

Associazione Industriali della Provincia di Reggio Emilia



42100 Reggio Emilia, Via Toschi 32
Telefono: 0522.409711
Fax: 0522.457131
Casella Postale n. 96
Telegrammi: AssIndustria
Cod. Fisc. 80010770354

Alle
AZIENDE METALMECCANICHE
ASSOCIATE

Loro sede

**RISERVATA AL TITOLARE
O LEGALE RAPPRESENTANTE
E AL RESPONSABILE DEL PERSONALE**

Reggio Emilia, 25 luglio 2003
Prot. n. 5 856/IVSM-MP-AP

Oggetto: Iniziative FIOM/CGIL a seguito della stipula dell'accordo di rinnovo 7.05.03
Proposta di sottoscrizione del verbale di intesa precontrattuale.

La FIOM/CGIL, dopo aver trasmesso a tutte le aziende metalmeccaniche, a seguito della mancata stipula del Contratto Nazionale del 7 maggio scorso, la lettera raccomandata di diffida ed aver consegnato in numerose imprese anche lo schema di verbale di pre-intesa contrattuale, richiedendone la sottoscrizione, sta proseguendo nell'azione di pressione rivendicativa sulle imprese della nostra provincia.

Iniziativa di sciopero dei lavoratori aderenti alla FIOM vengono segnalate in modo diffuso sul territorio nazionale, tuttavia nella nostra Provincia tali agitazioni stanno assumendo forme che per intensità ed esasperazione non hanno eguali in nessun'altra zona d'Italia.

In questa prima fase di protesta sindacale, l'organizzazione sindacale FIOM/CGIL ha strategicamente scelto di concentrare la propria azione su di un numero mirato di aziende che, per motivi vari (produttivi, di stagionalità dei prodotti o di forte presenza FIOM) può risultare maggiormente sensibile e danneggiata da forme di sciopero anomale e continuative.

L'intenzione è probabilmente quella, una volta raggiunto l'obiettivo di sottoscrizione del precontratto da parte di un certo numero di aziende del territorio, di estendere la pressione rivendicativa ad un più ampio numero di imprese.

Riteniamo quindi assolutamente necessario - in questa delicata fase sindacale - ribadire con fermezza l'importanza che il nostro sistema associativo risponda alle rivendicazioni sindacali in modo altrettanto deciso, casso ed uniforme, rigettando ogni pretesa volta a riportare a livello aziendale richieste non accolte a livello nazionale.

In proposito, facendo seguito alle nostre precedenti comunicazioni sulla questione, riteniamo opportuno nell'occasione fornire ulteriori supporti conoscitivi ed operativi alle Imprese coinvolte dalle iniziative FIOM, affinché le stesse possano essere in grado di rispondere nel merito - se del caso, attraverso appositi comunicati alle Maestranze - alle informazioni, spesso strumentalmente distorte, che vengono diffuse dalla FIOM tra i lavoratori.

Abbiamo quindi ritenuto opportuno trasmetterVi, con la presente comunicazione, i seguenti documenti:

- ⇒ allegato n. 1 - una nota riassuntiva relativa ai contenuti, tutti migliorativi del C.C.N.L. firmato il 7 maggio 2003 tra Federmecchanica e FIM/CISL-UILM/UIL: tale documento può consentire di respingere le affermazioni FIOM relative a presunti peggioramenti economici normativi ed economici introdotti dal recente rinnovo contrattuale;
- ⇒ allegato n. 2 - un commento alle clausole inserite nel documento FIOM "Verbale di intesa precontrattuale", che consente alle Imprese di verificare i vincoli e l'assoluta pericolosità delle richieste formulate da FIOM, soprattutto per quanto attiene la possibilità di gestione degli orari di lavoro nonché degli strumenti contrattuali e legali di flessibilità occupazionale ed organizzativa (contratti a termine, lavoro interinale, decentramento e terziarizzazione), ivi compresi quelli che potranno essere introdotti dalla prossima attuazione della "riforma Biagi";
- ⇒ allegato n. 3 - una sintesi del parere "pro-veritate" per noi elaborato dal Prof. Pietro Ichino (uno dei più autorevoli esperti nazionali in materia di diritto del lavoro) che approfondisce l'infondatezza giuridica delle attuali pretese FIOM.

