



## Il Contratto è dei lavoratori

**Federmeccanica ha deciso di avviare una trattativa separata per il Ccnl. La Fiom si mobilita per il rispetto degli accordi.**

La scelta di Federmeccanica di aprire lunedì 23 luglio un tavolo separato solo con Fim e Uilm per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è illegittima e discriminatoria.

Esclude la Fiom, il sindacato di gran lunga più rappresentativo della categoria per numero di iscritti e voti nelle elezioni delle Rsu.

**Alle lavoratrici e ai lavoratori è negato il diritto alla rappresentanza plurale e democratica.**

Federmeccanica sceglie di violare palesemente l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 firmato dalla Cgil, rappresentata nei metalmeccanici dalla Fiom.

È una scelta sbagliata perché il Ccnl è lo strumento di tutela e garanzia generale, con regole democratiche e condivise mentre la decisione di Federmeccanica, continuando nella pratica distruttiva degli accordi separati, impedisce la ricostruzione di un contratto nazionale unitario.

In realtà Federmeccanica per estendere il modello Fiat sceglie di tener fuori i lavoratori dalla trattativa al fine di peggiorare le loro condizioni; infatti Federmeccanica ha presentato la sua piattaforma per il rinnovo del Ccnl e l'accordo si fa solo se:

- persino i minimi salariali diventano non garantiti a tutti;
- aumenta l'orario di lavoro fino a far diventare obbligatorie le 250 ore di straordinario;
- si recepiscono tutte le norme di Legge dall'art. 8 sulla derogabilità di Legge e contratti fino alle recenti norme sul mercato del lavoro;
- si mette in discussione il pagamento dei primi tre giorni di malattia.

Insomma solo se è utile alle aziende.

**Fim e Uilm hanno chiesto a Federmeccanica l'incontro separato secondo una logica opposta alla nostra.**

La Fiom vuole un Ccnl per le lavoratrici e i lavoratori e non per legittimare le organizzazio-



foto archivio Fiom

ni sindacali e nella contrattazione aziendale costruiamo piattaforme unitarie solo dove si garantisce il voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono indispensabili regole democratiche per l'approvazione degli accordi a tutti i livelli e per la certificazione della rappresentanza.

**In difesa della democrazia nei luoghi di lavoro  
In difesa di un vero Ccnl  
Contro il peggioramento delle condizioni e dei diritti**

La Fiom indice per **lunedì 23 luglio una giornata di mobilitazione dei metalmeccanici con fermate in sciopero per presidi davanti alle Unioni Industriali, davanti alle aziende e assemblee nei luoghi di lavoro.**



## La piattaforma Fiom. Il testo integrale

La piattaforma Fiom è stata varata dall'Assemblea di Cervia del 22-23 settembre 2011 e approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori metalmeccanici del referendum del 25, 26 e 27 ottobre 2011

### PREMESSA DI CONTESTO

La gravissima crisi finanziaria, economica e sociale che sta investendo il nostro paese, l'Europa e il sistema a livello globale, è utilizzata dal Governo, con il consenso della Confindustria, per un attacco senza precedenti ai diritti sociali e di cittadinanza, al lavoro e all'esistenza stessa della contrattazione collettiva e delle leggi a tutela del lavoro. Del resto, la pratica degli accordi separati, le scelte della Fiat e da ultimo l'articolo 8 inserito dal Governo nella manovra finanziaria, sono i concreti atti contro cui ci siamo mobilitati e dovremmo continuare a farlo con tutti gli strumenti anche giuridici e di mobilitazione democratica a disposizione, per poter conquistare un vero contratto nazionale non derogabile, affermare la democrazia nei luoghi di lavoro fino all'approvazione di una legge sulla rappresentanza che sancisca il diritto di voto delle lavoratrici e dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi, ripristinare il diritto del lavoro e la piena attuazione dei principi della nostra Costituzione.

In questo quadro, stante la peculiare caratteristica duale dell'economia del paese, il Mezzogiorno rischia di pagare un prezzo doppio: perché si stanno allargando velocemente i divari territoriali, anche in conseguenza delle scelte politiche compiute dal Governo in questi anni e perché gli stessi divari, in assenza di politiche di sviluppo dedicate, rischiano di perpetuarsi anche in una fase di ripresa dell'economia.

