



UNIONMECCANICA

Roma, 24 ottobre 2007

OSSERVATORIO NAZIONALE

Tale istituto, anche attraverso specifiche articolazioni regionali, monitorerà gli elementi indicativi di sviluppo dei singoli territori, individuando in particolare i temi di intervento per studi specifici di settore ed interventi formativi adeguati ai fabbisogni. Il finanziamento della struttura non potrà essere messo a carico del sistema delle imprese. L'osservatorio potrà attingere ai finanziamenti pubblici o a Fondi interprofessionali, anche attraverso progetti *ad hoc*.

INFORMAZIONE

In conseguenza dell'entrata in vigore del D.Lgs. 25/2007, dovrà essere concordato uno schema di informativa standard, a livello nazionale, che contenga indicazioni utili per il miglior svolgimento della procedura di informazione.

MERCATO DEL LAVORO

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO SOMMINISTRATO

Con particolare riferimento ai limiti massimi percentuali, comunque non applicabili ai contratti instaurati per attività stagionali, per ragioni sostitutive e connessi alle fasi di avvio di attività d'impresa, si definisce una percentuale unica di riferimento per i contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro somministrato. Tale percentuale è pari al 20% a livello di contratto nazionale, incrementabile fino al 25% per un periodo di sei mesi, anche non continuativi, calcolati nell'anno di calendario.

Nelle imprese fino a 35 dipendenti deve essere comunque assicurata la possibilità di utilizzare fino a sette contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro somministrato, assicurando comunque l'equivalenza con i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Quanto previsto dai due precedenti commi, in caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative, produttive, potrà essere derogato dalla contrattazione di secondo livello.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali sopra indicate saranno arrotondate all'unità superiore.

Restano comunque esclusi dall'applicabilità dei limiti massimi percentuali suddetti i contratti di apprendistato, quelli di inserimento, i lavoratori disabili previsti dalla Legge 68/99, i lavoratori assunti con agevolazioni (mobilità, cigs, disoccupati di lunga durata, etc.), nonché ogni altra forma contrattuale diversa dal lavoro dipendente.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi nell'arco di 12 mesi, godrà del diritto di precedenza, qualora richiesto per iscritto dal lavoratore stesso, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Lo stesso principio si applicherà alle assunzioni a tempo determinato nelle attività stagionali.

Inoltre, potranno essere individuati percorsi di stabilizzazione presso la stessa azienda.

B) PERIODO DI PROVA E STABILIZZAZIONE

Per i lavoratori direttamente assunti con contratto a tempo indeterminato, si prevede un periodo di prova più lungo e rapportato all'effettiva prestazione, pari a 3 mesi per gli operai e 6 mesi per gli impiegati.

C) PATTO FORMATIVO

I periodi di preavviso previsti dal patto formativo di cui all'art. 28 – Disciplina generale, saranno ridefiniti secondo la seguente tabella:

	Formazione da 40 a 80 h	Formazione > 80 h
Fino alla 4 ^a categoria	2 mesi	3 mesi
5 ^a e 6 ^a categoria	3 mesi	4 mesi
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a categoria	4 mesi	5 mesi

D) LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si ribadisce che il lavoro a tempo parziale costituisce uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa, in grado di contemperare le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale. Tale istituto non può quindi essere considerato alla stessa stregua dei rapporti di lavoro atipico e va comunque escluso dai limiti massimi percentuali previsti per i contratti di lavoro a termine o somministrato.

Con riferimento all'istituto del part-time, per poterne facilitare lo sviluppo compatibile con l'organizzazione aziendale, è necessario prevedere una gestione maggiormente rispondente alle effettive esigenze del lavoratore e dell'azienda. Si propone la previsione, per i lavoratori a tempo parziale, di una "flessibilità oraria individuale", nella quale confluisca il conto ore di cui al punto 3 dell'art. 7 – Disciplina generale, che consenta di usufruire in forma differita delle ore di prestazione aggiuntiva rispetto all'orario contrattuale ridotto, ferma restando la facoltà di monetizzazione, in qualsiasi momento, delle eventuali ore che risultassero ancora accantonate dopo più di 6 mesi.

