le piccole imprese.</p>	<p>Diritto per le Rsu di contrattare la mobilità professionale dei lavoratori, in appositi incontri annuali.</p> <p>Ferma restando l'attuale struttura dell'inquadramento nel contratto nazionale verranno modificate le declaratorie per realizzare un più elevato intreccio operai impiegati e per favorire lo sbocco verso l'alto delle alte professionalità, indipendente dalla funzione gerarchica. Sbocco al VI° livello per gli operai e al VII° livello per mansioni impiegate di alta professionalità prive di funzioni gerarchiche. Sbocco al IV° livello per i lavoratori che abbiano con il tempo acquisito, nel livello inferiore, polivalenza e capacità di intervento sulla qualità.</p> <p>Aggiornamento di tutti i profili in particolare per informatica e Tlc.</p>	<p>Riforma della struttura dell'inquadramento unico passando dagli attuali 7 livelli a 5 aree professionali. Nelle prime 3</p> <p>aree (che giungono fino all'attuale Vs) sono inquadrati gli operai, nelle altre due solo impiegati.</p> <p>All'interno delle aree professionali andranno previsti più livelli retributivi (la cui definizione potrà essere affidata alla contrattazione di secondo livello).</p>	<p>Sono state respinte tutte le richieste della Fiom, sia quelle di contenuto, sia quelle sul ruolo delle Rsu.</p> <p>Sono state, altresì, respinte le richieste della Fim e della Uilm di modificare, già nell'arco di questo Contratto, la struttura dell'inquadramento, affidando alla contrattazione aziendale o territoriale poi il compito di definizione dell'effettivo inquadramento dei lavoratori.</p> <p>E' stata invece proposta una Commissione nazionale che ha il compito di definire una nuova struttura di inquadramento da presentare per il Contratto normativo che inizia il 1° gennaio 2005.</p>	<p>Inizialmente hanno respinto le posizioni della Federmeccanica, ma poi hanno dichiarato una sostanziale disponibilità a discutere sui compiti della Commissione.</p>	<p>Ancora una volta si registra il totale rifiuto di trattare sulla piattaforma presentata, la Commissione proposta è solo una riverniciatura un po' più autorevole di quanto definito in altri contratti senza risultati. Grave è inoltre il rischio che si delegittimi l'inquadramento esistente, senza che esso sia stato sostituito con uno migliore.</p>
--	---	--	---	--	---

