

Rinnovo del contratto nazionale dei metalmecanici 2003-2006 Ipotesi di piattaforma Uilm-Uil

1. PREMESSA

Il rinnovo del contratto dei metalmecanici non è mai stata una vertenza "facile": per le dimensioni del settore, per la storia sindacale, per gli interessi in gioco. Questo rinnovo però appare ancora più complesso del solito: da un lato c'è una congiuntura economica debole e la crisi della Fiat Auto che rappresenta un elemento di forte preoccupazione sia per i lavoratori degli stabilimenti coinvolti, sia per l'intero sistema industriale, in quanto il prodotto "auto" interessa centinaia di imprese (anche non metalmecaniche) e migliaia di lavoratori.

Dall'altro, la decisione della Fiom Cgil di presentare una propria piattaforma. Si tratta di una decisione grave che rischia di dare alle nostre controparti un grande vantaggio: quello di poter eludere il negoziato facendo leva sulle divisioni delle Organizzazioni sindacali. Per questo motivo la Uilm, pur non negando le ragioni delle divisioni sindacali degli ultimi mesi, ha tentato di costruire una piattaforma unitaria, dichiarando di accettare il metodo referendario, anche se ribadiamo la nostra preferenza per il metodo di misurazione della rappresentanza basato sugli iscritti e sui voti raccolti, già sperimentato nel pubblico impiego.

Nonostante questo impegno, ci troviamo costretti a presentare una nostra piattaforma per il rinnovo contrattuale.

E' una piattaforma elaborata nel rispetto delle regole del Protocollo del 23 luglio 1993, perché non vogliamo fornire alcun alibi alle controparti - che hanno sempre subito e mai accettato fino in fondo i due livelli di contrattazione - per sottrarsi al confronto.

Non si tratta però di una piattaforma rinunciataria: vogliamo tutelare il potere d'acquisto recuperando lo scarto tra inflazione programmata e quella reale e non possiamo quindi accettare i valori di inflazione programmata proposti dal Governo per il 2003-2004; vogliamo trovare uno strumento di redistribuzione della produttività nelle imprese che non hanno un premio di risultato; vogliamo modificare il sistema di classificazione per tenere conto delle innovazioni tecnologiche, organizzative e di processo; vogliamo creare un sistema di enti bilaterali per codeterminare con le imprese le scelte sulla formazione professionale e quella per la sicurezza.

E' una piattaforma per rinnovare il contratto. Riteniamo, infatti, che il ruolo del Contratto nazionale si difende e si valorizza così, cioè rendendolo un strumento che quotidianamente tutela e garantisce i lavoratori.

2. IL SALARIO E LE ALTRE VOCI ECONOMICHE

Le richieste salariali per la Uilm si collocano necessariamente nell'ambito dei principi stabiliti dal Protocollo del 23 luglio 1993:

1. politica salariale non inflazionistica, ma che tuteli i salari reali;
2. doppio livello di contrattazione, con il contratto nazionale che salvaguarda il salario reale e la contrattazione aziendale che ridistribuisce la produttività e la ricchezza realizzata.

Riaffermare l'attualità e la validità di questi principi per la Uilm, non significa negare la necessità e l'urgenza di intervenire per tentare di porre rimedio ad alcuni limiti di questo accordo. In questo senso e alla luce di una esperienza quasi decennale, due ci paiono i limiti che emergono nell'applicazione di questo modello contrattuale: la palese incongruenza del tasso di inflazione programmata dal Governo con le attuali dinamiche inflattive e l'insufficiente diffusione della contrattazione di secondo livello che ha coinvolto poco meno della metà degli addetti nel settore metalmeccanico. Risultano infatti esclusi dalla tutela salariale della contrattazione integrativa in particolare i lavoratori dipendenti delle piccole imprese.

2.1. GLI AUMENTI DEI MINIMI CONTRATTUALI

Coerentemente con lo spirito del Protocollo 23 luglio e con l'esigenza di salvaguardare i salari reali dall'erosione inflazionistica, si richiede:

1. il recupero della differenza tra inflazione programmata e inflazione reale del 2° semestre 2001, pari allo 0,4%.
 2. il recupero della differenza tra inflazione programmata (1,2%) e quella reale (presumibilmente 2,5/2,7%) che sarà registrata nel 2002. Lo scarto da recuperare varierà quindi tra l'1,3 e l'1,5%.
 3. l'inflazione ragionevolmente prevedibile per il 2003. Risulta infatti non credibile l'inflazione programmata dal Governo nella misura dell'1,4%. Assumeremo quindi come riferimento per il calcolo della richiesta gli obiettivi di inflazione della Banca Centrale Europea che si collocano al 2%.
 4. l'inflazione ragionevolmente prevedibile per il 2004. Anche in questo caso, l'inflazione programmata dal Governo, pari all'1,3%, è irrealistica. Adotteremo quindi un tasso di inflazione leggermente inferiore a quello del 2003, cioè l'1,9%.
- Per un totale di 5,6/5,8 punti percentuali che andranno moltiplicati per il "valore punto" e riparametrati per livello.