E) CONTRATTO DI INSERIMENTO

Si ritiene opportuno disciplinare, all'interno del testo contrattuale, il contratto di inserimento.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONE PRODUTTIVA

Nell'ambito delle piccole e medie industrie, il fenomeno della terzizzazione produttiva ha costituito e costituisce uno dei principali fattori di crescita del tessuto economico e produttivo. Non v'è dubbio che qualsiasi limitazione delle attività per cui è ammessa la terzizzazione, consentendola solo per le attività complementari o estemporanee, oltre a costituire un'ingiustificata limitazione dell'autonomia contrattuale privata, metterebbe seriamente in crisi buona parte della filiera della subfornitura, con gravi ricadute anche sul piano occupazionale.

Solo in caso di terzizzazioni che abbiano rilevanti riflessi occupazionali, potrà essere prevista una procedura informativa più ampia.

L'attività di informazione, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa vigente, potrà essere materia di confronto a livello territoriale.

INQUADRAMENTO UNICO

Una riforma dell'inquadramento deve rispondere, da un lato, all'esigenza di non introdurre costi ulteriori o automatismi che non siano giustificati dall'acquisizione di reali competenze professionali aggiuntive; dall'altro, all'adeguamento delle declaratorie alle nuove realtà professionali introdotte dall'innovazione tecnologica e di processo.

L'inquadramento unico resterà materia esclusiva del CCNL.

Si ritiene prioritaria, rispetto all'introduzione di un sistema a fasce, la definizione di nuove e più attuali declaratorie professionali. In ogni caso, tale definizione potrà essere demandata all'Osservatorio nazionale.

In attesa di ricevere e valutare il documento delle OO.SS., si propone, in ogni caso, una distinzione fra livelli per ogni fascia, come criterio di ripartizione del personale all'interno

delle fasce, che dovranno essere calibrate sulle effettive mansioni svolte, anche con piena possibilità di rimodulazione, anche verticale, sulla base della seguente ripartizione:

Inquadram. Ccnl 29/5/2003	FASCIA	Livello
Cat. 1	F	1
Cat. 2	F	2
Cat. 3	E	1
Cat. 4	E	2
Cat. 5	D	1
Cat. 6	D	2
Cat. 7	C	1
Cat. 8	C	2
Cat. 9	B	1
Cat. QB	A (Quadri)	1
Cat. QA	A (Quadri)	2

ORARIO DI LAVORO

Si conferma l'orario normale di lavoro settimanale di 40 ore.

Nelle realtà aziendali con esigenze strutturali, si rende necessario distribuire l'orario contrattuale, anche solo per specifici reparti, in modo non uniforme nell'arco dell'anno.

Tale strutturale distribuzione dell'orario sarà concordata a livello aziendale con le RSU.

In riferimento alla piattaforma sindacale presentata e alle esigenze delle PMI, si ritiene opportuno:

- l'elevazione delle ore annuali di lavoro straordinario comandabili a 48 ore per ciascun lavoratore non turnista e 40 ore per ciascun lavoratore turnista;
- la facoltà per il datore di lavoro di optare per la monetizzazione anticipata dei PAR al termine del periodo di maturazione, corrispondendo una maggiorazione pari al 10% sul valore attuale al momento della monetizzazione;
- in caso di utilizzo della flessibilità per più di 64 ore annue, le ore eccedenti saranno maggiorate del 15%;
- la riduzione del preavviso per la fruizione individuale delle ore presenti nel "conto ore", in caso di comprovate situazioni di urgenza;
- le ore presenti in "conto ore" potranno essere usufruite per gruppi non superiori a 8 ore;
- la media delle 48 ore settimanali di cui all'art. 4 commi 4 e 5 del D.Lgs. 66/2003 sarà calcolata su un periodo di 6 mesi;
- in caso di ricorso a turnazioni oltre i 15 turni strutturali, sarà effettuato un esame congiunto, con congruo anticipo;
- la contrattazione di secondo livello potrà derogare al regime di pause, giornaliera e settimanali, previsto dal D.Lgs 66/2003;
- la condizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. 66/2003 è considerata assolta, qualora in azienda esista un regime di pause, concordato o di fatto, di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti;
- per le ore di effettiva prestazione lavorativa svolte in regime di reperibilità, che pregiudichino il rispetto delle pause minime di legge, saranno previsti specifici riposi compensativi non retribuiti, da definirsi tra azienda e lavoratore.

Viene confermato il principio della mensilizzazione per tutte le categorie di lavoratori, al fine di consentire una semplificazione della gestione amministrativa.

AMBIENTE E SICUREZZA

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende potranno convocare un'ora all'anno di assemblea retribuita.