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
	<p>Tlc.</p> <p>Diritto dei lavoratori alla formazione e allo sviluppo professionale. Ogni lavoratore con più di 10 anni di anzianità nella stessa qualifica professionale ha il diritto di chiedere un percorso di carriera all'azienda.</p> <p>Valorizzazione di diplomi e lauree. I passaggi di livello non daranno più luogo ad assorbimento del salario individuale.</p>				
Formazione continua e diritto allo studio					
<p>Definizione nel Ccnl di una nuova normativa che assorbendo i diritti previsti dall'articolo 29 e 30 del Ccnl e applicando la legge 53/2000 sui congedi parentali e formativi ampli sia il diritto soggettivo allo studio, sia l'effettiva fruibilità dei permessi.</p> <p>Ampliamento del monte ore complessivo per permessi per la formazione. Utilizzo delle 250</p>	<p>Diritto dei lavoratori all'informazione e alla partecipazione rispetto ai programmi formativi delle aziende. Tutte le aziende dovranno realizzare almeno 10 ore retribuite di formazione e aggiornamento nell'arco di 4 anni per tutti i lavoratori dipendenti.</p> <p>Tutti i lavoratori hanno diritto all'utilizzo delle 150 ore di</p>	<p>Definizione di una più avanzata normativa, anche recuperando quanto previsto dalla legge 53/2000.</p> <p>Particolare attenzione alla formazione linguistica.</p> <p>La frequenza ai corsi scolastici tra le causali che possono dare diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time.</p>	<p>Viene proposto un sostanziale stravolgimento del diritto allo studio, che diventa in gran parte formazione professionale aziendale. A tale scopo si porta al 3% la quota massima di assenze per diritto allo studio, ma si dà peso prioritario, fino a un massimo del 2%, alla formazione professionale aziendale.</p>	<p>Concordano sostanzialmente con l'impostazione della Federmeccanica.</p>	<p>Dissentono con l'impostazione degli industriali perché trasforma un diritto dei lavoratori in uno strumento delle imprese, togliendo risorse alla formazione personale e individuale.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
<p>ore retribuite all'art. 29 anche per la scuola media superiore. Utilizzo fino a un massimo di 150 ore per seminari universitari specificamente organizzati per la formazione professionale, lingue straniere, o italiano per gli immigrati.</p> <p>Il diritto individuale di partecipazione ai corsi sarà esercitato nell'ambito dell'Ente bilaterale o per corsi promossi da istituti pubblici o legalmente riconosciuti.</p> <p>Innalzamento delle percentuali massime di utilizzo contemporaneo dei permessi. Possibilità di anticipazione del Tfr per motivi di studio.</p>	<p>permesso per lo studio senza vincoli di alcun tipo, indipendentemente dagli orari di svolgimento. I lavoratori studenti possono utilizzare le 150 ore senza rinunciare agli altri diritti di legge e di contratto.</p> <p>I permessi devono essere concessi fino alla piena saturazione delle percentuali di assenza contemporanea previste dal contratto. Ove si varcasse quella soglia le parti si incontreranno.</p> <p>Piena applicazione anche per il diritto alla formazione della legge 53/2000 sui congedi.</p>	<p>pieno in part-time.</p> <p>Innalzamento delle percentuali massime di utilizzo contemporaneo dei permessi.</p>	<p>Si respinge la richiesta della Fiom di concedere le 150 ore per qualsiasi corso formativo, indipendentemente dai suoi orari.</p> <p>Disponibilità al part-time per ragioni di studio e applicazione della Legge sui congedi.</p> <p>Disponibilità a concedere una quota di ore retribuite per l'acquisizione del diploma per gli ultimi due anni prima della maturità.</p>		
Salute e Sicurezza					
<p>Armonizzazione tra disciplina contrattuale e nuova legislazione, che ha recepito le direttive comunitarie.</p> <p>Ampliare le informazioni su ambiente ed ecologia anche rispetto agli Rls.</p>	<p>Un'ora all'anno di Assemblea retribuita, in aggiunta a quelle di Statuto, per un'informazione ai lavoratori sui temi della salute e della sicurezza, con convocazione da parte degli Rls.</p>	<p>Armonizzare le normative contrattuali alla legge.</p> <p>Interventi di maggior rilievo legati al ruolo degli Enti bilaterali nella formazione dei lavoratori e degli Rls.</p>	<p>Sono respinte tutte le richieste della Fiom per migliorare l'agibilità degli Rls, il loro monte ore, per realizzare assemblee retribuite sulla salute.</p> <p>Si rifiuta l'applicazione</p>	<p>Concordano sostanzialmente con la posizione della Federmeccanica.</p>	<p>Non è d'accordo sulla totale soppressione dell'articolo 27, che mantiene i diritti per le Rsu che non sono stati assorbiti dalla 626.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
	<p>Raddoppio del monte ore di legge previsto per le attività degli Rls, in aggiunta ai monte ore sindacali.</p> <p>Piena agibilità all'interno dell'azienda per gli Rls che possono anche rivolgersi a competenze esterne nell'esercizio della loro attività.</p> <p>Le aziende hanno l'obbligo di fornire agli Rls la completa documentazione sulla valutazione del rischio.</p>	<p>Istituzione di una commissione contrattuale per verificare la fattibilità di istituire un fondo per l'assistenza sanitaria integrativa delle attuali prestazioni del servizio sanitario nazionale.</p>	<p>della circolare ministeriale che garantisce agli Rls il pieno possesso del documento di valutazione aziendale sul rischio.</p> <p>Viene proposta una riscrittura di tutte le norme sulla salute e sulla sicurezza che soppriime integralmente l'articolo 27 Disciplina generale, parte Terza e lo sostituisce con un nuovo testo che recepisce in termini restrittivi la 626.</p>		<p>Giudica grave il rifiuto delle aziende di rendere più facile il lavoro degli Rls e di limitare la stessa loro conoscenza dei rischi aziendali.</p>
