



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL COOPERATIVE METALMECCANICHE

definita dalle Segreterie nazionali Fim, Fiom, Uilm il 12 aprile 2007

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

1. Si rivendica la riorganizzazione dell'Osservatorio Nazionale sulla cooperazione nel settore metalmeccanico

L'Osservatorio sarà gestito bilateralmente, avrà una propria struttura e potrà utilizzare esperti esterni di fiducia di entrambe le parti, avrà inoltre configurazione autonoma, un proprio statuto, programmi di lavoro definiti tra le parti e assorbirà l'attività di altri analoghi strumenti paritetici. La Commissione nazionale paritetica per la formazione professionale e apprendistato opererà in collaborazione con l'Osservatorio e fruirà della sua attività. L'attività e il funzionamento dell'Osservatorio saranno finanziate dalle imprese con un contributo annuo per ogni lavoratrice e lavoratore dipendente.

2. Si rivendica, l'armonizzazione della normativa del CCNL in vigore in materia d'informativa in sede aziendale con quanto previsto dalla direttiva europea 11 marzo 2002 n. 14, recepito nel Decreto legislativo 25 del 2007, sulla informazione e consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

MERCATO DEL LAVORO

1. Si rivendica che all'articolo 1 Disciplina Generale sezione terza (Assunzione), venga aggiunta in premessa la seguente formulazione:
"Il rapporto di lavoro normale dell'industria metalmeccanica è il contratto di lavoro a

tempo indeterminato”.

2. Si rivendica che all'articolo 1 *bis*, Sezione terza – Disciplina generale (Contratti di lavoro atipici), la premessa sia riscritta come segue:

“Ai fini dell'avviamento con adeguata componente formativa verranno utilizzati il contratto di inserimento e il contratto di apprendistato, secondo le modalità concordate tra le parti.”

I rapporti di lavoro atipici dell'industria metalmeccanica sono:

- il contratto a tempo determinato,
- il contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato,
- il contratto di lavoro a part-time,

Ogni sei mesi le aziende forniranno alle Rsu dettagliate informazioni sull'occupazione, sulla composizione dei rapporti di lavoro, sul rapporto tra questi e i volumi produttivi, ai fini di una verifica congiunta funzionale alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato. Le Rsu saranno preventivamente e con congruo anticipo informate dell'intenzione dell'impresa di accedere ad altre forme contrattuali previste dalla legge, oltre quelle qui definite. In questo caso si procederà a un esame congiunto negoziale.”

3. Si rivendica che tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato, di qualsiasi tipo e durata, possano raggiungere al massimo il 15% della forza occupata a tempo indeterminato, per singola unità produttiva. Scopo dei rapporti di lavoro a termine è quello di far fronte a esigenze di flessibilità dell'impresa non altrimenti affrontabili. La percentuale del 15% potrà essere derogata con specifiche intese a livello aziendale.

I contratti a causa mista con componente formativa (apprendistato e inserimento), volti all'inserimento lavorativo a tempo indeterminato, non concorrono alla formazione di tale percentuale.

4. Si rivendica che le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a termine o di somministrazione a termine, della durata complessiva di 6 mesi, anche in più periodi, per un arco di tempo di 24 mesi, avranno la priorità per qualsiasi assunzione all'interno dell'azienda, a parità di mansione.

Si rivendica che le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a termine o di somministrazione a termine per un periodo di 36 mesi, anche per un arco di tempo di

60 mesi, vengano assunti a tempo indeterminato dall'azienda.

3. Si rivendica la possibilità di estendere il diritto al part-time volontario nell'ambito dell'aggiornamento della normativa.

6. I contratti di apprendistato sono regolati sulla base dell'accordo definito tra le parti, che verrà sottoposto a verifica entro l'1.7.2007. A tal fine Fim, Fiom, Uilm ribadiscono che il contratto di lavoro di apprendistato è un rapporto di carattere esclusivo, che non prevede la precedente instaurazione di rapporti di lavoro.

