



Quadro riassuntivo della discussione contrattuale Fim, Fiom, Uilm a cura dell'Ufficio sindacale Fiom

NOTA BENE

**La sintesi è fatta dall'Ufficio sindacale Fiom e non è concordata con le altre organizzazioni.
Le posizioni che risultano comuni, vengono distribuite su tutte e tre le colonne di Fim, Fiom, Uilm.
Le posizioni differenti vengono attribuite rispettivamente alla colonna di ogni organizzazione.**

1. Prima parte del Contratto



Su questi temi l'elaborazione è sostanzialmente comune tra tutte e tre le federazioni, in particolare:

- ◆ Si è valutato di riaprire il confronto sulla struttura e sulle modalità di funzionamento degli OSSERVATORI NAZIONALI. In particolare si è valutata la necessità che l'attività degli Osservatori sia improntata a un principio di autentica bilateralità, con l'utilizzo di esperti esterni di fiducia di entrambe le parti. Si rivendica il finanziamento di queste attività da parte delle imprese, con una quota annuale per dipendente. In questo ambito vengono assorbiti alcuni compiti dell'Ente bilaterale definito nell'accordo del maggio 2003, ancora non istituito.
- ◆ Per quanto riguarda gli altri osservatori si è deciso di non intervenire su quelle territoriali e di chiedere, per quelli aziendali, di togliere la doppia soglia (limite occupazionale complessivo e limite di stabilimento).
- ◆ Vanno implementate tutte le informazioni a livello aziendale, riducendo la soglia per esse e aggiungendo materie, in particolare tenendo conto dei cambiamenti avvenuti nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle imprese. Si è valutata l'ipotesi di definire un'informativa standard per le piccole imprese.
- ◆ In applicazione dell'avviso comune tra confederazioni e controparti imprenditoriali sulle informazioni aziendali, dovrà essere abbassata a 50 dipendenti la soglia per l'accesso delle Rsu alle informazioni aziendali. Dovranno essere allargate e qualificate le informazioni e si definirà, per le piccole aziende, un pacchetto informativo minimo standard.

2. Mercato del Lavoro






Si sono definiti alcuni punti comuni, mentre su altri restano divergenze tra le organizzazioni, i punti comuni sono:

- ◆ Si rivendica che il contratto di lavoro a tempo indeterminato sia esplicitamente indicato come il rapporto di lavoro centrale per le aziende metalmeccaniche. Si indicano i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato che possono essere utilizzati nelle aziende metalmeccaniche, essi sono: tempo determinato, somministrazione temporanea, apprendistato, sul contratto di inserimento ci sono posizioni differenti.
- ◆ Si è concordato di definire una quota massima del 15% per unità produttiva per quanto riguarda almeno i contratti a termine e la somministrazione temporanea:

I contratti d’inserimento non sono compresi nella quota del 15% e devono essere regolamentati con apposita normativa.	I contratti d’inserimento devono essere ridotti a condizioni eccezionali, con una precisa regolamentazione e, in ogni caso, devono essere compresi all’interno del 15% di lavoro precario.	Posizione da definire.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ L’apprendistato e il part-time a tempo indeterminato sono extra quota 15%. A livello aziendale si possono concludere accordi in deroga alla percentuale nazionale, secondo quanto previsto dal Contratto del ’99. ◆ A livello aziendale, ogni 6 mesi, ci dovrà essere un incontro tra Direzione aziendale ed Rsu per verificare se esistono le condizioni per un consolidamento dei volumi e un conseguente aumento dell’occupazione a tempo indeterminato. ◆ I lavoratori che abbiano prestato la loro opera verso l’azienda per un periodo di 15 mesi, anche per sommatoria nell’arco di 24 mesi, acquisiscono il diritto di precedenza per l’assunzione a tempo indeterminato. 		
Va definito un bacino comprensivo di tutti i lavoratori che hanno prestato attività a termine, nel quale le aziende devono pescare per le assunzioni a tempo indeterminato.	Va definito un bacino comprensivo di tutti i lavoratori che hanno prestato attività a termine, nel quale le aziende devono pescare per le assunzioni a tempo indeterminato. Il singolo lavoratore che abbia prestato attività in azienda per più di 2 anni, anche non continuativi, viene assunto a tempo indeterminato.	Va definito un bacino comprensivo di tutti i lavoratori che hanno prestato attività a termine, nel quale le aziende devono pescare per le assunzioni a tempo indeterminato. Il singolo lavoratore che abbia prestato attività in azienda per più di 36 mesi, anche non continuativi, viene assunto a tempo indeterminato.
La materia va rinviata all’apposita verifica di giugno.	Sull’apprendistato è necessario definire nel Contratto l’esclusiva di questo rapporto di lavoro, che non può essere preceduto da altri rapporti a termine. Si può definire una data fino alla quale definire a livello aziendale le sanatorie sull’esistente. Verifica sulla durata dei contratti per una parte del 3° livello e per alcuni livelli ad alta qualificazione.	La materia va rinviata all’apposita verifica di giugno.
Sostanziale condivisione del testo presentato da Federmeccanica il 13 luglio 2006.	Disponibilità a realizzare un’intesa sul part-time evitando clausole elastiche e flessibili obbligatorie per i lavoratori, in questo senso non è accettabile il testo presentato da Federmeccanica il 13 luglio 2006, a seguito del confronto con Fim, Fiom, Uilm.	Sostanziale condivisione del testo presentato da Federmeccanica il 13 luglio 2006.

