

Rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici 2003-2006

Ipotesi di piattaforma Fim-Cisl

Premessa

L'obiettivo della Fim-Cisl per questo rinnovo contrattuale è la riduzione di dualismi e disuguaglianze crescenti nel mercato del lavoro e nelle aziende metalmeccaniche da raggiungere attraverso un'articolazione contrattuale che confermi i due livelli e sappia agire sulle specificità e differenze.

Per far questo con il rinnovo del contratto nazionale si chiede di:

- rinegoziare la professionalità e riformare l'inquadramento
- rafforzare il diritto individuale alla formazione
- estendere garanzie e tutele ai lavoratori con contratti atipici
- ampliare le tutele e le opportunità nel mercato del lavoro attraverso la bilateralità
- tutelare il salario reale nel contratto nazionale, ripartire la produttività nella contrattazione aziendale o territoriale.

1. Riforma dell'inquadramento professionale

Chiediamo la definizione di un nuovo sistema di classificazione che riconosca il ruolo e le competenze richieste ai lavoratori, superando l'attuale inquadramento basato sulle qualifiche e mansioni, attraverso:

a. il passaggio dalle attuali 7 categorie e 8 livelli retributivi a 5 fasce professionali:

- **fascia 1**, area d'inserimento lavorativo (senza qualifica) – comprende gli attuali 1° e 2° livello
- **fascia 2**, area di qualificazione operai-impiegati – comprende gli attuali 3° e 4° livello
- **fascia 3**, area di specializzazione operai-impiegati – comprende gli attuali 5° e 5°S livello
- **fascia 4**, area delle alte professionalità – comprende gli attuali 6° e 7° livello
- **fascia 5**, area quadri – comprende l'attuale 7° livello.

b. una nuova metodologia e nuovi criteri per descrivere le caratteristiche professionali di appartenenza alle fasce

c. la definizione nel secondo livello di contrattazione della dinamica retributiva e professionale all'interno di ogni fascia, sulla base di una descrizione dei possibili percorsi di carriera all'interno dell'azienda. Tale descrizione si dovrà avvalere di criteri, rispondenti all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, come: capacità relazionali e lavoro di gruppo, gestione della qualità, capacità di apprendimento, polivalenza e polifunzionalità ecc.

Nella definizione del nuovo sistema nel Ccnl lo spazio salariale di crescita, all'interno di ogni fascia, raggiungerà il minimo della fascia superiore

d. la gestione e lo sviluppo del nuovo sistema di inquadramento avverranno a livello aziendale, dove dovranno essere definiti i nuovi parametri retributivi per ciascuna fascia e il numero ed il valore dei gradienti salariali interni alle fasce, ancorati sia al profilo organizzativo e professionale proprio di ogni azienda, sia al contesto locale del mercato del lavoro

e. si propone l'istituzione a livello territoriale di una commissione paritetica con compiti di supporto alla negoziazione decentrata della professionalità, in particolare per le piccole imprese;

f. La normativa degli aumenti periodici di anzianità rimane quella prevista dalle discipline speciali 1^a e 2^a del Ccnl 9 Giugno 1999.

2. Formazione continua e diritto allo studio

Si propone la definizione nel Ccnl di una nuova normativa che ampliando i diritti previsti nell'art. 29 (diritto allo studio) e nell'art. 30 (lavoratori-studenti) ed applicando la parte relativa ai congedi formativi della Legge 53/2000, rafforzi sia il diritto soggettivo allo studio e alla formazione continua, sia l'effettiva fruibilità delle facilitazioni e dei permessi per la frequenza ai corsi di studio, attraverso:

a. 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

b. estensione dell'utilizzo delle 250 ore retribuite previste dal 6° comma dall'art.29 anche per il conseguimento del diploma di scuola media superiore presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti scelti dal lavoratore. Va inoltre superato l'obbligo della frequenza durante l'orario di lavoro per aver diritto ai permessi retribuiti

