

## **PIATTAFORME A CONFRONTO**

---

Per la prima volta da molti anni a questa parte Fim, Fiom e Uilm presentano piattaforme differenti per il rinnovo del prossimo Contratto nazionale. Sia per la parte salariale, che riguarda il biennio 2003/2004, sia per quella normativa che copre l'intero quadriennio 2003/2006.

Le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici potranno verificare su questo testo le differenze esistenti sui vari temi sindacali tra le diverse organizzazioni, **ma la prima ragione per la quale non c'è una sola piattaforma è che Fim e Uilm si sono dichiarate indisponibili a far votare tutti sulla piattaforma e sull'accordo.**

**Per queste ragioni la piattaforma della Fiom sarà comunque sottoposta al responso del referendum dal 9 al 13 dicembre, e così sarà per l'ipotesi di accordo.**

<b>FIM</b>	<b>FIOM</b>	<b>UILM</b>
<b>SITEMA CONTRATTUALE</b>		
<p>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.</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>
<b>LOTTA ALLA PRECARIETÀ E DIFESA DELL'OCCUPAZIONE</b>		
<p>Vanno definite specifiche garanzie contrattuali e specifiche tutele per tutte le fattispecie di lavoro atipico, prevedendo una delimitazione del loro utilizzo, attraverso:</p> <p>un unico tetto (limite quantitativo in percentuale sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato) per i contratti a tempo determinato e interinali nell'ambito di ciascuna unità produttiva</p> <p>percorsi di consolidamento del rapporto di lavoro, che agevolino il passaggio al tempo indeterminato</p> <p>riconduzione a fattispecie di lavoro subordinato delle collaborazioni coordinate continuative che possono essere configurate come lavoro dipendente</p>	<p>Per la Fiom il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta un diritto irrinunciabile per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori.</p> <p>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 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</p>	<p>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.</p> <p>Regolamentare il diritto di precedenza dei contratti a termine rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato.</p> <p>Informazioni per le Rsu sulle 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>innalzamento dal 2 al 4% delle richieste individuali di passaggio a tempo parziale accoglibili dall'azienda sul totale della forza-lavoro, e innalzamento dal 4 al 6% di quelle compatibili con esigenze tecnico-produttive</p> <p>l'informazione alle Rsu di tutti gli elementi che compongono la retribuzione dei lavoratori assunti con forme di contratto atipico, al fine di verificare la corretta applicazione di leggi e contratti collettivi di ogni livello.</p> <p>.</p>	<p>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 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>	
<p><b>ENTI BILATERALI</b></p>		
<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</p>	<p><b>Nessuna richiesta.</b></p> <p><i>La Fiom ritiene sbagliato trasferire in Enti gestiti bilateralmente da aziende e sindacati la gestione di diritti</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</p>

<p>su: formazione continua, facilitazione all'inserimento lavorativo per soggetti più deboli, certificazione per tutti i contratti a "causa mista" (formazione e lavoro, apprendistato), sostegno ai processi di mobilità e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostegno all'integrazione sociale del lavoratore immigrato, formazione per RIs</p>	<p><i>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 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>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 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 RIs, rilevare le offerte di lavoro nel settore metalmeccanico e formazione per lavoratori disoccupati o in cerca di prima occupazione.</p>
---	--	---

## ORARIO DI LAVORO

<p>La fruibilità della Banca ore va migliorata attraverso una riduzione della franchigia e definendo il godimento dei riposi compensativi accantonati entro l'anno di maturazione.</p> <p>Il contenzioso sulla festività del 2 giugno va chiuso con un accordo che riconosca la festività del 2 Giugno e lasci invariato il monte ore dei Par.</p> <p>Va prevista l'implementazione contrattuale della legge sui congedi parentali.</p> <p>Agevolazioni per i lavoratori immigrati nella gestione delle ferie e dei Par per facilitare il loro rapporto con il paese di</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 (½ ora di accantonamento per riposi di otto ore per ogni notte effettivamente lavorata). Superamento definitivo della monetizzazione per i turnisti con possibilità di utilizzo dei permessi anche per meno di una giornata). Per gli</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>provenienza</p>	<p>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>	
--------------------	---	--