In tale ambito, è prioritaria la battaglia contro i licenziamenti e la chiusura di siti produttivi, per la difesa dell'occupazione, il superamento della precarietà e il miglioramento della qualità del lavoro. Ciò richiede una nuova politica industriale rivolta anche alla qualificazione e crescita del sistema di piccole e medie imprese, oggi nel nostro paese totalmente assente, per l'affermazione di un nuovo modello di sviluppo ambientalmente e socialmente sostenibile e una riforma dello Stato sociale che estenda le tutele fino a sperimentare forme di reddito di cittadinanza per il diritto allo studio e la lotta alla precarietà.

È necessario un nuovo intervento pubblico nell'economia, anche per valorizzare i beni comuni, una redistribuzione della ricchezza verso il lavoro, un nuovo patto fiscale che riduca il peso fiscale sul lavoro, che tassi la rendita, le transazioni finanziarie e istituisca un'imposta sui patrimoni e la lotta all'evasione fiscale.

È l'esatto contrario di quanto fatto dalla manovra inaccettabile e sbagliata del Governo contro la quale il 6 settembre, in occasione dello sciopero generale proclamato dalla Cgil, la maggioranza delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati ha

riempito le piazze di tutta Italia.

Emergono tutti i limiti di un'Europa costruita solo sulla moneta segnata da una politica liberista delle istituzioni europee e della Banca centrale, volte a eliminare, attraverso i pacchetti di austerità, il modello sociale europeo.

Serve un'azione politica e sindacale di sostegno alle lotte sociali in Europa in difesa dei diritti e del modello sociale europeo che include storicamente la contrattazione collettiva.

La riconquista del Contratto, per queste ragioni, assume il valore di difesa del lavoro e dell'occupazione in contrasto con il disegno - di cui la Fiat è stata apripista - secondo il quale per investire in Italia bisogna cancellare diritti, contratti e leggi. La riorganizzazione del nostro sistema industriale e manifatturiero deve avvenire affermando il valore del Contratto nazionale e rilanciando gli investimenti pubblici e privati, le azioni di ricerca e sviluppo, piani straordinari di formazione finalizzati a una conversione ecologica del prodotto e del sistema sociale.

### Democrazia, rappresentanza, validità ed effettività del Ccnl e dei Contratti aziendali

A partire dalla reale situazione in essere nella nostra categoria, a integrazione dell'attuale regolamentazione definita nel Ccnl in materia di elezione delle Rsu e di titolarità contrattuale, al fine di superare la pratica degli accordi separati, tramite la definizione di regole condivise e vincolanti per tutte le parti, si propone in via prioritaria di giungere ad una intesa tra Fim, Fiom, Uilm e parti datoriali allo scopo di:

- confermare le Rsu quale soggetto titolare con le organizzazioni sindacali della contrattazione aziendale;

- procedere, tramite una tornata elettorale generalizzata, alla rielezione nei luoghi di lavoro delle Rsu anche ai fini di misurare la reale rappresentanza di ogni singola organizzazione e di definire un sistema di certificazione degli iscritti;

- prevedere che la validità e l'efficacia del Contratto nazionale sia sancita, oltretutto dalla sottoscrizione di organizzazioni sindacali che rappresentino per numero di voti e iscritti la maggioranza della rappresentanza certificata nella categoria, dal pronunciamento vincolante - tramite voto referendario - della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori;

- prevedere che tale diritto di espressione di voto, in caso di diverse valutazioni, sia realizzabile su richiesta di una delle organizzazioni sindacali e/o se richiesto con raccolta di firme certificate dal 5% delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti; prevedere che tale procedura, per l'intera durata del Ccnl, sia valida e vincolante anche per gli accordi aziendali.

### Normativa

Si richiede che, nel rispetto di un modello contrattuale fondato su due livelli, venga sancito che le normative e i minimi salariali del Contratto collettivo nazionale di lavoro non siano derogabili né a livello aziendale né a livello territoriale.

Il secondo livello - aziendale, di sito produttivo, territoriale, di filiera - ha carattere integrativo anche su materie rinviate dal Contratto nazionale.

Come previsto nel Contratto nazionale del 2008, viene data la disponibilità a definire discipline specifiche per i settori dell'informatica e delle installazioni che rispondano alle particolari modalità della prestazione di lavoro, anche attraverso una norma di rinvio alla contrattazione aziendale.

### Procedure di informazione e confronto preventivo

Prevedere diritti di informazione e confronto preventivo, fin dalla fase di ideazione in materia di politiche industriali, investimenti, nei processi di modifica delle modalità lavorative, dei modelli organizzativi, di ristrutturazione e trasformazione dell'impresa. Su tali materie è previsto un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali e le rsu, che potranno esercitare il diritto di proposta, anche avvalendosi di competenze professionali esterne. Tale confronto potrà essere attivato sia da parte aziendale che sindacale.