Detti documenti rielaborano ed approfondiscono, in modo ancora più sistematico, i contenuti delle posizioni da noi espresse sull'argomento sia nelle comunicazioni precedentemente trasmesse, sia negli incontri effettuati con le Imprese.

Ancora una volta, sottolineiamo alle Aziende l'esigenza e l'importanza di continuare a tenerci costantemente informati circa le modalità di agitazione messe in atto dalla FIOM.

Ci confermate a Vostra completa disposizione per tutte le ulteriori informazioni, chiarimenti ed assistenza che dovessero necessitare al riguardo e, con l'occasione, porgiamo cordiali saluti.

Il Direttore Area Sindacale
di Giuseppe Manori
Giuseppe Manori

n. 3 documenti allegati.

ALLEGATO N. 1

NOTA DI SINTESI DELLE MODIFICHE CONTRATTUALI DELL'ACCORDO 7 MAGGIO 2003

L'accordo di rinnovo si caratterizza per le innovazioni contrattuali che rafforzano il contenuto partecipativo delle relazioni nelle sedi nazionali, territoriali e aziendali: dalla riforma dell'art. 29 al diritto allo studio alla costituzione di un Ente bilaterale nazionale (e, laddove ritenuto utile ed opportuno, anche di Enti territoriali), alla valorizzazione del Fondo pensione di categoria, COMETA.

Per quanto attiene poi all'adeguamento del contratto alle riforme intervenute ed intervenienti del mercato del lavoro (Riforma Biagi) e dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/03) si è deciso, in sede di rinnovo, di rinviare il confronto ad un momento successivo, quando sarà possibile disporre di tutti i necessari elementi di conoscenza: il contratto consente ed auspica che anche la FIOM possa partecipare a tutti i suddetti momenti di confronto volti a definire e costruire la regolamentazione attinente agli aspetti del rapporto di lavoro.

Le principali modifiche contrattuali intervenute, tutto migliorative rispetto al C.C.N.L. 8 giugno 1999, riguardano:

RIFORMA DELL'INQUADRAMENTO

- Attivato un gruppo di lavoro paritetico con il compito di adeguare, entro gennaio 2007, l'attuale classificazione ai cambiamenti organizzativi e professionali in atto nel settore.

MALATTIA

- Prolungata a 24 mesi l'aspettativa non retribuita, per malattie gravi, ove il dipendente abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto;
- Chiarito che il day hospital è a tutti gli effetti un ricovero ospedaliero, e pertanto non determina penalizzazioni sul trattamento economico del dipendente.
- Ampliato l'elenco delle malattie gravi che, pur dando luogo ad assenze brevi e ricorrenti, non determinano penalizzazioni sul trattamento economico del dipendente.

STRUMENTI INFORMATICI

- Introdotta l'obbligo di mettere a disposizione della RSU un Personal Computer con accesso ad internet, nelle unità produttive con più di 350 addetti.

ORARIO DI LAVORO

- Rose inibili n. 4 ore di riduzione di orario per i turnisti (prima monetizzate);
- Ripristinata la fruizione di n. 8 ore di permessi annui retribuiti (prima monetizzate, a seguito del ripristino della festività del 2 giugno);
- Rinviata la definizione (entro il 31.12.03) di una disciplina contrattuale di attuazione del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

AMBIENTE E SICUREZZA

- Migliorato l'impianto complessivo di tutela del lavoratore, basato sull'attuazione del D.Lgs. n. 626/94, con maggiori prerogative a favore dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

CONTRATTI ATIPICI

- Aumentata, dal 2% al 3%, la quota di part-time svincolato dalle "esigenze aziendali" per le aziende sopra i 100 dipendenti;

- Introdotta la possibilità di chiedere il part-time per esigenze di studio (scuola obbligo- titolo di II° grado - diploma universitario - laurea);
- Rinviata la definizione (entro 30.09.03) di una disciplina contrattuale di attuazione del d.lgs.n.368/2001 in materia di contratto a tempo determinato.