## INQUADRAMENTO UNICO

<p>Riforma della struttura dell'inquadramento unico passando dagli attuali 7 livelli a 5 fasce professionali. Nelle prime 3 fasce (che giungono fino all'attuale 5°s) 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</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 impiegatizie 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</p>	<p>Riforma della struttura dell'inquadramento unico passando dagli attuali 7 livelli a 5 aree professionali. Nelle prime 3 aree (che giungono fino all'attuale 5°s) 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>con compiti di supporto alla negoziazione decentrata della professionalità in particolare per le piccole imprese.</p>	<p>intervento sulla qualità.</p> <p>Aggiornamento di tutti i profili in particolare per informatica e 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 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>L'ampliamento del monte ore complessivo per il diritto allo studio calcolato in ciascuna unità produttiva in ragione di 10 ore x 4 anni x n. occupati</p> <p>Utilizzo delle 250 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</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 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</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>Innalzamento delle percentuali massime di utilizzo contemporaneo dei permessi.</p>
---	--	---

<p>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>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>	
---	--	--

## 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>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>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>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>
--	---	---

## DIRITTI

Affidare ad una commissione nazionale la definizione di linee guida e codici di condotta sul mobbing.

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.

Miglioramento complessivo del trattamento di malattia incrementando i periodi di comperto e i corrispondenti trattamenti economici.

Tutela contro il licenziamento per i lavoratori a ridotta capacità lavorativa.

Impegno delle aziende ad operare per la piena parità di diritti ed opportunità per i lavoratori disabili.

Intervento complessivo sul mobbing e molestie sessuali, con commissioni ad hoc e una specifica normativa.

Adeguamento della normativa contrattuale alla legge 53/2000 sui congedi parentali in tutte le sue parti.

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.

Possibilità di utilizzare i permessi per le festività religiose non previste dal calendario italiano.

Recepimento ed adeguamento della normativa contrattuale alle disposizioni contenute nella legge 53/2000 sui congedi parentali.

<b>DIRITTI SINDACALI</b>		
<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>La messa a disposizione delle Rsu di strumenti informatici per l'esercizio della loro attività.</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>
<b>SALARIO</b>		
<p>La Fim chiede un aumento medio riparametrato di 92 €</p> <p>Gli aumenti saranno riparametrati secondo la scala 100/218.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al terzo livello la richiesta sarà di 77,44 € mensili.</li> </ul> <p>Per arrivare a questa richiesta la Fim ha inteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recuperare il differenziale di</li> </ul>	<p>Si richiede un aumento di 135 euro al mese lasciando ai lavoratori la possibilità di decidere tra due ipotesi:</p> <p style="margin-left: 40px;">A) 135 euro uguali per tutti i livelli</p> <p style="margin-left: 40px;">B) un aumento riparametrato</p> <p>100/157, il che vuol dire 122,44 € al III° livello.</p> <p>Per raggiungere questa cifra la Fiom ha calcolato:</p>	<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"> <li>- 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</li> </ul>

<p>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 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 <b>5,5 e 5,9%</b></p> <p>All'aumento richiesto si dovrà aggiungere una quota di produttività definita nel Ccnl del 2%, da erogare a giugno del 4° anno di vigenza e da destinarsi ai lavoratori di quelle aziende che non realizzeranno nel quadriennio la contrattazione di 2° livello. Nel 2° semestre del 3° anno di vigenza del Ccnl, attraverso una procedura esigibile, si potrà richiedere l'apertura una negoziazione territoriale per definire incrementi salariali diversi da quanto stabilito a livello nazionale, tenendo conto dell'andamento del settore metalmeccanico e della produttività nei territori.</p>	<p>la Fiom ha calcolato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un'inflazione per il periodo 2001/2002 pari a circa il 6%, di fronte a un'inflazione programmata del 2,9%;</li> <li>- un'inflazione prevedibile per il 2003/2004 pari al 4,5/5%;</li> <li>- una quota di remunerazione della produttività di settore.</li> </ul> <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 del 7% circa e di una quota di produttività del 1,5% circa, per un valore complessivo medio dell'<b>8,5%</b> circa.</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un'inflazione prevista per il 2003/2004 pari al 3,9%.</li> <li>- Nulla si richiede per la produttività.</li> </ul> <p>Dunque un aumento totale pari al <b>5,6/5,8</b> 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>
---	--	---

## 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.