A fronte dell'attivazione di un tale sistema di partecipazione negoziata a livello aziendale, potrà essere concordato, con il consenso di tutte le parti, una procedura di confronto entro la quale verranno esaminati i problemi e ricercate le soluzioni senza che le parti procedano ad azioni unilaterali.

### Diritti di informazione

Prevedere informazioni su misure e progetti finalizzati a piani di risparmio, efficienza e uso razionale di tutte le risorse e fonti energetiche, per una maggiore sostenibilità ambientale nei cicli produttivi e nell'intero ciclo di vita dei prodotti.

### Mercato del lavoro e precarietà

Oltre a confermare che «il rapporto di lavoro normale nell'industria metalmeccanica è il Contratto di lavoro a tempo indeterminato», alle normative e ai rinvii negoziali previsti dal Ccnl 20 gennaio 2008 relative ai lavori atipici, vanno introdotte le seguenti integrazioni e modifiche:

- i rapporti di lavoro atipici utilizzati nell'industria metalmeccanica sono il contratto a tempo determinato, il contratto di somministrazione a tempo determinato, il contratto di lavoro part time;



- in ogni caso per tutti i rapporti di lavoro attivati deve essere erogata la medesima retribuzione oraria globale di fatto, a parità di mansione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata;

- a livello aziendale e/o di gruppo, per i lavoratori con rapporti di lavoro atipici, viene definito un bacino con regole certe finalizzate alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro;

- in relazione alla stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, come prevista dal Ccnl 2008, si richiede una riduzione a 24 mesi per i contratti a termine, per i contratti di somministrazione e anche nel caso di un utilizzo in tale periodo nella stessa azienda delle due tipologie contrattuali;

- ai lavoratori atipici, al termine del rapporto di lavoro, va erogata una indennità pari al 25% del monte retributivo percepito dal lavoratore per il periodo di permanenza in azienda.

#### Appalto e subappalto

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.

Nel caso di cambio dell'azienda appaltatrice i lavoratori interessati avranno diritto all'assunzione nell'impresa appaltante senza periodo di prova, alle stesse condizioni economiche e normative.

#### Difesa dell'occupazione

Si richiede il blocco dei licenziamenti e il conseguente ricorso a tutti gli ammortizzatori sociali a partire dall'estensione dei contratti di solidarietà finalizzati anche alla stabilizzazione di giovani precari/e.

#### Contrattazione degli orari di lavoro

Si richiede:

- la riduzione dell'orario di lavoro a fronte di un maggiore utilizzo degli impianti e l'istituzione di squadre aggiuntive oltre i 15 turni o, nel caso di lavori più disagiati, attraverso l'aumento delle pause;

- la cancellazione dei requisiti di anzianità aziendale e anagrafica per il riconoscimento del giorno aggiuntivo di ferie previsto dall'articolo 10 della sezione quarta, titolo III del Ccnl 2008 e relativa norma transitoria;

- ferme restando le quantità previste dal Ccnl 2008 sugli orari plurisettimanali e sulle quote esenti del lavoro straordinario, la definizione di una norma di rinvio alla contrattazione aziendale che, con l'accordo di tutte le parti, ne potrà definire diverse modalità di utilizzo e distribuzione.

#### Inquadramento

In relazione a quanto previsto dalla «dichiarazione allegata al Ccnl 2008 sul sistema di inquadramento», si prevede la definizione di una norma di rinvio alla con-

trattazione aziendale che, con l'accordo di tutte le parti, potrà intervenire a implementare il sistema di inquadramento in rapporto alla formazione e alle professionalità.

#### Diritti

Va previsto l'impegno di tutte le aziende a definire un programma di formazione e aggiornamento professionale, universale e obbligatorio per tutti i dipendenti, che garantisca la non discriminazione nei percorsi di sviluppo professionale da realizzare con modalità da definire a livello aziendale.

In questo ambito vanno implementati i corsi di lingua italiana per stranieri, prevedendo anche che le parti si attivino presso il ministero della Pubblica Istruzione per l'utilizzo di strutture e fondi pubblici per la loro realizzazione e attraverso il pieno utilizzo di tutti gli strumenti contrattualmente previsti.