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

- Rinviata la definizione di una disciplina contrattuale di attuazione dei decreti che saranno adottati dal Governo su delega della legge n. 30 del 14.02.03 (Riforma Biagi) in materia di occupazione e mercato del lavoro (le Parti si incontreranno entro 90 gg. dall'entrata in vigore dei suddetti decreti)

REPERIBILITÀ

- Disciplinata ex-novo la "reperibilità", con apposite indennità e maggiorazioni retributive.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

- Adeguate l'impianto contrattuale alla legislazione vigente in materia di diritto allo studio;
- Facilitato il conseguimento del diploma di scuola media superiore, attraverso nuovi permessi retribuiti;
- Facilitato l'accesso al part-time per chi studia;
- Estesi da 120 a 150 ore per triennio i permessi retribuiti utilizzabili per la frequenza di corsi di formazione professionale attinenti alle attività del settore metalmeccanico; etc..

CONGEDI PARENTALI

- Recapite le tutele della legge n. 53/2000 (in tema di maternità, congedi parentali o per formazione, aspettativa per gravi motivi familiari e permessi retribuiti per lutti o infermità)

ASSISTENZA SANITARIA COMPLEMENTARE

- Istituito un gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi.

FERIE

- Reso possibile, per i lavoratori extracomunitari, il cumulo di ferie e permessi per recarsi presso la famiglia nel paese d'origine, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative delle aziende.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE "COMETA"

- Aumentate le "finestre" per poter aderire a Cometa (da semestrali a trimestrali);
- Previsti permessi (fino a 16 ore) per lavoratori delegati per partecipazione all'Assemblea dei soci e ad altre iniziative del fondo;
- Intervento sul Fondo per consentire l'anticipo del TFR ivi accantonato, per motivi di studio;
- Prevista dal 2005 una postazione telematica, con accesso diretto a Cometa, per i dipendenti delle unità con più di 350 addetti;
- Informazione su Cometa a tutti i neo-assunti.

ASPETTI RETRIBUTIVI

- Riconosciuti € 90,08 di incremento retributivo a regime (riferiti al 5° liv.), a copertura sia del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione effettiva registrata nel biennio 2001/2002 (1,6%), sia dell'inflazione programmata per il biennio 2003/2004 (2,7%);
- Il suddetto aumento è inoltre comprensivo di un ulteriore incremento (1,3%) riferito alle attuali tendenze inflazionistiche;
- Prevista una "una-tantum" di € 220 a copertura del periodo di vacanza contrattuale.

ALLEGATO N. 2

COMMENTO ALLE CLAUSOLE INSERITE NEL DOCUMENTO FIOM/CGIL "VERBALE DI INTESA PRECONTRATTUALE"

La presente nota intende porre in rilievo tutte le criticità e i vincoli che deriverebbero dall'eventuale sottoscrizione da parte delle Aziende del documento in esame, caratterizzato da richieste che si configurano del tutto inaccettabili, sia nel merito che nel metodo, in quanto illegittime o comunque incongruenti rispetto al vigente quadro normativo, legale e contrattuale.

VERBALE DI INTESA PRECONTRATTUALE

In data _____ presso _____

tra l'azienda _____ la RSU _____ e la Fiom di Reggio E.