c. l'utilizzo fino ad un massimo di 150 ore retribuite nel quadriennio (art.29), utilizzabili anche in un solo anno, sia per seminari universitari specificatamente organizzati, che per la formazione professionale e l'apprendimento di lingue straniere (e della lingua italiana per gli immigrati) e la alfabetizzazione informatica. Il diritto individuale di partecipazione ai corsi sarà esercitato, nell'ambito dell'offerta formativa promossa dall'ente bilaterale di cui si chiede la costituzione o in quella promossa da istituti pubblici o legalmente riconosciuti, con obbligo di certificazione della presenza in misura almeno doppia delle ore di permesso retribuito

d. innalzamento del limite attuale (dal 2 al 3%) di partecipazione contemporanea ai corsi, nell'ambito della stessa unità produttiva

e. implementazione contrattuale di quanto previsto dagli articoli 5 e 6 della legge 53/2000 in materia di formazione continua e congedi formativi

f. possibilità di anticipazioni del TFR per motivi di studio, anche per chi lo abbia totalmente destinato al Fondo Cometa

g. anche al fine di orientare i percorsi formativi aziendali saranno fornite informazioni periodiche alle Rsu sulle opportunità di crescita professionale in azienda.

3. Contratti di lavoro atipici

Vanno definite specifiche garanzie contrattuali e specifiche tutele per tutte le fattispecie di lavoro atipico, prevedendo una delimitazione del loro utilizzo, attraverso:

- a.** 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
- b.** percorsi di consolidamento del rapporto di lavoro, che agevolino il passaggio al tempo indeterminato
- c.** riconduzione a fattispecie di lavoro subordinato delle collaborazioni coordinate continuative che possono essere configurate come lavoro dipendente
- d.** 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
- e.** 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.

4. Enti bilaterali

Si richiede la costituzione a livello nazionale e nei territori di un Ente Bilaterale di categoria finanziato dalle imprese, che realizzi esperienze di co-decisione tra le parti sociali in materia di:

- a.** formazione continua, anche attraverso convenzioni con società di ricerca e istituti di formazione, prevedendo l'accesso diretto ai fondi strutturali europei e a quelli regionali
- b.** formazione e facilitazioni all'inserimento lavorativo per i soggetti più deboli del mercato del lavoro: disoccupati, lavoratori in mobilità, lavoratori immigrati, portatori di handicap
- c.** certezza della formazione e sua certificazione per tutti i contratti a causa mista (formazione-lavoro, apprendistato)
- d.** formazione adeguata e continua dei RLS in materia di ambiente, salute e sicurezza
- e.** certificazione dei corsi e delle competenze (crediti formativi)
- f.** sostegno ai processi di mobilità e di incontro tra domanda e offerta di lavoro
- g.** sostegno all'integrazione sociale del lavoratore immigrato (casa, ricongiungimento familiare e welfare).

5. Orario di lavoro

- a.** 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.
- b.** 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.
- c.** Va prevista l'implementazione contrattuale della legge sui congedi parentali.
- d.** Agevolazioni per i lavoratori immigrati nella gestione delle ferie e dei Par per facilitare il loro rapporto con il paese di provenienza.

6. Malattia, ambiente e sicurezza

- a.** Si richiede il prolungamento sino a guarigione clinica comprovata della aspettativa non retribuita, prevista dagli articoli 19 e 14 delle disc. spec. Sez. 1° e disc. spec. Sez. 3°, per i lavoratori affetti da gravi patologie.
- b.** Armonizzazione tra disciplina contrattuale e la nuova legislazione (legge 626/94) che ha recepito le direttive comunitarie.
- c.** Ampliare le informazioni in materia di ambiente ed ecologia e garantire la partecipazione dei Rls alle procedure di certificazione ambientale EMAS e ISO 14001.

7. Previdenza complementare

- a.** Riduzione delle scadenze per le adesioni al fondo da semestrali a trimestrali.
- b.** Un'ora di assemblea retribuita (aggiuntiva alle 10 ore attuali) per informazioni sul Fondo Cometa.
- c.** Ore permessi retribuiti per delegati componenti "assemblea dei soci" a carico del Fondo Cometa;
- d.** Aumento per le sole aziende della quota annua per le spese di gestione del fondo.
- e.** Per motivi di studio, possibilità di liquidazione di una quota del Tfr investito nel fondo.

