



# UFFISIND 40



NOTA INFORMATIVA DELL'UFFICIO SINDACALE

## NOTA ESPLICATIVA SULLA PIATTAFORMA UNITARIA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NORMATIVO E DEL BIENNIO SALARIALE LUGLIO 2007-LUGLIO 2009

### **Considerazioni generali**

**La piattaforma** propone sia lo sviluppo del sistema delle relazioni sindacali, sia nuove forme e strumenti di contrattazione, sia l'estensione dei diritti a tutte le nuove realtà del mondo del lavoro, a partire dai migranti. In questi anni le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici hanno dato un decisivo apporto alla competitività nelle imprese e dell'intero sistema Paese. È giusto che ora il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori nelle imprese venga riconosciuto e valorizzato, tramite un sistema di relazioni che superi ogni unilateralità aziendale nella gestione del mercato del lavoro, dell'organizzazione del lavoro, della professionalità e degli orari. È indispensabile uno straordinario impegno per tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e anche il rinnovo del Contratto dovrà tenere conto della drammatica realtà degli infortuni sul lavoro.

**Questa piattaforma è la prima unitaria per il rinnovo del quadriennio normativo dal 1998.** È bene infatti ricordare che l'ultimo accordo normativo unitario è quello che ha portato al Contratto del 1999. Dopo abbiamo avuto l'accordo separato sul biennio salariale del 2001, le piattaforme separate del 2003 che portarono all'accordo separato del maggio 2003 che definì un Contratto normativo quadriennale al quale la Fiom non ha mai aderito. Nel 2006 si è invece stipulato l'accordo per il rinnovo del biennio salariale 2005-2006 prorogato di 6 mesi fino al 1° luglio del 2007.

Pertanto la piattaforma per il biennio salariale luglio 2007-luglio 2009 e per il nuovo contratto normativo deve portare alla stipula di un testo contrattuale normativo che sani il conflitto tra il testo contrattuale del 1999, ancora valido per la Fiom e quello del 2003, valido per le controparti e

le altre organizzazioni sindacali. Quando verrà definito il nuovo testo contrattuale si dovranno scrivere formulazioni che superino sia il testo del 1999 che del 2003, laddove ci sono differenze. Per quanto riguarda la Fiom questo significa aver perseguito ovunque possibile una intesa con Fim e Uilm per realizzare delle soluzioni di mediazione sui vari punti controversi.

**Decisiva per la realizzazione della piattaforma unitaria è la conferma delle procedure democratiche** che portarono già alla piattaforma unitaria del 2005 sul biennio salariale. Nel 2001 e nel 2003 non fu possibile giungere a un accordo unitario sulle regole che permettesse il voto dei lavoratori, in particolare sull'ipotesi d'accordo. Solo con queste regole democratiche, infatti, si ha la certezza che i compromessi sul piano dei contenuti della piattaforma, che sono inevitabili in una piattaforma unitaria, siano poi gestiti in un percorso sempre unitario che ha come punto finale di decisione il referendum delle lavoratrici e dei lavoratori. Si conferma così il percorso che porta all'Assemblea dei 500 delegati Fim, Fiom, Uilm costruita su percentuali politiche e non su basi rigorosamente proporzionali. Pertanto l'Assemblea non ha potere deliberante, ma può esprimere valutazioni e giudizi, da sottoporre comunque al voto dei lavoratori. Dopo l'Assemblea viene convocato il referendum, sia per il varo della piattaforma, sia per l'approvazione dell'ipotesi di accordo.

**La piattaforma punta a definire un sistema di regole che rafforzi il potere delle Rsu nei luoghi di lavoro.** Non è una delega in bianco in quanto il contratto nazionale dovrà definire diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e poteri concreti di intervento delle Rsu, ma sicuramente ci troveremo di fronte a compiti accresciuti per tutte le Rsu. Questo implica per la Fiom la necessità di avviare sin da ora un forte impegno formativo per far sì che le Rsu siano all'altezza dei nuovi compiti che verranno conquistati. Anche le strutture territoriali della Fiom dovranno necessariamente programmare la loro iniziativa sui temi del mercato del lavoro, dell'inquadramento, degli orari, dell'organizzazione del lavoro, dei diritti, della salute e della sicurezza, in modo da costituire l'indispensabile retroterra organizzato per l'azione delle Rsu.