- ♦ **Appalti:** responsabilizzazione diretta dell'azienda appaltante su tutta la filiera dell'appalto e del subappalto, anche alla luce delle norme definite nell'ultima finanziaria.
- ♦ **Terziarizzazioni:** ripristinare per via contrattuale il principio dell'autonomia funzionale preesistente come condizione dello scorporo.
- ♦ Su tutta la materia mercato del lavoro si richiede il rafforzamento del diritto di informazione e consultazione delle Rsu, con modalità e termini da precisare.

3. Inquadramento unico

		
<p>Su questa materia, pur essendoci alcuni punti comuni, restano differenze rilevanti che, possono far assumere significati profondamente diversi alla proposta di riforma. Si è deciso di adottare e contrattualizzare lo schema proposto dalla commissione tecnica unitaria, pertanto si rivendicherà la definizione di un inquadramento unico che in 5 fasce assorba tutto l'attuale inquadramento. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Le 5 fasce che assorbiranno il sistema attuale di inquadramento sono: A) Base, B) Qualificati, C) Tecnici, D) Professionali, E) Quadri. ♦ All'interno di ogni fascia vengono individuate due categorie: "base" ed "esperto". 		
<p>Nella definizione delle declaratorie di fascia si terrà conto dell'intreccio operai-impiegati, senza prevedere esplicitamente l'intreccio alla 4^a fascia.</p>	<p>Le declaratorie, definite nel Ccnl, chiariscono che l'intreccio operai-impiegati avviene in tutte le prime 4 fasce, sia a livello di "base" che di "esperto", mentre la 5^a fascia comprende solo i quadri, anche quando svolgono attività e funzioni esclusivamente tecniche di alta specializzazione, senza esplicitare ruoli direttivi.</p>	<p>Nella definizione delle declaratorie di fascia si terrà conto dell'intreccio operai-impiegati, senza prevedere esplicitamente l'intreccio alla 4^a fascia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Il passaggio dalle attuali 7 categorie e 8 livelli retributivi (Ccnl Federmeccanica), alle fasce professionali avviene inizialmente a costo zero, cioè senza modifiche parametriche o passaggi di livello. Verranno quindi automaticamente trasferiti nella fascia A) il 1° e il 2° livello, nella fascia B) il 3° e il 4°, nella fascia C) il 5° e il 5°s, nella fascia D) 6° e 7° livello, nella fascia E) 7° livello quadri. 		
<p>Procedura applicativa non specificata.</p>	<p>Entro 6 mesi dalla stipula dell'intesa nazionale le parti si incontreranno a livello aziendale per definire l'applicazione e la collocazione dei lavoratori nel nuovo inquadramento. Potranno essere definiti</p>	<p>Procedura applicativa non specificata.</p>

	<p>anche profili aggiuntivi a quelli del Contratto nazionale, al fine di definire le figure operaie e impiegatizie che entrano nella categoria Esperto della fascia C) e nelle due categorie dalla fascia D). Si definiranno inoltre ulteriori profili per la fascia Quadri con alta specializzazione professionale.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Verranno definite a livello nazionale i criteri guida da utilizzare a livello aziendale per l'inquadramento dei lavoratori. In particolare dovranno essere affermati i criteri della polifunzionalità e della trasversalità come elementi di valutazioni delle capacità professionali. ♦ A livello aziendale si definiranno i possibili percorsi di carriera con i quali definire la dinamica retributiva e professionale all'interno della stessa fascia e tra le fasce. ♦ Verrà definito nel Contratto nazionale un istituto salariale legato alla professionalità da contrattare a livello aziendale. 		
Senza ulteriori specificazioni.	Tale istituto professionale aziendale verrà riferito a criteri che riguardano soprattutto le capacità professionali trasversali e potrà essere contrattata a livello aziendale con una procedura specifica, definita nel Ccnl.	Senza ulteriori specificazioni.
Senza ulteriori specificazioni.	L'evoluzione professionale dei lavoratori all'interno di ogni singola impresa sarà sottoposta ad esame congiunto annuale tra la direzione aziendale e la Rsu.	Senza ulteriori specificazioni.