8. Diritti sindacali

Si richiede:

- a.** di garantire ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie la possibilità di partecipazione ai percorsi di formazione continua, durante e alla fine del loro mandato, per sviluppare le loro competenze in funzione del ruolo lavorativo ricoperto in azienda
- b.** di regolamentare contrattualmente l'uso delle ore retribuite di assemblea, fermo restando quanto previsto dalla legge 300/70
- c.** che le quote di contribuzione sindacale, previste dall'articolo 6 della Disc. Gen. Sez. 2, vengano automaticamente adeguate ai nuovi valori ad ogni variazione dei minimi contrattuali
- d.** definizione di una quota di servizio contrattuale per i lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali
- e.** l'istituzione di una commissione nazionale per la definizione di linee guida e codici di condotta per contrastare il fenomeno del mobbing
- f.** il diritto dei lavoratori di conoscere, attraverso le Rsu, con quali strumenti informatici l'azienda potrebbe operare un controllo a distanza della persona, per regolamentarne l'uso e impedire violazioni alle libertà e alla privacy di ciascuno
- g.** istituzione di una commissione nazionale per esaminare la possibilità di definire per alcuni comparti normative specifiche
- h.** la messa a disposizione delle Rsu di strumenti informatici per l'esercizio della loro attività.

9. Quadri

Oltre la classificazione dei quadri nella fascia 5 del nuovo sistema di inquadramento professionale, per la specificità di quest'area di lavoratori (elevata autonomia gestionale e responsabilità particolari) si richiede:

- a. l'aumento dell'indennità di funzione nell'ambito della riforma dell'inquadramento
- b. 16 ore trimestrali pro capite cumulabili e fruibili individualmente nell'arco di ciascun anno per attività di formazione continua e partecipazione a seminari, conferenze, workshop ecc.
- c. il bilancio periodico delle competenze
- d. la regolamentazione contrattuale delle procedure di "outplacement".

10. Salario

a. L'obiettivo della Fim Cisl è la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari in base al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata nel biennio 2001-2002, più un incremento legato all'inflazione attesa per il 2003 e il 2004.

+0,4 per il 2001
+1,2 per il 2002

} recupero
} differenziale

+2,3 per il 2003
+1,8 per il 2004

} inflazione
} prevista

+ 5,5 per il biennio 2003-2004

Nell' ipotesi di 'inflazione a fine 2002 fosse del 2,4% la richiesta totale sarà rispettivamente del del 5,5%. Dal momento che nel CCNL del 2001 abbiamo calcolato che ogni punto in percentuale di inflazione equivale a € 15,65 (£ 30.300), la richiesta salariale media in termini monetari è di $5,5 \times 15,65 = € 86,10$ (£ 166.600)

Sulla base di questa richiesta gli aumenti dei minimi contrattuali risultano i seguenti:

LIVELLO	EURO	LIRE	PARAMETRO
1°	54,48	105.084	100
2°	63,20	122.366	116
3°	72,46	140.299	133
4°	77,36	149.790	142
5°	86,08	166.674	158
5°S	94,25	182.494	173
6°	105,15	203.592	193
7°	118,22	228.909	217

Nel caso l'inflazione a fine 2002 fosse del 2,5 o 2,6% la richiesta totale sarà rispettivamente del 5,7 o del 5,9%

La Fim Cisl conferma la propria adesione alla politica dei redditi in conformità a quanto previsto dal protocollo del 23 Luglio 1993.

Richiede pertanto per il biennio 2003/2004 un incremento medio delle retribuzioni pari a Euro 92,00.

Tale aumento non potrà essere assorbito da aumenti unilaterali già erogati a livello aziendale.

b. All'aumento richiesto al punto **a.** 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.

c. *Trasferte*: l'indennità di trasferta va adeguata tenendo conto del recupero di valore dovuto all'inflazione passata e futura, indicato per la richiesta salariale per il prossimo biennio.

Va inoltre prevista una sede nazionale per definire una copertura assicurativa per i lavoratori comandati in trasferta e una norma che regolamenti la reperibilità.

Roma 20 dicembre 2002