Premesso che la presente intesa pre contrattuale è finalizzata a:

anticipare e prefigurare contenuti e modalità di attuazione degli stessi da formalizzare successivamente in sede di rinnovo del CCNL scaduto il 31.12.2002 che coinvolga tutte le parti firmatarie del CCNL 03.06.99 escludendo connessioni o integrazioni con la contrattazione aziendale vigente o futura;

regolamentare le attività di conflitto sindacale inerente la vertenza tutt'ora in corso di rinnovo del CCNL industria metalmeccanica, come da allegato nr. 2;

le parti convergono quanto segue:

SALARIO

Sarà corrisposto un incremento retributivo in quota parte della voce "Minimi Retributivi" o "Pago Base Conglobata" pari a 114 al 3° livello di inquadramento con scala parametrica 100-120 (vedi allegato nr.1) per un pieno recupero del potere d'acquisto (7,3 punti x 15,65) erogato alle seguenti scadenze:

a far data dal	01/07/2003	60,00
	01/02/2004	30,00
	01/07/2004	24,00

ATTENZIONE !

- ⇒ l'eventuale accettazione delle richieste economiche FIOM determinerebbe per l'Azienda, a regime, incrementi retributivi sensibilmente superiori rispetto agli aumenti economici già concordati con il C.C.N.L. 7 maggio 2003 (+47% al 3° livello);
- ⇒ va sottolineato, al riguardo, che gli incrementi retributivi derivanti dal C.c.n.l. 7 maggio 2003 coprono ampiamente sia il differenziale tra inflazione programmata ed inflazione effettiva nel biennio 2001/2002 (1,6%), sia l'inflazione programmata per il biennio 2003/2004 (2,7%), prevedendo in aggiunta un ulteriore incremento (1,3%) riferito alle attuali tendenze inflazionistiche (tale ultimo incremento sarà congruagliabile nell'ambito del prossimo rinnovo);

- ⇒ pertanto, e fronte dei dati sopraesposti, che portano complessivamente a 5,6 punti la percentuale inflattiva coperta dai suddetti incrementi, non appare comprensibile né accettabile una richiesta di adeguamento retributivo al potere d'acquisto pari a 7,3 punti;
- ⇒ occorre infine rimarcare che - per quanto concerne la volontà espressa formalmente da FIOM/CGIL di considerare gli incrementi retributivi derivanti dal C.c.n.l. 7 maggio 2003 come "quota delle spettanze che successivamente saranno concordate" - non può essere in alcun modo accettata una diversa imputazione del titolo di pagamento delle voci retributive derivanti dal C.C.N.L. 7 maggio 2003.

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo sarà corrisposto un importo forfetario lordo di 280,00 in due rate da 140,00 ciascuna nella mensilità di giugno 2003 e di dicembre 2003.

Detto importo è suddivisibile in quote mensili in rapporto alla durata del rapporto di lavoro per il periodo 1° gennaio 2003 — 30 giugno 2003.

ATTENZIONE!

- ⇒ l'importo una-tantum derivante dal C.C.N.L. 7 maggio 2003 assomma a € 220; nel valore richiesto da FIOM si rileva un incremento (non giustificato) di € 60.

Relativamente agli incrementi retributivi pattuiti non si fa riferimento in alcun modo ad anticipi di quote di spettanza di futuri contratti nazionali e/o aziendali.

ATTENZIONE!

- ⇒ la formulazione adottata esclude per il futuro qualsiasi possibilità di assorbire gli aumenti richiesti da FIOM in occasione di incrementi previsti da futuri rinnovi contrattuali aziendali o nazionali.

A fronte di sottoscrizione di accordo di rinnovo del CCNL da parte dei firmatari CCNL 1999, si effettuerà l'armonizzazione automatica dei trattamenti in essere dovuti in forza del presente accordo con quelli previsti nel CCNL rinnovato, senza dare luogo ad assorbimenti e/o recuperi relativamente al periodo pregresso.

ATTENZIONE!

- ⇒ l'ambiguità della stesura contrattuale proposta potrebbe determinare anche il rischio di considerare gli incrementi richiesti come aggiuntivi a quelli previsti dal C.C.N.L. 7 maggio 2003, essendo peraltro ribadita l'esclusione di qualsiasi possibilità di futuro assorbimento o recupero di quanto già erogato.