**La piattaforma contiene molte richieste che puntano esplicitamente a ridurre l'unilateralità delle imprese nella gestione del lavoro.** È chiaro che una impostazione di questo tipo entra in conflitto, più che con le esigenze vere e proprie delle imprese, con la linea politica attuale della Confindustria. Infatti, anche in vista dei tavoli confederali, i principali esponenti delle imprese rivendicano mano libera non solo sul mercato del lavoro – con la difesa intransigente della legge 30 – o sul salario e la professionalità – con l'attacco al contratto nazionale – ma anche sugli orari di lavoro, le flessibilità, ove vogliono imporre la totale unilateralità delle imprese nella gestione degli orari individuali e collettivi.

L'aumento richiesto tiene conto dell'andamento reale dell'economia e delle imprese, dell'andamento negativo dei salari, degli interventi del governo a favore delle imprese. Secondo il ministero dello Sviluppo economico già il primo anno le imprese riceveranno 7,5 miliardi di euro come contribuzione diretta, tramite il cuneo fiscale, il credito di imposta per il Mezzogiorno e per la ricerca. La richiesta punta a un parziale recupero del potere d'acquisto dei lavoratori e a garantire una quota di premio di risultato in tutte le aziende che non svolgono adeguata contrattazione aziendale. La cifra dell'aumento concordata tra Fim, Fiom e Uilm è frutto di una mediazione politica tra le organizzazioni sindacali che sono partite da posizioni molto differenti. La Fiom ha sostenuto che la rivendicazione salariale di questo biennio, che vede un andamento complessivo migliore dell'economia, non poteva essere inferiore a quella del biennio precedente, nel quale l'economia era in fase di completa stagnazione. Per la Fiom sarebbe stata anche possibile una parametrizzazione degli aumenti diversa da quella unitariamente concordata, che fosse più favorevole, anche a parità di costi, al 3° e 4° livello. Questa soluzione non è stata possibile, ma in ogni caso la Fiom è impegnata a far sì che la cifra richiesta per il 3° livello sia un punto fermo nel confronto con le controparti.

La richiesta salariale di per sé è perfettamente compatibile con un sistema di imprese che ha ripreso a fare notevoli profitti. Diventa conflittuale con una linea della Confindustria che punta a ridurre il ruolo del contratto nazionale alla pura distribuzione della inflazione programmata, per cui le disponibilità delle imprese sarebbero ridotte a poco più della metà della richiesta sindacale.

## **Le richieste della piattaforma**

1. **Lo sviluppo del sistema di relazioni sindacali**, tramite un potenziamento delle funzioni dell'Osservatorio paritetico nazionale, che dovrà fruire di un finanziamento stabile da parte delle imprese. Si supera in questo modo anche la formulazione prevista nell'accordo del 2003 che puntava a istituire un Ente bilaterale tra le parti. Il sistema informativo dovrà essere esteso a tutte le aziende con oltre i 50 dipendenti, superando così le varie soglie previste attualmente dal contratto che vanno da 500 a 150 dipendenti.
2. **La lotta alla precarietà del lavoro** costituisce uno dei temi fondamentali della piattaforma e punta a realizzare un sistema di garanzie per le lavoratrici e per i lavoratori, valido anche se il governo non procedesse al superamento della legge 30. La Fiom conferma la sua posizione congressuale sull'abolizione di questa legge, ma nella vicenda contrattuale non può non tenere conto del fatto che la legge 30 è tuttora in vigore e continua a diffondere i suoi effetti negativi, che devono pertanto essere affrontati anche sul piano contrattuale.

Pertanto si rivendica prima di tutto l'impegno delle imprese a contrastare la precarietà del lavoro attraverso la formale affermazione della normalità nel settore metalmeccanico del contratto a tempo indeterminato.

Dovrà essere definita per ogni unità produttiva una percentuale massima del 15% dei rapporti di lavoro a termine, senza quote esenti per contratti di durata inferiore a 7 mesi. L'introduzione di rapporti di lavoro di collaborazione o di altre forme previste dalla legge 30 non potrà avvenire senza una preventiva contrattazione sindacale. La Fiom è impegnata in ogni caso a impedire l'introduzione nelle aziende di rapporti di lavoro precari diversi dal contratto a tempo determinato e dal contratto di somministrazione a termine (lavoro interinale).

L'apprendistato e il contratto di inserimento vengono ricondotti alle loro funzioni specifiche, non possono pertanto sovrapporsi tra loro o diventare ulteriori passaggi nella catena della precarietà. Essi sono rapporti di lavoro alternativi a ogni forma di contratto a termine, le aziende devono scegliere e non possono sommare apprendistato e contratto di inserimento con altri contratti a termine. Inoltre, le aziende devono rispettare precisi vincoli sul piano della formazione e considerare normale la conferma a tempo indeterminato dei lavoratori assunti in apprendistato o in inserimento.