Prevedere che a livello aziendale, per eliminare iniziative e/o pratiche aziendali che determinano i differenziali e le discriminazioni indirette, possano essere negoziati piani per la parità salariale e professionale tra uomini e donne con obiettivi da verificare annualmente attraverso un bilancio di parità di genere.

#### Salute e sicurezza

L'apposita commissione prevista nel Ccnl 2008 deve operare la piena applicazione dell'articolo 36 del Testo unico e specifici impegni di formazione e informazione nelle lingue meglio conosciute dai lavoratori.

Nella valutazione dei rischi e delle politiche di prevenzione va inserita l'analisi dei rischi per la salute riproduttiva con particolare attenzione alle sostanze, ai ritmi, alle posture e al lavoro notturno e l'analisi dei rischi per lo stress da lavoro correlato.

Va prevista un'ora aggiuntiva di assemblea retribuita sui temi della salute e della sicurezza.

#### Fondo nazionale per la sicurezza del lavoro e le tutele sociali

Va istituito un fondo nazionale, anche a integrazione delle risorse pubbliche, per interventi e iniziative, da definire anche a livello aziendale e/o territoriale, a favore della qualità e sicurezza del lavoro e a sostegno delle cosiddette politiche del welfare (congedi parentali e assistenza dei non autosufficienti).

#### Salario

Nel riaffermare il ruolo del contratto nazionale per la difesa e l'incremento del valore reale dei salari va rivalutato il valore del punto previsto dal ccnl del 2008.

Si richiede per il rinnovo del Ccnl nel triennio 2012-2014 un aumento dei minimi tabellari contrattuali - per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro retribuzione di fatto - nella misu-

ra di 206 euro mensili al 5° livello, riparametrati come da tabella, a titolo di recupero, salvaguardia e valorizzazione reale del potere di acquisto delle retribuzioni, a decorrere dal 1° gennaio 2012.

livello	parametro	aumento mensile in euro
1°	100	174
2°	100	174
3°	118	206
4°	118	206
5°	118	206
5°s	131	228
6°	140	244
7°	154	268

Vanno definiti meccanismi annui certi di recupero nel corso della vigenza contrattuale.

Tale aumento va erogato anche nel caso in cui le lavoratrici e i lavoratori siano coinvolti dalla cassa integrazione.

Va concordata la possibilità di detassazione per il lavoratore e per l'impresa richiedendo congiuntamente al Governo un apposito provvedimento.

Si richiede di elevare il valore dell'elemento perequativo a 600 euro annui. Tale elemento deve essere soggetto a completa detassazione e deve essere erogato anche nel caso di periodi di cassa integrazione.

Si richiede l'incremento dell'indennità quadri del 10,4%.

Si richiede la rivalutazione del contributo a carico delle imprese in relazione alla previdenza integrativa da definire nel corso della durata del Ccnl.

Si richiede di prevedere una quota volontaria di contribuzione contrattuale per le lavoratrici e i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato attraverso le modalità della delega positiva.

#### RICHIESTE SALARIALI PER I CCNL UNIONMECCANICA E COOPERATIVE

livello	parametro	aumento mensile in euro
1°	100	174
2°	100	174
3°	118	206
4°	118	206
5°	118	206
6°	131	228
7°	140	244
8°	154	268
9°	167	291



## LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL 15 OTTOBRE 2009

L'industria metalmeccanica sta attraversando la crisi più grave e prolungata della sua storia. La sopravvivenza stessa di una larga parte delle sue imprese è messa a repentaglio.

Dal 2007 al 2011 il valore aggiunto settoriale è diminuito di oltre 10miliardi di euro con un minor impiego di lavoro equivalente a circa 260mila occupati. Nel quadriennio le retribuzioni contrattuali sono cresciute del 12,7% rispetto all'8,5% del costo-vita e al 3,9% dei prezzi alla produzione; la quota dei redditi da lavoro sul valore aggiunto è aumentata di oltre cinque punti percentuali e il costo del lavoro per unità di prodotto si è incrementato del 9,6% ampliando così il già pesante gap competitivo con i nostri principali concorrenti.

Dopo un breve periodo di ripresa, dalla metà dello scorso anno si è riavviata la spirale recessiva che non accenna a rallentare. Nel primo quadrimestre di quest'anno la produzione industriale del settore metalmeccanico è diminuita del 2,3% sul quadrimestre precedente, del 5,6% sullo stesso periodo del 2011 e del 27,6% sul primo quadrimestre del 2008; le ore di Cassa Integrazione autorizzate corrispondono a 186mila lavoratori a tempo pieno.