Si dovranno anche rivalutare le indennità di funzione previste nel contratto per gli impiegati di 7a categoria e per i quadri.

2.2. L'INDENNITÀ "MANCATO PREMIO DI RISULTATO"

Nel rispetto dello spirito del Protocollo del 23 luglio 1993 e della funzione assegnata al 2° livello di contrattazione di redistribuire la produttività, richiediamo la definizione di un istituto contrattuale sul modello della vecchia "indennità mancato premio di produzione" che compensi almeno in parte i metalmeccanici che non fanno contrattazione di secondo livello. Si tratta di un istituto già presente in altri contratti nazionali e di una soluzione realistica e attuabile da subito ma che in prospettiva potrà essere sostituita dalla contrattazione territoriale.

Per i lavoratori dipendenti da imprese che non hanno contrattato un "Premio di risultato", prevediamo il diritto a una erogazione, a titolo di "indennità mancato premio di risultato", di 250 euro annui. A decorrere dal gennaio 2006, a livello territoriale, le Parti potranno contrattare ammontare, criteri di erogazione e parametrizzazione di detta indennità.

2.3. LE TRASFERTE

Si richiede un incremento dei trattamenti di trasferta di 5 euro.

Si richiede altresì la definizione dell'istituto della reperibilità e della relativa indennità.

3. MODIFICARE IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il sistema di classificazione previsto dal Ccnl, concepito all'inizio degli anni '70, è ormai obsoleto: non tiene conto dei mutamenti organizzativi, tecnologici e di processo che si sono realizzati nelle imprese metalmeccaniche.

Non vengono considerati, ai fini dell'inquadramento professionale dei lavoratori, caratteristiche quali la polivalenza e la polifunzionalità né vengono riconosciuti i maggiori compiti (logistica, piccole manutenzioni, certificazione della qualità, utilizzo di strumenti informatici, conoscenza delle lingue, ecc.) che vengono affidati sempre più diffusamente a chi ha mansioni esecutive.

Il sistema di classificazione, inoltre, non tiene conto delle professionalità utilizzate nelle imprese che non svolgono attività "tradizionale" manifatturiera (informatica, telecomunicazioni, gestione di servizi e/o di impianti, logistica, ecc.) cui vogliamo continuare ad applicare il Ccnl metalmeccanico.

Proponiamo quindi di definire un nuovo sistema di inquadramento professionale basato su 5 aree professionali:

1. Area professionale A) che corrisponde alle attuali 1a e 2a categoria, riservata all'inserimento lavorativo di personale privo di qualifica e di esperienza. Si dovranno confermare gli "automatismi" per il passaggio alla fascia superiore dopo un determinato periodo;
2. Area professionale B) che corrisponde alle attuali 3a e 4a categoria, cioè al lavoro qualificato, in tale area saranno collocati anche i lavoratori in possesso di diploma o di qualifica professionale ma privi di esperienza professionale con passaggio automatico all'area superiore;
3. Area professionale C) che corrisponde alla 5a e 5a categoria super, cioè al lavoro specializzato;
4. Area professionale D) che corrisponde alla 6a e alla 7a categoria, cioè al lavoro direttivo;
5. Area professionale E) riservata ai quadri.

All'interno delle aree professionali andranno previsti più livelli retributivi (la cui definizione potrà essere affidata alla contrattazione di 2° livello) e sarà quindi più facile tener conto e remunerare le specificità della mansione svolta o dei compiti assegnati.

I lavoratori con qualifica professionale "operaio" saranno inquadrati nelle prime tre fasce e il massimo livello di inquadramento pertanto sarà collocato in corrispondenza dell'attuale 5a categoria super.

4. MODIFICHE NORMATIVE

4.1. DIRITTO ALLO STUDIO E ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si richiede la definizione di una più avanzata normativa che riformuli quanto attualmente previsto per il diritto allo studio e per i lavoratori studenti, recependo quanto previsto dalla legge 53/2000 sui congedi formativi con l'obiettivo di facilitare l'accrescimento culturale e professionale dei lavoratori.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione linguistica (l'inglese soprattutto) e informatica, che comportano comunque vantaggi anche per le imprese.