7. Il contratto d'inserimento verrà utilizzato esclusivamente per le assunzioni di lavoratrici e lavoratori ultracinquantenni o di lavoratrici e lavoratori ultratrentenni con lunga disoccupazione.

Si rivendica un tempo minimo di formazione teorica di 40 ore su base annua, di cui la metà trasversale. Le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto di inserimento non potranno essere inquadrati al di sotto dell'attuale secondo livello o suo equivalente, fin dall'inizio del rapporto di lavoro. Le aziende potranno rinnovare l'utilizzo di tale istituto solo ove abbiano trasformato in contratti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di inserimento.

8. Si rivendica la responsabilizzazione diretta dell'azienda appaltante su tutta la filiera dell'appalto e del subappalto, per tutti gli aspetti normativi, di trattamento retributivo, di tutela della salute e della sicurezza.

Ogni contratto d'appalto sarà sottoposto all'esame congiunto con le Rsu e le aziende dovranno fornire, per ogni sito produttivo, l'elenco completo di tutte le attività in appalto con i relativi addetti. Nel caso di cambio dell'azienda appaltatrice i lavoratori interessati avranno diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Potranno essere oggetto di terziarizzazione solo quelle attività con autonomia funzionale preesistente rispetto all'attività dell'azienda.

INQUADRAMENTO UNICO

1. Si rivendica il passaggio dalle attuali 9 categorie a un sistema di 5 fasce professionali con due categorie ciascuna. Le fasce saranno:

- ◆ Fascia A "Avviamento" (che comprende gli attuali 1° e 2° livello)
- ◆ Fascia B "Qualificati" (che comprende gli attuali 3° e 4° livello)
- ◆ Fascia C "Tecnici" (che comprende gli attuali 5° e 6° livello)
- ◆ Fascia D "Professionali" (che comprende gli attuali 7° e 8° livello)
- ◆ Fascia E "Quadri" (che comprende due livelli di quadro A e B, e transitoriamente gli impiegati di 9° livello)

All'interno di ogni fascia i 2 livelli verranno definiti come categorie: "Base" ed "Esperto", a partire dalla fascia B. Nella fascia A le due categorie verranno identificate come fascia A-1, fascia A-2.

Il passaggio dall'attuale sistema al nuovo avverrà sulla base dell'attuale inquadramento e scala parametrica, senza danni né benefici. Restano in vigore fino a diversa intesa gli attuali profili previsti nel Ccnl e i percorsi di mobilità professionale ivi previsti.

2. Si rivendica la definizione nazionale di declaratorie di fascia che permettano, in sede aziendale, tramite appositi profili che potranno essere definiti in quella sede, l'intreccio operai-impiegati oltre la fascia "C" e che, più in generale, garantiscano possibilità di evoluzione professionale e carriera all'interno delle fasce e tra le fasce.

3. Si rivendica l'istituzione a livello aziendale di un sistema di confronto sulla dinamica retributiva e professionale all'interno delle fasce e tra le fasce, con la descrizione di possibili percorsi di carriera. Almeno una volta all'anno, in sede aziendale, si svolgerà un esame congiunto sull'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori.

4. Ai fini della valutazione professionale dei lavoratori verranno utilizzate anche le attività svolte secondo polivalenza e polifunzionalità, nonché le capacità personali di tipo trasversale della lavoratrice e del lavoratore.

5. Si rivendica l'istituzione di un elemento salariale permanente legato alla

professionalità da contrattare a livello aziendale.