Le parti si attiveranno affinché si svolga un riesame dell'Accordo Interconfederale del 1995.

In attesa che si trovi un'intesa a livello interconfederale, le parti solleciteranno gli OPP affinché definiscano iniziative idonee, relative all'organizzazione da parte delle aziende dei necessari aggiornamenti per i dipendenti e per gli RLS sui rischi per la salute e la sicurezza anche attraverso percorsi informativi e/o formativi.

I documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) saranno consegnati, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al RLS, fermo restando che gli stessi documenti dovranno rimanere in azienda.

Andrà comunque garantita l'effettiva tutela della riservatezza dei dati e delle notizie aziendali.

DIRITTI

Viene condivisa la necessità di una maggiore attenzione al tema della formazione, la quale andrebbe compiutamente disciplinata e prevista anche fuori dall'orario di lavoro, con obbligo di presenza, in previsione di specifici riconoscimenti da individuare.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale potrà essere attivata una commissione specifica, volta allo studio di soluzioni organizzative, anche interaziendali, in grado di meglio rispondere alle esigenze di contemperamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, che coinvolgano tutti i lavoratori. La commissione potrebbe operare una sperimentazione su specifici territori, anche attraverso lo strumento della contrattazione di secondo livello.

A tale Commissione saranno altresì demandati i compiti per individuare interventi in materia di integrazione sociale dei lavoratori migranti.

Si ritiene infine auspicabile un intervento legislativo che estenda il riconoscimento dell'indennità Inps di malattia anche durante il periodo di carenza, utile a contenere gli oneri aziendali legati a questo particolare evento, data l'oggettiva disponibilità di risorse economiche specifiche (la gestione malattia Inps è infatti in attivo).

Per quanto riguarda le richieste di revisione delle norme contrattuali in materia di assemblea e permessi sindacali si ritiene che le suddette norme non debbano subire modifiche.

SALARIO

Le richieste contenute nella piattaforma, non riconducibili all'applicazione del Protocollo del '93, sono basate su interpretazioni soggettive non condivisibili. In particolare la valutazione dell'andamento economico complessivo prende in considerazione esclusivamente un periodo contingente positivo dell'industria manifatturiera, non considerando l'andamento negativo degli anni precedenti e le attuali prospettive.

Riconosciamo, comunque, l'esistenza di una situazione di difficoltà salariale dei lavoratori, strettamente connessa all'introduzione della moneta unica e alla mancanza di adeguate politiche sul potere d'acquisto dei salari, così come invitiamo il sindacato a riconoscere una condizione di difficoltà delle imprese, legata alla diminuzione dei margini per gli investimenti, alla mancanza di un'adeguata politica industriale e alle incerte prospettive sulla competitività del sistema.

In questo contesto, è possibile discutere di un aumento salariale maggiore rispetto a quanto previsto dagli adeguamenti inflattivi in vigore, esclusivamente se legato a normative contrattuali specifiche per il nostro settore ed in grado di mantenere e sviluppare la competitività del sistema delle PMI.

Si conferma, anche con questo obiettivo, l'intenzione di ridefinire, nel corso di questo rinnovo contrattuale, i parametri inflattivi di riferimento.

Nel contesto del sistema contrattuale, non è ricevibile la richiesta di una erogazione a titolo di "mancato premio di risultato" e quindi la previsione di un secondo livello di contrattazione finalizzato esclusivamente all'erogazione di salario aggiuntivo.

PERIODO DI VIGENZA CONTRATTUALE

Per poter permettere alle PMI di agire in un contesto temporale congruo rispetto agli obiettivi negoziali e maggiormente definito in termini di variabili di costo, si propone che la scadenza del CCNL, sia unificato nella parte normativa ed economica nella durata di un triennio.

REVISIONE CONTRATTUALE

Dovrà essere attuata la previsione di costituzione, entro sei mesi dalla stipula del contratto, di un gruppo di lavoro paritetico, formato da sei rappresentanti per UNIONMECCANICA e da sei rappresentanti per le parti stipulanti il presente contratto, con il compito di definire congiuntamente, entro il 31 dicembre 2008 un'ipotesi di testo contrattuale che, senza comportare aggravii economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto al presente contratto, risulti semplificato nella parte formale ed aggiornato nella corrispondenza alla legislazione vigente, per facilitare un'interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, l'insorgere di contenzioso.