4.2. PART TIME

Si richiede l'inclusione della frequenza di corsi di studio scolastici e universitari, tra le causali che danno diritto, salvi i vincoli dell'infungibilità, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Si richiede inoltre l'innalzamento di un punto delle percentuali previste nel Ccnl per l'accesso al part time: dal 2 al 3% quella sottoposta al solo vincolo dell'infungibilità del dipendente interessato, dal 4 al 5% quella sottoposta ai vincoli tecnico-organizzativi.

4.3. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E LAVORO "ATIPICO"

A partire dagli attuali livelli consentiti, si richiede la definizione di un'unica quota per il complesso delle assunzioni con contratti differenti dal contratto a tempo indeterminato (contratti a termine, interinale, ecc.).

Particolare attenzione dovrà inoltre essere posta nell'evitare la successione di forme di contratto "atipiche" che mantengono il lavoratore in una situazione di precarietà per lunghi periodi di tempo.

In rispetto al principio della "non discriminazione" retributiva (pari salario per pari lavoro) si richiede di definire una normativa specifica per consentire l'erogazione dei ratei di Premio di risultato per i lavoratori con contratto a termine o con contratto di lavoro temporaneo.

Inoltre per quanto riguarda i rapporti di lavoro a tempo determinato si richiede di:

1. regolamentare il diritto di precedenza per coloro che hanno svolto contratti a tempo determinato in caso che l'azienda proceda ad assunzioni a tempo indeterminato;
2. regolamentare le informazioni dovute alle Rsu e a tutti i lavoratori circa le opportunità di lavoro stabile offerte dall'azienda;
3. definire percorsi formativi per il personale assunto con contratti a termine, per accrescerne la professionalità e quindi le possibilità di uno stabile impiego. La definizione di questi percorsi sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali;
4. esaminare la possibilità di offrire ai lavoratori con lavoro a termine, tutele e servizi di contenuto analogo a quelle offerte ai lavoratori interinali dall'Ente Bilaterale Ebitemp e cioè: una copertura assicurativa collettiva per gli infortuni che eccedono la durata del contratto, facilitazioni per l'accesso al credito, copertura previdenziale per i periodi di formazione.

4.4. BANCA ORE E CONTENZIOSO 2 GIUGNO

Ferme restando le posizioni sindacali, occorre superare il contenzioso aperto da Federmeccanica sul ripristino della festività del 2 giugno con la conferma dei PAR contrattualmente definiti.

Per quanto riguarda la banca ore, occorre prevedere la possibilità di accantonare solo una parte delle ore di straordinario svolte nell'anno e garantire la fruizione di queste ore anche nell'anno di accantonamento.

4.5. LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE E PRESTAZIONI IN GIORNI DI NORMA NON DI LAVORO

Si richiede il riconoscimento di riposi compensativi con accantonamento in "Banca ore" per le prestazioni eventualmente svolte in giornate normalmente non di lavoro dai lavoratori con funzioni direttive e quindi non sottoposti a vincolo di orario.

4.6. RECEPIMENTO NORMATIVA CONGEDI PARENTALI

Si richiede il recepimento e l'adeguamento della normativa contrattuale alle disposizioni contenute nella legge 53/2000 sui "Congedi parentali", adempiendo ai rinvii di legge verso la contrattazione collettiva.

4.7. AGGIORNARE IL CCNL SUGLI ASPETTI RIGUARDANTI L'AMBIENTE DI LAVORO E LA SICUREZZA

Occorre procedere all'armonizzazione delle normative contrattuali sull'ambiente di lavoro e la sicurezza con la legislazione più recente a partire dalle disposizioni del D.Lgs.vo 626/94 e delle successive integrazioni e modifiche.

Tuttavia gli interventi di maggior rilievo in tema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali all'interno di questo rinnovo, dovranno essere quelli legati all'informazione e formazione dei lavoratori e dei RIs a carico degli Enti Bilaterali.

4.8. LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il fondo Co.Met.A. rappresenta una realtà significativa a livello europeo per numero di aderenti e capitali amministrati. Tuttavia ancora troppi lavoratori metalmeccanici, in particolare quelli occupati nelle piccole imprese e i più giovani, non hanno avuto la possibilità concreta di assistere a una chiara spiegazione dei benefici e dei meccanismi del Fondo.