Diritti					
<p>Affidare ad una commissione nazionale la definizione di linee guida e codici di condotta sul mobbing.</p> <p>Diritto dei lavoratori attraverso le Rsu di conoscere gli strumenti informatici con i quali l'azienda potrebbe operare un controllo a distanza della persona, per impedire violazioni alla libertà e alla privacy.</p>	<p>Miglioramento complessivo del trattamento di malattia incrementando i periodi di comporito e i corrispondenti trattamenti economici.</p> <p>Tutela contro il licenziamento per i lavoratori a ridotta capacità lavorativa.</p> <p>Impegno delle aziende ad operare per la piena parità di diritti ed opportunità per i lavoratori disabili</p>	<p>Recepimento ed adeguamento della normativa contrattuale alle disposizioni contenute nella legge 53/2000 sui congedi parentali.</p>	<p>Sono state respinte tutte le richieste della Fiom di migliorare il comporito nel trattamento malattia e quelle di tutela contro il licenziamento per i lavoratori a ridotta capacità lavorativa. Disponibilità ad aumentare il numero delle malattie escluse dal conteggio penalizzante per quelle brevi, allungamento</p>	<p>Concordano sostanzialmente con la posizione della Federmeccanica.</p>	<p>Registra il non accoglimento di gran parte delle richieste presentate, i pochi miglioramenti derivano dall'attuazione di obblighi di legge, spesso visti in termini restrittivi.</p> <p>Sulle commissioni la Fiom non condivide la costituzione di</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
	<p>lavoratori disabili.</p> <p>Intervento complessivo sul mobbing e molestie sessuali, con commissioni ad hoc e una specifica normativa.</p> <p>Adeguamento della normativa contrattuale alla legge 53/2000 sui congedi parentali in tutte le sue parti.</p> <p>Agevolazioni per i lavoratori migranti, in particolare sulla possibilità di ricongiungimento periodico con i familiari, nelle località d'origine. Con un utilizzo dei permessi atto a poter disbrigare le incombenze burocratiche, con una migliore comunicazione linguistica (traduzione dei contratti e delle norme antinfortunistiche), con mense aziendali rispettose della differenza.</p> <p>Possibilità di utilizzare i permessi per le festività religiose non previste dal calendario italiano.</p>		<p>dell'aspettativa per quelle particolarmente gravi.</p> <p>Sui disabili nulla più della legge, mentre sono state proposte Commissioni nazionali su mobbing, sulla privacy, sanità integrativa, comparti nel contratto.</p> <p>Disponibilità a favorire il ricongiungimento familiare per i migranti, no alle richieste dei permessi e della traduzione dei contratti.</p> <p>Trasferimento nel Contratto di tutta la normativa contrattuale della Legge 53/2000 sui congedi e delle disposizioni successive su paternità e maternità.</p> <p>La Federmeccanica ha proposto la riscrittura dell'articolo 1 della Disciplina generale, sezione Terza, sull'assunzione, nella quale si aggiunge la</p>		<p>una Commissione che prepari o intervenga sulla sanità integrativa.</p> <p>La Fiom chiede un articolo 1 in coerenza totale con la formulazione precedente.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
			distribuzione gratuita del contratto e però si utilizzano formule pericolose per quanto riguarda flessibilità e precarietà.		
Diritti sindacali					
<p>Definizione di una quota di servizio per i lavoratori non iscritti al sindacato.</p> <p>Prevedere un meccanismo di adeguamento automatico delle quote sindacali.</p> <p>Garantire ai rappresentanti sindacali la partecipazione ai percorsi di formazione continua alla fine del loro mandato, per sviluppare le loro competenze in funzione del ruolo lavorativo in azienda.</p> <p>Regolamentare contrattualmente l'uso delle ore retribuite di assemblea.</p>	<p>Distribuzione gratuita del testo del contratto nazionale a tutti i lavoratori assunti in qualsiasi momento della vigenza contrattuale, compresi i lavoratori a termine e gli interinali.</p> <p>Diritto delle Rsu all'accesso a Internet e all'utilizzo di bacheche elettroniche.</p>	<p>Definizione di una quota di servizio per i lavoratori non iscritti al sindacato.</p> <p>Adeguamento automatico delle quote per contributi sindacali nella misura dell'1%.</p> <p>Regolamentazione dell'utilizzo delle ore di assemblea.</p> <p>Definizione delle modalità di utilizzo della cosiddetta "bacheca elettronica"</p>	<p>Sì alla distribuzione gratuita del contratto, tranne che per gli interinali.</p> <p>Sì al diritto della Rsu all'accesso a internet solo per le unità produttive sopra i 350 dipendenti.</p> <p>Sì alla quota di servizio per i non iscritti chiesta da Fim e Uilm.</p>	<p>Concordano sostanzialmente con la posizione della Federmeccanica.</p>	<p>Prende atto del raro accoglimento di una sua richiesta, anche se mancano gli interinali, e sottolinea che per quanto riguarda l'accesso all'elettronica il limite di 350 dipendenti è assolutamente troppo alto.</p>