ORARIO DI LAVORO

1. Viene confermata a tutti gli effetti la normativa dell'articolo 5 del Ccnl vigente, a partire da quella relativa all'orario settimanale massimo di 40 ore.
2. Si rivendica per l'orario plurisettimanale l'aumento delle maggiorazioni dal 10% al 20%, per quanto riguarda le ore prestate dal lunedì al venerdì e dal 15% al 40% per le ore prestate al sabato. Fermo restando l'obbligo a concordare in sede aziendale l'utilizzo dell'orario plurisettimanale, le parti potranno convenire che tale istituto possa essere utilizzato anche di fronte a particolari e non altrimenti affrontabili picchi produttivi.
3. Si rivendica, in aggiunta a quanto già previsto dal Ccnl, relativamente all'istituzione di turnazioni aggiuntive di tipo strutturale oltre i 15 turni di lavoro, che l'esame congiunto tra la direzione e la rappresentanza sindacale unitaria sia effettuato con congruo anticipo rispetto alla possibile attuazione delle nuove turnazioni e ai loro effetti occupazionali, con particolare riferimento alla stabilizzazione del lavoro a termine.
4. Si rivendica la riduzione a 15 giorni del tempo normale di preavviso della lavoratrice e del lavoratore per richiedere i permessi annui retribuiti per riduzione d'orario, nonché la definizione di una casistica di tempestività.
5. Si rivendica l'eliminazione della franchigia sullo straordinario che la lavoratrice o il lavoratore intendesse accantonare come riposo nella banca delle ore. La lavoratrice o il lavoratore potrà accantonare, anche solo parzialmente, i riposi rispetto allo straordinario effettuato. La quota di maggiorazione delle ore accantonate in banca delle ore passa dal 50% all'80% delle maggiorazioni per lavoro straordinario. Anche le lavoratrici e i lavoratori part-time possono usufruire della banca delle ore.
6. Si rivendica, a integrazione della normativa sulla reperibilità:
 - un esame congiunto tra imprese ed Rsu, all'inizio di ogni anno e con successive

- verifiche, sull'andamento della reperibilità, anche in rapporto al calendario annuo;
- la possibilità per la lavoratrice o il lavoratore che oppone giustificato motivo alla reperibilità di chiedere, prima di qualsiasi atto operativo dell'azienda, un incontro con la direzione anche assistito dalle Rsu:
 - si rivendica la definizione di una normativa sui tempi di riposo minimi obbligatori.

AMBIENTE DI LAVORO SALUTE E SICUREZZA

1. Tutte le imprese sono tenute a fornire a tutti i dipendenti adeguate conoscenze sulla situazione ambientale e sulle condizioni di rischio rispetto alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Nelle aziende che utilizzano lavoratrici e lavoratori migranti di provenienza estera, le norme di sicurezza dovranno essere tradotte nelle lingue di provenienza. Tale obbligo vale anche per tutto il lavoro in appalto. Le aziende sono tenute ad organizzare aggiornamenti annuali per i dipendenti e per gli Rls, sui rischi per la salute e la sicurezza.
2. Le aziende effettueranno almeno un'ora all'anno di assemblea retribuita, nella quale verranno illustrati i temi della salute e della sicurezza. Tale assemblea non ha carattere sindacale e non rientra in quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori. Verrà convocata dalla direzione aziendale, in specifico attraverso i propri responsabili della sicurezza, con la partecipazione degli Rls interessati.
3. Il documento di valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione va consegnato in copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls).
4. Si rivendica il raddoppio delle ore di legge a disposizione degli Rls, in aggiunta ai monte ore aziendali. Fermo restando il monte ore a disposizione degli Rls, tutte le aziende attueranno durante l'orario di lavoro programmi di formazione per gli Rls. I programmi saranno concordati fra le parti a livello aziendale.
5. Si rivendica l'allargamento della competenza degli Rls anche ai temi della sicurezza ambientale dei luoghi di lavoro, anche con la definizione sperimentale di una funzione di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (Rlsa).

6. Le parti saranno impegnate ad adottare le linee guida contenute nel protocollo di gestione della sicurezza, definito tra Inail, organizzazioni sindacali e imprese.