Si richiede pertanto:

1. il diritto a un'ora di assemblea retribuita, aggiuntiva rispetto alle attuali norme contrattuali e di legge, per informare tutti i lavoratori sui risultati del Fondo;
2. permessi retribuiti per i componenti l'Assemblea di Co.Met.A.;
3. portare le "finestre" per l'adesione a Co.Met.A. da semestrali a trimestrali;
4. l'aumento al 50% della quota di Tfr maturando da versare al Fondo per i lavoratori assunti prima del 28 aprile 1993.
5. verificare le condizioni per distribuire attraverso l'Azienda (insieme ai prospetti paga) le comunicazioni di Co.Met.A, per una migliore efficienza del processo di comunicazione e per consentire un risparmio di costi al Fondo.

5. CONTRATTARE NUOVI STRUMENTI DI TUTELA

5.1. GLI ENTI BILATERALI

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, oltre a svolgere funzioni di coordinamento e supporto all'attività degli Enti costituiti a livello territoriale, potrà svolgere attività di studio e ricerca affidate di comune accordo dalle Parti sociali, accedendo, laddove possibile, a fondi Nazionali o Comunitari.

Gli Enti Bilaterali territoriali, nel quadro delle indicazioni elaborate dall'Ente Bilaterale nazionale dovranno:

1. rilevare i fabbisogni professionali e formativi delle imprese, elaborare i programmi formativi e selezionare le istituzioni formative che possono effettuare detta formazione;
2. in relazione ai contratti cosiddetti a "causa mista" (apprendistato e contratti formazione-lavoro) predisporre l'offerta formativa e certificare l'effettivo svolgimento della formazione prescritta;
3. predisporre interventi formativi specifici a favore del personale che ha svolto contratti a termine;
4. rilevare - in relazione alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali - le esigenze derivanti dal ciclo produttivo e dall'organizzazione del lavoro delle imprese metalmeccaniche presenti nel territorio, elaborare i programmi formativi per gli RIs e quelli informativi/formativi per tutti i lavoratori e selezionare le istituzioni formative che possono realizzare i programmi di formazione e informazione per la sicurezza;

5. rilevare le offerte di lavoro nel settore metalmeccanico e predisporre modalità di informazione per i lavoratori disoccupati o in cerca di prima occupazione;

5.2. L'ASSISTENZA SANITARIA

Si propone di istituire una commissione contrattuale per verificare la fattibilità di istituire un fondo per l'Assistenza sanitaria integrativa delle attuali prestazioni del SSN per le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici e le loro famiglie.

5.3. ISTITUZIONI SOCIALI (ASILI NIDO, CRAL, MENSE, ECC.)

Annualmente le Parti a livello aziendale, o a livello territoriale, dovranno esaminare le iniziative in essere e svolgere un confronto su altre iniziative per rispondere a nuove esigenze.

6. I DIRITTI SINDACALI

Si richiede la definizione di una quota di servizio per i lavoratori non iscritti al Sindacato. Le aziende opereranno l'adeguamento automatico delle quote per contributi sindacali nella misura dell'1%.

Dovrà essere contrattualmente regolamentato l'utilizzo delle ore di assemblea e i criteri per la richiesta.

Si richiede la definizione di modalità di utilizzo della cosiddetta "bacheca elettronica" per la comunicazione tra le Organizzazioni sindacali, le Rsu e i lavoratori e per le comunicazioni del fondo Co.Met.A. agli associati.

7. SPECIFICITÀ UNIONMECCANICA CONFAPI

7.1. DIRITTI SINDACALI

Occorre rivedere l'attuale normativa sui diritti sindacali che penalizza la partecipazione dei lavoratori delle piccole imprese aderenti alle Api nella partecipazione agli Organismi sindacali.

7.2. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Oltre alle richieste già illustrate in materia di previdenza complementare, si richiede di:

1. definire con accordo sindacale, anche per Fondapi, le modalità per l'elevazione volontaria della contribuzione a carico dei dipendenti;
2. definire contrattualmente il trattamento per coloro che hanno aderito tra il 1° giugno 2000 e la data del primo versamento dei contributi operato da Fondapi;
3. viste le nuove regole fiscali, accelerare il versamento per i lavoratori iscritti prima del 1° giugno 2000, dei contributi (a carico azienda e Tfr) dovuti per il periodo decorrente dal 1° luglio 1998 e la data del primo versamento dei contributi operato da Fondapi;
4. definire procedure di certificazione del versamento da parte aziendale e dell'avvenuto abbinamento.