Per quanto riguarda la stabilizzazione si definisce il doppio principio secondo il quale chiunque sia assunto con contratto a termine o interinale della durata complessiva di 6 mesi, anche nell'arco di 24 mesi, non può più essere sostituito da altri lavoratori, anche con contratto a termine, ovviamente con la stessa mansione. Si crea così un «bacino» di lavoratori precari che entrano nel percorso di stabilizzazione. Che al massimo dopo 36 mesi di lavoro a termine, svolti anche saltuariamente in 5 anni, obbliga l'azienda alla soluzione a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il part time la materia dovrà essere discussa nella vertenza e accanto alla rivendicazione comune di migliori diritti per il part time volontario, si porrà il problema di fronteggiare la richiesta della Federmeccanica di clausole elastiche, alle quali la Fiom si oppone.

Dovrà essere nuovamente normato tutto il sistema degli appalti anche per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. In particolare si afferma la totale responsabilizzazione dell'azienda su tutta la catena dell'appalto, l'obbligo della mappatura di tutto il lavoro in appalto per ogni sito produttivo e il diritto dei lavoratori dell'azienda appaltatrice a conservare il posto di lavoro in caso di cambio di gestione dell'appalto. Si afferma inoltre che non potranno essere più terziarizzate le attività aziendali che non hanno autonomia funzionale preesistente.

In ogni caso tutto il mercato del lavoro e la materia degli appalti dovranno essere sottoposti a confronto e contrattazione con le Rsu.

3. **La riforma dell'inquadramento unico, avviata con la trasformazione degli attuali livelli in un sistema a cinque fasce professionali e dieci categorie**, con lo scopo di ricostruire nei luoghi di lavoro il diritto al riconoscimento della professionalità e ai percorsi di carriera. Il sistema dell'inquadramento dovrà essere terreno di confronto formalizzato tra azienda e Rsu, nel contratto nazionale verrà definito un nuovo istituto salariale professionale, da contrattare in azienda.

Le osservazioni successive fanno riferimento al contratto di Federmeccanica, ma possono essere estese, con specifici adattamenti, anche agli altri contratti del settore meccanico.

Il nuovo inquadramento è caratterizzato da tre obiettivi principali:

- il primo è quello di **consolidare e sviluppare «l'inquadramento unico operai/impiegati»** come sintesi di «equivalenza professionale» fra mestieri operai e professioni impiegatizie all'interno della stessa categoria, la quale sarà contenuta dentro una specifica fascia professionale. Questo significa che attività molto diverse fra loro possono continuare a trovare inquadramento nella stessa categoria quando abbiamo livelli di complessità, di conoscenze e di autonomia equivalenti e conseguentemente saranno remunerate con lo stesso salario professionale.
- Il secondo obiettivo è la costruzione **di un sistema a 5 fasce professionali (A, B, C, D, E) e due categorie per ogni fascia**. Le attuali 7 categorie diventeranno 10 perchè il «5° livello superiore» diverrà una categoria professionale, pur mantenendo anche il riconoscimento delle funzioni di coordinamento gerarchico. I quadri saranno inseriti in un'apposita fascia formata da due categorie provenienti dall'attuale 7<sup>a</sup> categoria quadro. L'inquadramento unico operai e impiegati dovrà giungere fino alla 4<sup>a</sup> fascia, secondo le stesse declaratorie che verranno definite nel contratto nazionale.

Le fasce saranno caratterizzate, sinteticamente, da una declaratoria generale per ogni fascia che definisca le competenze professionali di specializzazione e le competenze professionali trasversali. La fascia rende possibile lo sviluppo della polivalenza e della polifunzionalità professionale all'interno della stessa fascia perchè una categoria verrà definita «base» e la successiva «esperto», quindi il lavoratore o la lavoratrice quando entrerà, ad esempio, nella fascia B acquisirà la 3<sup>a</sup> categoria, ma potrà operare su tutte le attività di contenuto professionale «qualificati» di 3<sup>a</sup> e di 4<sup>a</sup> categoria e acquisire «velocemente» la 4<sup>a</sup> categoria, in questo esempio il lavoratore o la lavoratrice continuerà a operare su tutte le attività di 3<sup>a</sup> e di 4<sup>a</sup> ma avrà consolidato la 4<sup>a</sup> categoria con il relativo salario. Allo stesso modo il meccanismo funzionerà all'interno della fascia, C «tecnici», D «professionali», E «quadri». La fascia A denominata di «avviamento» sarà utilizzata

principalmente per l'applicazione dei percorsi di apprendistato. Inoltre con il mantenimento e lo sviluppo dei processi di crescita professionale (attuale Ccnl) sarà possibile acquisire il passaggio dalla categoria «esperto» di una fascia alla categoria «base» della fascia successiva attraverso lo sviluppo dei contenuti professionali specialistici di mestiere o di professione.