Le previsioni relative a produzione ed occupazione per l'anno in corso segnalano attese di ulteriori diminuzioni.

Pesano sulla crisi nuove emergenze (dal credit crunch al ritardo nei pagamenti della Pubblica Amministrazione) che si sommano agli handicap storici del Paese (fisco oppressivo su imprese e lavoro, burocrazia asfissiante e inefficiente, carenza di infrastrutture materiali e immateriali, etc.).

In questa situazione, già di per sé drammatica, si è ora aggiunto il gravissimo sisma che ha colpito un'area che rappresenta, per quantità e qualità, uno dei principali gangli vitali dell'industria metalmeccanica italiana.

Da questo inedito e drammatico contesto non può prescindere la imminente trattativa per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 al cui proposito la Giunta di Federmeccanica, nella sua riunione odierna, ha approvato il presente documento elaborato a partire dalle indicazioni emerse dall'Incontro Nazionale dei Direttivi Metalmeccanici del febbraio scorso.

\*\*\*\*\*

Le relazioni industriali, il cui principale strumento è la contrattazione, rivestono un ruolo essenziale per il miglioramento dei livelli di produttività e competitività aziendale e di sistema.

Da qualche anno è in atto un processo di cambiamento nei sistemi contrattuali di tutti i paesi europei che rafforza il ruolo della contrattazione aziendale e modifica quello della contrattazione nazionale.

Anche l'Italia si è mossa in questa direzione sia in termini di regole contrattuali che di stabilizzazione dei rapporti tra organizzazioni di rappresentanza (Accordi Interconfederali del 15 aprile 2009 e del 28 giugno 2011). Tuttavia si tratta di un processo in divenire che deve essere monitorato nei risultati che produce e, laddove necessario, completato.

Nel settore metalmeccanico, il CCNL 15 ottobre 2009 e le successive intese ad esso collegate hanno introdotto innovazioni importanti che consentono e favoriscono il desiderato accrescimento di ruolo del livello aziendale (Derogabilità del Ccnl, Linee Guida per il salario variabile nelle aziende di minori dimensioni, Norme specifiche per il comparto auto).

In un'ottica di Relazioni Industriali cooperative e non conflittuali sono stati valorizzati gli strumenti di welfare contrattuale rafforzando la previdenza complementare (Cometa) e avviando il fondo di categoria per l'assistenza sanitaria (MétaSalute).

Il CCNL 2009, tuttavia, non ha trovato la condivisione della Fiom che non lo ha firmato.

Ora siamo alla vigilia della scadenza del contratto che, alla luce della situazione precedentemente descritta, si colloca in un contesto di estrema difficoltà per le imprese e per l'occupazione.

Mai come in questo momento è valido il principio secondo cui la contrattazione collettiva, e nella fattispecie il contratto nazionale di lavoro, è utile se è funzionale all'accrescimento della produttività e della competitività delle imprese; per questo motivo il contratto non deve essere rinnovato a tutti i costi ma solo qualora in grado di dare risposte positive alle necessità delle imprese senza mai dimenticare che è dal successo delle imprese che dipende l'occupazione e il benessere dei lavoratori.

Per quanto concerne gli aspetti salariali del contratto si deve perseguire un obiettivo di coerenza tra oneri economici a carico delle imprese e le loro condizioni produttive e di mercato definendo criteri di flessibilità nel-



l'applicazione delle regole vigenti e innovando rispetto a prassi consolidate ma non più attuali. Occorre anche perseguire il superamento di tutti i residui automatismi salariali, con particolare riferimento agli aumenti periodici di anzianità, ampliando così gli spazi per politiche di valorizzazione del merito individuale.

Per quanto concerne il regime degli orari l'obiettivo è quello di aumentare e rendere più flessibili sia le ore di effettiva prestazione individuale che degli impianti. Si tratta, da un lato, di avvicinare, fino a far coincidere, le ore effettivamente lavorate con quelle contrattualmente dovute, anche sfrondando e razionalizzando tutto ciò che incide sulla prestazione effettiva, e, dall'altro, di rendere di semplice applicazione ed esigibilità la flessibilità dell'orario nell'ambito delle previsioni di legge. Il contratto nazionale deve anche favorire l'adozione a livello aziendale di schemi di orario che consentano il massimo utilizzo degli impianti permettendo, ferme restando le ore di lavoro dei singoli lavoratori, il funzionamento degli stessi fino a 24 ore al giorno per 7 giorni alla settimana.