4. Orario di lavoro e flessibilità

		
I riferimenti contenuti nel Contratto 2003, al Decreto legislativo 66/2003 servono a garantirne la non	Eliminazione dal testo contrattuale, all'articolo 5, di ogni riferimento al Decreto legislativo 66/2003, al	I riferimenti contenuti nel Contratto 2003, al Decreto legislativo 66/2003 servono a garantirne la non

applicazione e, pertanto, vanno mantenuti.	fine di mantenere inalterata la dizione del Ccnl del '99 sull'orario settimanale.	applicazione e, pertanto, vanno mantenuti.
<ul style="list-style-type: none"> Orario plurisettimanale: disponibilità ad estendere l'istituto anche a particolari picchi produttivi, nella conferma della normativa del '99 sulle modalità di contrattazione e di accordo e sull'obbligo di definire, accanto al periodo di aumento dell'orario, il conseguente periodo di riposo collettivo. Aumento delle maggiorazioni dal 10% al 25% per quanto riguarda le ore prestate dal lunedì al venerdì e dal 15% al 40% per le ore prestate al sabato. 		
Le maggiorazioni non si trasformano in riposi aggiuntivi.	Facoltà per le lavoratrici e i lavoratori interessati di trasformare le maggiorazioni in corrispondenti giornate di riposo aggiuntivo.	Le maggiorazioni non si trasformano in riposi aggiuntivi
La materia dei turni non richiede ulteriori richieste sindacali aggiuntive a quanto già previsto nel Ccnl.	Per i lavoratori che prestano attività a turni avvicendati con lavoro notturno e per i lavoratori che operano su turni avvicendati che coinvolgono il sabato e i festivi verranno rivendicate giornate di riduzione d'orario aggiuntive a quelle esistenti. Smonetizzazione dei permessi monetizzati anche per i siderurgici. L'istituzione di nuovi turni dovrà essere sottoposta a contrattazione con le Rsu.	Disponibilità al confronto con le imprese sull'utilizzo degli impianti.
<ul style="list-style-type: none"> Riduzione a 15 giorni del tempo di preavviso del lavoratore per richiedere i permessi individuali per riduzione d'orario. Eliminazione della franchigia per quanto riguarda la Banca delle ore. Diritto del lavoratore ad accantonare solo parzialmente i riposi, rispetto a quanto maturato. La quota di maggiorazioni per straordinario delle ore accantonate in Banca ore passa dal 50% all'80% delle maggiorazioni per lavoro straordinario. Anche i lavoratori part-time possono usufruire della Banca ore. 		
Tale materia andrà affrontata nella discussione su uno spazio specifico (finestra contrattuale) per i lavoratori dell'informatica e delle telecomunicazioni.	Definizione di una normativa sugli orari per le lavoratrici e i lavoratori per i quali oggi non è previsto il calcolo delle ore straordinarie (impiegati dal 6° livello in su) al fine di garantire sia la piena remunerazione dello straordinario prestato, sia la possibilità di riposi autogestiti. Gli accordi aziendali potranno intervenire anch'essi sulla materia.	Tale materia andrà affrontata nella discussione su uno spazio specifico (finestra contrattuale) per i lavoratori dell'informatica e delle telecomunicazioni.

- ♦ **Reperibilità:** va rivalutato adeguatamente l'istituto. Va definito inoltre: l'obbligo per l'impresa di un esame congiunto con le Rsu all'inizio di ogni anno su tutta la gestione della reperibilità in rapporto al calendario annuo, con verifiche periodiche; la possibilità per il lavoratore che oppone giustificato motivo alla reperibilità di chiedere un incontro immediato con l'azienda assistito dalla Rsu, prima di qualsiasi atto operativo; la definizione di una normativa sui tempi di riposo sul modello di quanto definito con l'intesa alla Sirti.