DIRITTI SULLA FLESSIBILITÀ

L'azienda assume l'impegno alla conferma o alla trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine e/o in missione come interinali che complessivamente abbiano prestato lavoro presso l'azienda per un periodo di 12 mesi, raggiunto anche per sommatoria di più periodi, nell'arco dei precedenti 18 mesi di calendario.

L'azienda si impegna ad esaminare con la RSU aziendale le condizioni di una eventuale conferma anticipata rispetto al limite di cui sopra, nei casi di superamento degli 8 mesi di lavoro prestato continuativo.

L'Azienda si impegna ad esaminare con la RSU tutti i contratti a causa mista (CF/L. apprendistato, contratti di inserimento) almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza naturale al fine della conferma.

L'Azienda Informerà la RSU di tutti i rapporti di Collaborazione Coordinata & Continuativa nell'ambito dei rapporti di lavoro definiti dal CCNL.

L'Azienda affronterà con esame congiunto con la RSU, tutte le lavorazioni in appalto e in terziarizzazione, ogni modifica della situazione esistente dovrà essere preventivamente discussa, con almeno 6 (sei) mesi di anticipo con la RSU e compatibilmente con le esigenze tecniche-organizzative.

I lavoratori con rapporto interinale presteranno nell'azienda la loro opera con inquadramento non inferiore al 30 livello.

ATTENZIONE!

- ⇒ il paragrafo "diritti sulla flessibilità" appare particolarmente pericoloso in quanto introduce fortissime limitazioni alle possibilità per l'Azienda di utilizzare liberamente - come previsto dalle normative di legge vigenti ed in via di emanazione (Riforma Biagi) - tutte le forme legali di contratto di lavoro flessibile e tutte le forme legali di possibile decentramento o terziarizzazione, spesso necessarie per fronteggiare esigenze produttive, commerciali urgenti, indifferibili o inevitabili;
- ⇒ In particolare, l'Azienda correrebbe il rischio di dover mantenere in servizio a tempo indeterminato tutto il personale inserito con contratto a termine, apprendistato, formazione-lavoro, interinale, anche dopo il venir meno delle cause e delle ragioni che ne hanno determinato l'utilizzo, indipendentemente dall'efficacia o dalla proficuità di tali inserimenti temporanei;
- ⇒ inoltre, sarebbe impedita all'Azienda la possibilità di avviare processi di decentramento o di riorganizzazione delle proprie attività, se non previo un lungo periodo di consultazione sindacale il cui esito positivo non sarà mai garantito.

ORARIO DI LAVORO

Si conviene di confermare integralmente quanto previsto dal CCNL del 08/06/1999 e dagli accordi aziendali in materia di orario di lavoro con specifico riferimento alle nozioni di durata massima settimanale del lavoro ordinario e di lavoro straordinario, notturno e festivo.

ATTENZIONE!

- ⇒ sul piano pratico, l'eventuale sottoscrizione della clausola in materia di orario di lavoro impedirebbe di fatto all'impresa l'accesso alle flessibilità e novità introdotte in materia di orario di lavoro dal recente Decreto Legislativo n. 66/2003, per le quali è prevista la definizione a livello contrattuale delle modalità applicative;
- ⇒ va invece riaffermato che - poiché il C.c.n.l. 8 giugno 1989 è giuridicamente estinto e non è possibile il mantenimento in vita delle regolamentazioni in esso contenute - anche le relative clausole concernenti l'orario di lavoro debbono intendersi non più applicabili;
- ⇒ in caso di firma, eventuali modifiche all'orario di lavoro in atto a livello aziendale, potrebbero essere definite solamente previo accordo sindacale aziendale.

CLAUSOLA DI ULTRATTIVITA'

Per tutto quanto non esplicitamente convenuto nel presente accordo mantengono operatività piena le normative contenute nel CCNL 08.06 anche come regolamentazione applicativa e attuativa delle norme di legge.