La modalità principale per avvicinare le ore di prestazione effettiva a quelle contrattuali consiste nella drastica riduzione dell'assenteismo, in particolare quello determinato da assenze per malattia di breve durata, che comporta costi diretti a carico delle imprese per la parte della retribuzione non indennizzata dall'Inps e gravi diseconomie organizzative soprattutto nelle imprese di minori dimensioni. Mantenendo le tutele per le malattie gravi, occorre rivedere il trattamento relativo ai primi tre giorni di malattia (carezza) che, come noto, è oggi di esclusiva disciplina contrattuale e non di legge.

Anche le ore di straordinario attualmente previste dal contratto (200/250 annue) debbono essere rese effettivamente disponibili per le aziende, senza defatiganti trattative, anche nella giornata del sabato.

Le innovazioni in termini di prestazione individuale e di flessibilità gestionale degli orari dovranno affermare un principio di stretta corrispondenza tra prestazione di lavoro e relativo trattamento retributivo.

Con il prossimo contratto dovranno essere semplificate le già previste procedure di derogabilità tenendo anche conto delle innovazioni, introdotte successivamente al nostro accordo del 29 settembre 2010 sia dall'Accordo Interconfederale che dalla legge, che hanno riguardato sia le regole di definizione degli accordi aziendali che la loro efficacia soggettiva.

Più in generale, occorre definire soluzioni che rendano la contrattazione aziendale sempre meno subordinata a quella nazionale seppur con essa coordinata. Così come dovrà essere mantenuta al contratto nazionale la prerogativa di strumento esaustivo per il governo delle relazioni di lavoro in azienda in tutte quelle imprese che non hanno né contrattazione aziendale né rappresentanze sindacali e che quindi necessitano di norme contrattuali direttamente applicabili.

Il testo del prossimo contratto dovrà essere ulteriormente semplificato e adeguato alle innovazioni legislative in tema di lavoro, recenti (riforma delle pensioni) e di prossima emanazione (mercato del lavoro); a cominciare dal demando relativo alla definizione delle ulteriori ipotesi di ricorso ai contratti di somministrazione.

La competizione globale è fortissima e debbono essere usati tutti gli strumenti utili (tarati sugli standard europei) per non rimanerne schiacciati.

Produttività, flessibilità, qualità, controllo dei costi ed equità distributiva costituiscono i principi fondanti della prossima stagione contrattuale e Federmeccanica intende perseguirli insieme alle organizzazioni sindacali che questi ineludibili principi condividono.

Nelle condizioni date, o questi principi troveranno adeguata realizzazione oppure Federmeccanica non riterà utile concludere alcun accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Con Fim e Uilm in questi anni è stato compiuto un percorso comune che ha consentito innovazioni importanti per le imprese e per i lavoratori. La Fiom si è trincerata in una posizione di contestazione a tutto campo incapace di produrre il minimo frutto in termini di concreta pratica negoziale.

Tuttavia Federmeccanica non intende rinunciare a priori ad un Ccnl sottoscritto da tutti i sindacati più rappresentativi della categoria. Certamente, però, non potremo accettare di aprire il confronto su piattaforme che disconoscono il vigente Ccnl 15 ottobre 2009 che è quello che ci accingiamo a rinnovare.

Quale che sia il contenuto del contratto, resta aperto il "drammatico" problema della sua esigibilità; su tale questione, in assenza di una disciplina di legge relativa all'applicazione erga omnes del contratto nazionale, sarà compito delle parti definire una disciplina pattizia che individui principi, regole e sanzioni a carico della parte eventualmente inadempiente.

Bergamo, 22 giugno 2012



 FEDERMECCANICA

Roma, 10 luglio 2012

Nel richiamare le nostre del 22 settembre 2010 prot. n. 79, del 12 ottobre 2011 prot. n. 75 e del 13 dicembre 2011 prot. n. 103, il cui contenuto confermiamo ad ogni effetto, Vi informiamo che in data 29 giugno 2012 abbiamo ricevuto le richieste, unitariamente sottoscritte, di Fim e Uilm per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 e che a tale proposito abbiamo intenzione di tenere il primo incontro entro la fine del corrente mese.