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			

Salario

<p>La Fim chiede un aumento medio riparametrato di 86,10 euro che potrebbe salire a 91/92 euro se l'inflazione a fine anno fosse almeno del 2,5; 2,6%.</p> <p>Gli aumenti saranno riparametrati secondo la scala 100/218.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al terzo livello la richiesta sarà di 72,46 euro mensili. <p>Per arrivare a questa richiesta la Fim ha inteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recuperare il differenziale di inflazione per il periodo 2001/2002 tenendo conto che con l'accordo separato del luglio 2001 la Fim ha rinunciato in anticipo a chiedere l'inflazione reale per i primi 6 mesi del 2001. Le 130.000 lire allora concordate comprendevano dunque anche 18.000 lire di anticipo del nuovo contratto che ora 	<p>Si richiede un aumento di 135 euro al mese lasciando ai lavoratori la possibilità di decidere tra due ipotesi:</p> <p>La consultazione di oltre 454mila metalmeccanici ha avuto la possibilità di optare tra un aumento di 135 euro uguali per tutti oppure un aumento di 135 euro medi riparametrati 100-157. Il voto al 75% ha deciso per aumenti uguali per tutti.</p> <p>Coerentemente con questo mandato la Fiom ha presentato la richiesta di un aumento di 135 euro mensili uguali per tutti.</p> <p>Per raggiungere questa cifra la Fiom ha calcolato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un'inflazione per il periodo 2001/2002 pari a circa il 5,5%, di fronte a un'inflazione programmata del 2,9%; 	<p>La Uilm non definisce una cifra esatta per la richiesta, ma rivendica degli indici percentuali così definiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il recupero della differenza tra inflazione programmata e inflazione reale per il periodo 2001/2002 tenendo conto che con l'accordo separato del luglio 2001 la Uilm ha rinunciato in anticipo a chiedere l'inflazione reale per i primi 6 mesi del 2001. Le 130.000 lire allora concordate comprendeva dunque anche 18.000 lire di anticipo del nuovo contratto che ora debbono essere tolte dalla richiesta. - Un'inflazione prevista per il 2003/2004 pari al 3,9%. - Nulla si richiede per la produttività. <p>Dunque un aumento totale pari</p>	<p>E' stata ribadita l'interpretazione restrittiva dell'Accordo del 23 luglio, corretta con le modalità dell'Accordo separato del 2001.</p> <p>Aumento massimo del 4,3%, pari a circa 68 euro al V livello e poco più di 50 al III. Disponibilità ad un'ulteriore quota di salario che, come per il 2001, sia anticipo del biennio 2005-2006. Tale anticipo dovrebbe essere erogato a partire dal 1° gennaio del 2005.</p>	<p>Concordano sostanzialmente con la posizione della Federmeccanica, chiedono però di far cadere nel 2004 la quota di anticipo contrattuale prevista per il 1° gennaio 2005.</p>	<p>Considera questa proposta lesiva del salario reale dei metalmeccanici, la più bassa tra tutte quelle contrattate in questa fase, e soprattutto ancora una volta lesiva del sistema contrattuale.</p> <p>Di anticipo in anticipo si rischia di trasformare i bienni in quadrienni.</p> <p>Vengono dunque riproposte le richieste presentate in piattaforma, con la disponibilità a mediarle, ma non a ritirarle.</p>
---	--	---	---	--	--