DIRITTI

1. Si rivendica l'impegno di tutte le aziende a definire un programma di formazione e aggiornamento professionale, universale e obbligatorio per tutti i dipendenti, da realizzare con modalità definite in sede aziendale. A tal fine all'inizio di ogni anno si svolgerà un apposito esame congiunto tra impresa e Rsu.
2. Al fine di rendere effettiva per le lavoratrici e i lavoratori migranti la possibilità di accedere a progetti formativi e di integrazione utilizzando le 250 ore, le parti si attiveranno presso il Ministero della pubblica istruzione per ottenere un modulo formativo da diffondere nel territorio nazionale. Le aziende assicureranno la possibilità di frequenza delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi, anche implementando le percentuali massime di frequenza contemporanea.
3. Si rivendica la costituzione di una commissione nazionale paritetica, che affronti i temi relativi all'integrazione e alla comprensione culturale, rispetto alle lavoratrici e i lavoratori migranti. L'attività di tale commissione sarà in particolare finalizzata a monitorare e a favorire tutte quelle iniziative in sede aziendale che permettano di:
 - organizzare l'attività e utilizzare le istituzioni e le sedi aziendali, in particolare le mense, nel rispetto dei principi religiosi;
 - organizzare il calendario annuo per permettere la salvaguardia delle relazioni personali delle lavoratrici e dei lavoratori migranti da altre regioni italiane o dall'estero;
 - favorire tutte le iniziative tese alla soluzione dei problemi di integrazione sociale del lavoro migrante (casa, servizi, eccetera);

Le aziende agevoleranno, tramite il tempestivo utilizzo dei permessi, le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

1. Si rivendica la rivalutazione delle indennità di reperibilità sulla base di una percentuale rapportata all'incremento retributivo complessivo.
2. Si rivendica l'incremento dell'indennità di trasferta che, tenendo conto dell'evoluzione dei costi reali, porti:
 - l'indennità di trasferta complessiva a un minimo di 55 euro,
 - di cui per il pasto meridiano o serale 12,5 euro,
 - di cui per il pernottamento 30,0 euro.
3. Si rivendica la stabilizzazione dell'istituto concordato nell'intesa del 2006 (130 euro annuali), in un istituto permanente che verrà definito come: "mancato premio di risultato". Si rivendica altresì un incremento di tale istituto di 30 euro mensili, per 13 mensilità. Il mancato premio di risultato sarà erogato a tutte le lavoratrici e i lavoratori a concorrenza dei premi di risultato definiti in sede aziendale, senza assorbimento di salario individuale.
4. Si rivendica l'incremento dei minimi tabellari nella misura di 117 euro al 5° livello, sulla base della scala parametrica 100-247 , che corrisponde a un incremento di 101 euro al 3° livello. Si rivendica l'incremento del 6,7% dell'indennità quadri.
5. Si rivendica l'aggiornamento del valore punto ai fini degli incrementi retributivi del prossimo biennio.
6. Si rivendica la non assorbibilità degli aumenti personali da parte degli aumenti dei minimi tabellari. Pertanto l'aumento dei minimi tabellari dovrà essere erogato a tutte le lavoratrici e i lavoratori.
7. Si rivendica la decorrenza di tutti gli incrementi retributivi per tutte le lavoratrici e i lavoratori in forza dal 1° luglio 2007, anche per periodi a termine.

QUOTA CONTRATTO

Nel referendum sulla piattaforma verrà anche sottoposto alle lavoratrici e ai lavoratori il quesito: "La quota volontaria di contribuzione contrattuale per le lavoratrici e lavoratori non iscritti ad alcun sindacato verrà raccolta secondo le modalità del silenzio-assenso". La risposta al quesito sarà vincolante per le organizzazioni.

FINESTRA CONTRATTUALE PER GLI INFORMATICI

Tale tema verrà approfondito con lavoro di Commissioni in rapporto all'evoluzione della vertenza contrattuale.

TABELLA DEGLI AUMENTI DEI MINIMI TABELLARI

LIVELLI	AUMENTI
1°	73,00
2°	86,00
3°	101,00
4°	107,00
5°	117,00
6°	129,00
7°	139,00
8°	154,00
9°	180,00