In via generale riteniamo che da parte delle nostre imprese il CCNL, quale strumento di regolazione delle relazioni di lavoro, è tanto più apprezzato quanto più ampia e convinta ne è la condivisione tra i soggetti interessati. Nel contempo, prescindendo dalle questioni di merito che per quanto ci riguarda sono esplicitate nel documento approvato all'unanimità dalla nostra Giunta "Linee guida per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009", riteniamo che esistano condizioni minime irrinunciabili per attivare qualsiasi negoziato; la prima ed essenziale, al fine di evitare fraintendimenti e discussioni inutili, è la condivisione dell'oggetto del confronto.

Ciò detto, ribadiamo che l'incontro di cui sopra è finalizzato al rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009, unico attualmente vigente nella categoria ma dalla Vostra organizzazione fino ad ora sconosciuto sia nella sede sindacale che in quella giudiziaria da Voi in più casi attivata.

Per questo, per quanto ci riguarda, anche considerato l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, riteniamo che al fine di rendere possibile la convocazione della Vostra organizzazione alla trattativa sia necessaria una esplicita accettazione da parte Vostra dell'oggetto della stessa che riguarda il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 in quanto il contenuto, sostanziale e letterale, di tale contratto costituirà l'esclusivo riferimento del confronto.

Nell'informarVi che invieremo le convocazioni non oltre il giorno 16 p.v., restiamo in attesa di una Vostra tempestiva comunicazione in proposito.

 FIOM-CGIL

Roma, 12 luglio 2012

In riferimento alla vostra lettera del 10 luglio 2012, siamo a confermarvi la nostra condivisione a che l'oggetto della trattativa riguardi i contenuti necessari a realizzare il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

La nostra volontà e il nostro esplicito obiettivo è realizzare un negoziato che, nel solco delle nuove regole intervenute nel 2011 con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011/21 settembre 2011, produca la sottoscrizione di un nuovo Ccnl unitario e condiviso da tutti i soggetti interessati e coinvolti nel negoziato e, pertanto, applicabile a tutte le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici.

Prescindendo pure noi in questa lettera dalle questioni di merito - del resto le nostre proposte contrattuali su tutte le materie che compongono il contenuto e la validità del Ccnl sono a voi note - vi indichiamo come da voi richiesto una serie di date disponibili per avviare formalmente la trattativa: martedì 24 luglio, mercoledì 25 luglio, giovedì 26 luglio.

In attesa di un vostro cortese riscontro, vi inviamo cordiali saluti.

 FEDERMECCANICA

Roma, 13 luglio 2012

Abbiamo ricevuto la Vostra del 12 luglio 2012.

Dobbiamo purtroppo rilevare che nella stessa non viene data risposta a quanto da noi ritenuto necessario e indispensabile per poter attivare anche con la Vostra organizzazione il tavolo di trattativa sul rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 e, quindi, allo stato, poter procedere ad una Vostra convocazione.

 FIOM-CGIL

Roma, 16 luglio 2012

Abbiamo ricevuto la vostra lettera del 13 luglio 2012.

Nel riconfermarvi i contenuti della nostra precedente lettera, vogliamo sottolineare e ribadire la volontà e l'obiettivo della nostra Organizzazione a ricercare, tramite negoziato, la sottoscrizione di un nuovo Ccnl unitario, condiviso da tutte le parti coinvolte nel negoziato e dalle lavoratrici e dai lavoratori metalmeccanici, a cui sarà così applicato.

Quanto da voi scritto, se applicato, esplicita l'intenzione di escludere la nostra organizzazione dalla trattativa per il rinnovo del Ccnl. Ciò si configura quale palese ed esplicita violazione dell'accordo Interconfederale del 28 giugno 2011/21 settembre 2011 e assume carattere discriminatorio verso la Fiom-Cgil.

Sono i contenuti e le regole democratiche di rappresentanza che qualificano e certificano l'esistenza di un Ccnl e in questo quadro è diritto di ognuna delle parti coinvolte esprimere ed esplicitare le proprie proposte e richieste contrattuali.

Pertanto, vi confermiamo la nostra disponibilità a concordare la data per l'avvio del negoziato tra tutte le parti, per quanto ci riguarda già a partire dal prossimo 24 luglio 2012.

In attesa di un vostro cortese riscontro, vi inviamo cordiali saluti.

 FIOM-CGIL

Roma, 17 luglio 2012

Con la vostra lettera del 16 luglio 2012 ci comunicate la scelta di avviare una trattativa separata per il rinnovo del Ccnl il giorno 23 luglio, escludendo così la nostra organizzazione e rifiutando, nei fatti, la nostra richiesta di avviare un unico e comune tavolo di trattativa tra tutte le parti rappresentative e coinvolte.