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
<p>debbono essere tolte dalla richiesta.</p> <p>Per quanto riguarda l'inflazione futura si prevede per il 2003/2004 il 3,9%. Complessivamente le richieste della Fim potranno attestarsi tra il 5,5 e 5,9%</p> <p>Nulla si richiede per la produttività.</p>	<p>del 2,9%;</p> <ul style="list-style-type: none"> - un'inflazione prevedibile per il 2003/2004 pari al 5%, con un'inflazione programmata del 2,7%; - una quota di remunerazione della produttività di settore. <p>La Fiom intende recuperare integralmente la perdita di potere d'acquisto e garantire i salari dall'inflazione futura e ridistribuire una piccola quota di produttività a tutti.</p> <p>Complessivamente le richieste della Fiom sono basate su un recupero rispetto all'inflazione poco superiore al 7% circa e di una quota di produttività del 1,5% circa, per un valore complessivo medio dell'8,5% circa.</p>	<p>al 5,6/5,8 punti percentuali a secondi di quale sarà l'inflazione a fine anno.</p> <p>Gli aumenti saranno riparametrati sulla scala 100/218.</p> <p>Si dovranno anche rivalutare le indennità di funzione previste nel contratto per gli impiegati di 7° livello e per i quadri.</p>			

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			

Altre richieste

Per quanto riguarda i temi della Previdenza complementare, le richieste sono sostanzialmente simili tra le organizzazioni e riguardano il diritto a un'ora retribuita di assemblea informativa in aggiunta allo Statuto, nonché agevolazioni per l'accesso dei lavoratori ai Fondi, per l'informazione personale, per l'attività dei rappresentanti nei Fondi. La Uilm sola rivendica un aumento al 50% della quota di Tfr da versare ai Fondi per i lavoratori assunti prima del 28 aprile 1993.

La Fiom e la Uilm rivendicano l'incremento dei trattamenti di trasferta e l'introduzione dell'istituto e dell'indennità di reperibilità. La Fiom rivendica anche l'estensione dell'indennità di trasferta e della normativa ai lavoratori che ne fossero esclusi.

La Fim propone alcune rivendicazioni specifiche per i **quadri**, quali l'abolizione della timbratura del cartellino, l'aumento dell'indennità di funzione, 16 ore trimestrali retribuite per la formazione e la regolamentazione contrattuale delle procedure di outplacement.

Sulla **Previdenza complementare** la Federmeccanica ha presentato un protocollo che accoglie la richiesta di aumentare le finestre di accesso. Poco o nulla sul resto.

Sui trattamenti di **trasferta** incremento inadeguato e rischi di ulteriori flessibilità normative.

Sul trattamento di **reperibilità** sono state proposte normative che tendono a definire questo istituto più come un obbligo che come una tutela. Da esso, in ogni caso, sono esclusi tutti gli impiegati di VI e VIII livello.

Concordano sostanzialmente con la posizione della Federmeccanica, pur con qualche riserva sulla reperibilità e sui quadri.

Considera complessivamente peggiorative le normative sinora presentate dalle aziende e chiede drastici miglioramenti sia sulla normativa che sul miglioramento, respingendo la non inclusione degli impiegati di livello più elevato nei diritti sulla reperibilità e l'incomprensibile allargamento del concetto di lavoratori discontinui.

LE PIATTAFORME INIZIALI			LE POSIZIONI DI FEDERMECCANICA	FIM E UILM	FIOM
FIM	FIOM	UILM			
			Sono state respinte tutte le richieste della Fim e della Uilm sui quadri . E' stato inoltre chiesto di allargare il concetto di lavoratori discontinui a figure attualmente inquadrare all'interno delle normative e degli inquadramenti degli altri lavoratori a orario continuo.		

Roma, 5 maggio 2003