

Premessa, regole contrattuali e sistema di relazioni sindacali

L'accordo modifica le regole contrattuali e il sistema delle relazioni sindacali

- 1) Premessa e regole contrattuali; 2) Inscindibilità delle disposizioni contrattuali;
- 3) Formazione professionale e pari opportunità (ex artt. 4 e 5 Ccnl 2008);
- 4) Informazione e consultazione in sede aziendale (ex art. 8 Ccnl 2009 e art. 7 Ccnl 2008);
- 5) Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria (ex art. 9 Ccnl 2009 e art. 8 Ccnl 2008).

1) Premessa e regole contrattuali

Attraverso l'impegno delle parti firmatarie ad armonizzare e integrare regole contrattuali e premessa agli Accordi interconfederali del 28 giugno 2011 e del 21 novembre 2012 (accordo separato sulla produttività) e a fare una ricognizione sugli accordi interconfederali sulla rappresentanza.

“La premessa del Ccnl metalmeccanici è stata definita per la prima volta nel 1963 e modificata sostanzialmente solo nel 1994: nel 1963 è stabilito che il Ccnl è fonte primaria di contrattazione e con la premessa introduce per la prima volta, nel sistema contrattuale, la contrattazione aziendale; dal 1994 il Ccnl è in attuazione dell'accordo interconfederale del 1993 sul sistema contrattuale.

Il Ccnl 2008 – Premessa – definisce i due livelli contrattuali e la titolarità di rsu e strutture territoriali nell'esercizio della contrattazione aziendale. L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 interviene su: rappresentatività delle oo.ss., ruolo del ccnl, titolarità contrattuale e validità dei contratti collettivi aziendali, intese aziendali modificative del ccnl. l'accordo interconfederale separato del 21 novembre 2012 interviene su: flessibilità dei minimi contrattuali, deroghe aziendali alle norme contrattuali che regolano la prestazione, gli orari e l'organizzazione del lavoro, deroghe alle leggi in materia di orari di lavoro e loro distribuzione, controllo a distanza dei lavoratori, demansionamento e riduzione conseguente del salario”.

2) Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Alle disposizioni del Ccnl viene aggiunto che quanto previsto sulla flessibilità della prestazione – orario plurisettimanale e straordinario – è parte essenziale del Ccnl e impegna tutti i soggetti coinvolti (azienda, lavoratori, Oo.Ss.).

“Il Ccnl 2008 – Regole Contrattuali – definisce l'inscindibilità delle disposizioni del Ccnl, la decorrenza e la durata, le procedure di rinnovo del Ccnl e degli accordi aziendali «tutti i capitoli sono attualmente materia di contenzioso legale».”

3) Formazione professionale e pari opportunità

Le commissioni aziendali per la formazione professionale e le commissioni aziendali per le pari opportunità si costituiscono nelle aziende con più di 1.000 dipendenti, di cui almeno 300

nella stessa unità produttiva.

“Il Ccnl 2008 definisce la soglia di 2.000 dipendenti di cui almeno 350 nella stessa unità produttiva; l'accordo separato del 2009 alza da 3 a 6 il numero di componenti della direzione aziendale e della rsu nella commissione per la formazione; viene eliminata la presenza delle oo.ss. nazionali e territoriali nelle commissioni aziendali per la formazione e per le pari opportunità.”

4) Informazione e consultazione in sede aziendale

È concordato di istituire una Commissione con poteri negoziali con il compito di realizzare una normativa contrattuale coerente con le preannunciate modifiche legislative in materia di informazione consultazione e partecipazione.

5) Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria.

Recepisce l'avviso comune Interconfederale e la recente legislazione in materia relativa all'istituzione del Cae e delle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese con almeno 1.000 addetti e almeno 150 addetti in due Stati membri; l'informazione e la consultazione del Cae è coordinato dalle strutture nazionali e limitata alle questioni transnazionali mentre i comitati aziendali sono limitati a una funzione di coordinamento delle informazioni e delle consultazioni.