ATTENZIONE

- ⇒ l'eventuale sottoscrizione del verbale proposto da Fiom potrebbe determinare l'impossibilità giuridica di applicazione sia del C.C.N.L. 7 maggio 2003, sia di tutte le regolamentazioni in materia di orario e mercato del lavoro che le Parti sottoscrittenti si sono impegnate a definire in attuazione delle leggi di riforma già emanate, o da emanarsi nei prossimi mesi;
- ⇒ a tal riguardo va anche rimarcato il rischio - in caso di sottoscrizione del documento - di ulteriori vertenze e contenziosi con FIM/CISL, UILM/UIL e lavoratori aderenti a tali organizzazioni (ovvero anche non iscritti a nessuna organizzazione) aventi ad oggetto la mancata applicazione di un'intesa contrattuale a tutti gli effetti legittima e valida, come il C.C.N.L. 7 maggio 2003 (vedi parere pro-veritate Prof. Pietro Ichino- Allegato n. 3);
- ⇒ viceversa, il C.c.n.l. 7 maggio 2003 non può che essere applicato nella sua interezza, contenendo clausole ed istituti migliorativi rispetto a quelli contenuti nel contratto precedente;
- ⇒ il C.c.n.l. 7 maggio 2003 sostituisce integralmente il C.c.n.l. 8 giugno 1999 - di quindi, si è estinto a tutti gli effetti e, dunque, non è ipotizzabile alcuna ultrattività;
- ⇒ il C.c.n.l. 8 giugno 1999 è stato inoltre formalmente rescisso da Federmeccanica stessa, rendendo così inequivocabile la sua estinzione e giuridicamente non possibile il mantenimento in vita delle regolamentazioni in esso contenute;
- ⇒ va evidenziato pure come la Fiom/CGIL - seppure auto-esclusasi dalla firma del C.C.N.L. - continuerà, su decisione presa da Federmeccanica con Fim e Uilm, a fruire dei diritti e delle agibilità sindacali nell'ambito del sistema delle regole che discendono dal contratto nazionale e che, essendo propri delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, avrebbe altrimenti perso.

ALLEGATO 1

LIVELLO	IMPORTI RICHIESTI	INCREMENTI C.C.N.L. 7.05.03
1°	€ 100	€ 56,30
2°	€ 110	€ 65,88
3°	€ 114	€ 77,70
4°	€ 116	€ 82,20
5°	€ 118	€ 80,08
5°s	€ 118	€ 99,86
6°	€ 120	€ 106,98
7°	€ 120	€ 119,24

DIFFERENZA RICHIESTE FIOM SU INCREMENTI C.C.N.L. 7.05.03	%
€ 43,70	+78%
€ 44,12	+57%
€ 33,80	+41%
€ 27,92	+31%
€ 16,34	+18%
€ 13,02	+12%
€ 1,76	+1%

ALLEGATO 2

Allegato Intesa precontrattuale

La RSU si impegnano, a nome delle maestranze tutte, a cessare il blocco delle ore straordinarie con effetto dalla data del presente accordo e a sospendere l'effettuazione delle ore di sciopero, dichiarate a livello nazionale sulla vertenza contrattuale di rinnovo del CCNL e con modalità di articolazione nelle singole imprese.

La RSU dichiara fin d'ora escluse dalla deroga di cui sopra le dichiarazioni di sciopero in occasione di mobilitazioni generali della categoria a livello nazionale e/o territoriale.

ATTENZIONE!

La formulazione della clausola di c.d. "tregua sindacale", contenuta nell'allegato 2 al verbale di intesa precontrattuale, non garantisce in alcun modo l'Azienda firmataria circa la non effettuazione di scioperi generali che saranno indetti in futuro per la categoria metalmeccanica, il cui eventuale svolgimento peraltro non potrà essere impedito attraverso il ricorso a nessuno strumento legale.