La vostra è una scelta illegittima e discriminatoria in aperta violazione dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in quanto non solo la Cgil è firmataria di tale intesa, ma come a voi è ben noto, la Fiom-Cgil nella categoria dei metalmeccanici è di gran lunga l'organizzazione maggiormente rappresentativa per numero di iscritti e per voti ricevuti nelle elezioni delle RSU e ciò dà diritto e legittimazione a negoziare nella trattativa per il rinnovo del Ccnl.

La vostra è una scelta sbagliata, perché se davvero siete interessati a "superare le difficoltà nei rapporti tra organizzazioni di rappresentanza, in cui versa la nostra categoria", la ricerca di costruire "un nuovo Ccnl" non può che avvenire attraverso un negoziato vero sui contenuti e sulle regole democratiche di rappresentanza, nel solco di quanto previsto nell'Accordo interconfederale di giugno 2011, a cui con pari dignità possono concorrere su un unico tavolo di trattativa, tutte le organizzazioni coinvolte.

Al contrario improbabili chiarimenti, guarda caso da voi proposti il giorno dopo l'avvio di una trattativa separata con Fim e Uilm di cui voi siete parte determinante, rischiano solo di offendere le nostre reciproche intelligenze. E in ogni caso la Fiom-Cgil non intende avallare e legittimare in alcun modo una pratica di tavoli separati che può produrre solo nuovi accordi separati.

Del resto, l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011/21 settembre 2011, non recepito dal Ccnl della nostra categoria, è la novità che può essere l'unica base utile per superare la pratica degli accordi separati ed affermare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e fondato su un ruolo del Ccnl di garanzia e tutela generale, con regole democratiche e condivise per la validazione degli accordi a ogni livello e per la rappresentanza certificata; sono le condizioni per qualificare e sviluppare la contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro.

Per queste ragioni, nel riconfermarvi quanto detto in tutte le precedenti nostre comunicazioni, vi invitiamo a riconsiderare la possibilità della convocazione di un unico incontro di trattativa tra tutte le parti coinvolte per avviare un rinnovo del Ccnl in cui, attraverso un franco e impegnativo negoziato, si affrontino tutte le tematiche che compongono realmente la situazione della nostra categoria.

E' questo, secondo noi, il modo utile e necessario per ricercare soluzione ai gravi problemi produttivi e occupazionali che le lavoratrici, i lavoratori ed anche le imprese metalmeccaniche vivono in questa fase.

 FEDERMECCANICA

Roma, 16 luglio 2012

Facciamo riferimento al recente carteggio tra di noi intervenuto in merito alla trattativa per il rinnovo del Ccnl 15 ottobre 2009 e, in particolare, alla Vs. ultima in data odierna.

Intendiamo innanzi tutto affermare che, diversamente da quanto da Voi sostenuto, non esiste alcuna volontà di escludere o discriminare la Fiom-Cgil tanto è vero che, cogliendo lo spirito dell'A.I. 28 giugno 2011, pur non essendo la Fiom tra i firmatari del Ccnl 15 ottobre 2009, ci siamo rivolti a Voi (nostra del 10 luglio) per verificare la sussistenza delle condizioni utili per avviare il confronto stanti le note vicende che hanno coinvolto, anche nelle sedi giudiziarie da Voi adite, le nostre organizzazioni.

Ciò chiarito, la Vostra risposta del 12 luglio ci è sembrata elusiva rispetto alla domanda da noi posta e, per di più, contenente un richiamo implicito alla Vostra piattaforma dello scorso autunno inerente un contratto nazionale diverso da quello oggetto di rinnovo.

Tuttavia, anche alla luce della Vostra ribadita volontà di sottoscrivere "un nuovo Ccnl unitario" al quale noi siamo ovviamente interessati, Vi proponiamo un incontro a livello di Segreteria, considerate le Vostre disponibilità di date, per il giorno 24 luglio alle ore 11,00 in Federmeccanica, allo scopo di chiarire i termini della questione al fine di superare le difficoltà nei rapporti tra organizzazioni di rappresentanza in cui versa la nostra categoria.

Con l'occasione, per reciproca trasparenza, Vi informiamo che, a seguito di loro richiesta, abbiamo concordato un incontro con le organizzazioni firmatarie del Ccnl 15 ottobre 2009 nella giornata del 23 luglio.

In attesa di un Vostro cortese riscontro, porgiamo cordiali saluti.