5. Diritti



- ♦ Sulla salute e la sicurezza si chiede di aumentare la quantità delle ore a disposizione degli RIs, così come di accrescere le ore di formazione e di prevedere un tempo di aggiornamento annuale. Va consegnato agli RIs il documento di valutazione dei rischi. Va verificata la praticabilità della ridefinizione in azienda delle mappe di rischio. Sperimentazione sull'ambiente partendo da quanto definito dai chimici con l'istituzione del RLSA (sicurezza e ambiente). Istituzione di un'ora di assemblea retribuita per la sicurezza. Adozione delle linee guida per un sistema di gestione della sicurezza del lavoro definite tra Inail, sindacati, imprese.
- ♦ Per quanto riguarda la formazione professionale, oltre ad approfondire tutti i temi di merito, si propone, secondo quanto proposto dalla Fem, di definire un numero di giorni di formazione professionale obbligatoria per tutti i dipendenti, da effettuare in un arco di tempo definito.
- ♦ Definizione di un pacchetto di richieste per i diritti dei migranti e garanzia della possibilità di utilizzo esteso delle 150 ore.

La sanità integrativa può essere discussa solo a livello di contrattazione aziendale.

Il tema della sanità integrativa va istruito al fine di definire una linea sia a livello nazionale che a livello aziendale. Non va affrontato in questo rinnovo contrattuale.




Si rivendica un progetto di sanità integrativa di categoria, che coinvolga almeno i territori e le piccole aziende.

Si rivendica l'incremento della contribuzione aziendale per le pensioni integrative.

Si deciderà se incrementare la contribuzione aziendale per le pensioni integrative solo dopo che sarà definito l'ammontare complessivo della richiesta salariale.

In questo rinnovo contrattuale non si prevedono incrementi della contribuzione per la pensione integrativa.

6. Incrementi retributivi

		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ L'istituto concordato nel 2006 a titolo di mancata contrattazione andrà formalizzato e reso permanente, come mancato premio di risultato. Si rivendica un significativo incremento dell'ammontare complessivo dell'istituto. ♦ Si rivendica l'incremento dei trattamenti di trasferta, in misura superiore al normale adeguamento legato all'inflazione, in particolare per il pernottamento e per l'ammontare complessivo. 		
100 euro sui minimi al 5° livello.	Oltre all'aumento dell'istituto del mancato premio si propone un incremento dei minimi tabellari non inferiore a 130 euro. Resta aperta la questione del livello medio di riferimento.	152 euro comprensivi dell'incremento dell'istituto del mancato premio.
Necessità di una normativa che chiarisca la materia degli assorbimenti.	Si rivendica una normativa che renda impossibile l'assorbimento del salario individuale negli incrementi contrattuali nazionali.	La materia degli assorbimenti dovrà essere affrontata in sede di Contratto collettivo nazionale.
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Definizione del nuovo valore-punto medio a seguito dell'aumento dei minimi contrattuali. 		




7. Contenziosi contrattuali

		
La materia non va affrontata in questo contratto	Si richiede una verifica dei principali contenziosi normativi, alla luce dell'esame delle attività degli uffici vertenze legali.	Alcuni particolari temi contenziosi possono essere affrontati nel contratto.

8. Finestra contrattuale per gli informatici

8. Finestra contrattuale per gli informatici		
		
<p>Individuazione di una normativa specifica che delinea il settore e crei convenienze per il mantenimento delle imprese informatiche nella sfera contrattuale metalmeccanica. Possibile applicazione del sistema orari del contratto Tlc.</p>	<p>Individuazione di un tavolo di politica industriale e definizione di norme o procedure che permettano una contrattazione aziendale mirata alla specificità dell'organizzazione del lavoro nel settore. Indisponibilità all'adozione del modello delle Tlc.</p>	<p>Definizione di modelli professionali che esaltino la specificità dei lavoratori del settore. Disponibilità sull'applicazione del sistema degli orari del Contratto Tlc.</p>

9. Quota Contratto

9. Quota Contratto		
		
<p>Si richiede una quota Contratto per tutti i lavoratori non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, con modalità tali da garantirne la riscossione generalizzata.</p>	<p>Impegno a definire una proposta che venga incontro alle esigenze di finanziamento della vertenza contrattuale, senza eliminare la volontarietà del lavoratore.</p>	<p>Si richiede una quota Contratto per tutti i lavoratori non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale, con modalità tali da garantirne la riscossione generalizzata.</p>