

# 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<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> 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, riconciliazione 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 RIs 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 previste 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 compatti 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	} recupero differenziale
+1,2	per il 2002	
+2,3	per il 2003	} inflazione prevista
+1,8	per il 2004	

---

**+ 5,5** per il biennio 2003-2004

Nell'ipotesi di inflazione a fine 2002 fosse del 2,4% la richiesta totale sarà rispettivamente 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°	<b>54,48</b>	<b>105.084</b>	<b>100</b>
2°	<b>63,20</b>	<b>122.366</b>	<b>116</b>
3°	<b>72,46</b>	<b>140.299</b>	<b>133</b>
4°	<b>77,36</b>	<b>149.790</b>	<b>142</b>
5°	<b>86,08</b>	<b>166.674</b>	<b>158</b>
5°S	<b>94,25</b>	<b>182.494</b>	<b>173</b>
6°	<b>105,15</b>	<b>203.592</b>	<b>193</b>
7°	<b>118,22</b>	<b>228.909</b>	<b>217</b>

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 validità 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 validità 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*