- Il terzo obiettivo è **l'introduzione del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze professionali trasversali** che fino a oggi non sono state presenti nelle declaratorie del Ccnl. Queste competenze potranno essere descritte come il saper fare nel «comunicare operativo fra lavoratori», nel «trasferire l'esperienza», nel «lavorare in gruppo», nell'«affrontare i problemi» eccetera. Tali competenze saranno indicate come trasversali perché sono patrimonio del lavoratore e non si trasformano al variare delle attività specialistiche. Ad esempio: se un fresatore verrà inserito in ufficio tecnico a svolgere l'attività di disegnatore meccanico la sua competenza di specializzazione si trasformerà, ma le sue competenze trasversali rimarranno invariate, saranno cioè trasportabili e adattabili al nuovo contesto lavorativo.

L'articolazione per fasce permette di acquisire le competenze professionali trasversali di fascia, quindi dalla fascia B alla fascia E sarà possibile ottenere il riconoscimento, per ogni fascia, della competenza trasversale con il relativo incremento salariale strutturale, che sarà concretamente definito dalla contrattazione aziendale.

La gestione aziendale dell'inquadramento professionale non potrà più essere potere esclusivo della direzione aziendale, ma dovrà essere gestita contrattualmente tra le parti.

Alle Rsu dovrà essere fornita una strumentazione, anche in forma di manuale, per la gestione della professionalità nella contrattazione aziendale.

**Nella fase transitoria le lavoratrici e i lavoratori verranno trasferiti automaticamente, a parità di parametro e di retribuzione, nelle categorie di fascia corrispondenti al loro attuale inquadramento. Ad esempio, un lavoratore di 4° livello sarà automaticamente lavoratore «esperto» della fascia B. Successivamente la contrattazione aziendale potrà procedere a collocare i lavoratori nelle nuove categorie previste all'interno delle fasce professionali.**

4. **Viene confermato integralmente l'articolo 5 del Ccnl laddove afferma che l'orario settimanale è di 40 ore.** Viene quindi esclusa l'annualizzazione e ogni simile forma di calcolo degli orari settimanali sulla base della media di un determinato periodo.

Viene richiesto l'aumento di tutte le maggiorazioni per gli orari flessibili, per le reperibilità e le trasferte, assieme all'ampliamento della possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di utilizzare la Banca ore e i riposi compensativi per lo straordinario. Tutta la materia dell'orario di lavoro dovrà essere sottoposta al confronto negoziale tra Azienda ed Rsu e la flessibilità degli orari potrà essere utilizzata solo con accordo sindacale.

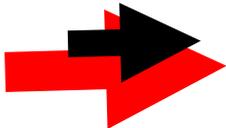
La normativa sulla reperibilità, introdotta con l'accordo separato del 2003, verrà modificata per garantire al lavoratore il riposo minimo previsto dalla legge e la tutela verso l'azienda, anche con l'assistenza delle Rsu.

5. **Dovranno essere ampliate tutte le funzioni e i diritti a tutela della salute e della sicurezza** per le lavoratrici e i lavoratori. La gravità della situazione sul piano degli infortuni richiede che il Contratto nazionale definisca un impegno straordinario a tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.
  
6. Viene rivendicato il diritto a una quota minima di **formazione** per tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda, con modalità che verranno definite a livello aziendale. Il testo contrattuale del 2003 dovrà essere armonizzato con l'affermazione di questo principio. Si rivendica un sistema di relazioni teso a garantire la tutela dei diritti del **lavoro migrante**. Si chiede inoltre di definire un progetto specifico nazionale che permetta ai lavoratori stranieri di accedere ai corsi delle 250 ore.
  
7. **Un aumento dei minimi tabellari non assorbibile** per nessuna categoria di lavoratori. La richiesta formale di non assorbibilità degli aumenti del contratto nazionale viene per la prima volta presentata unitariamente da Fim, Fiom e Uilm. Essa serve a impedire che l'aumento del contratto nazionale nei fatti non esista per tutti quei lavoratori a cui le aziende concedono incrementi unilaterali della retribuzione. È un punto di principio di grande rilevanza, che affronta una situazione che purtroppo si sta estendendo nelle aziende metalmeccaniche. Aggiungiamo anche che la decorrenza dell'aumento, decisa per tutti i lavoratori in forza dal 1° luglio 2007 è una richiesta importante, perché evita effetti negativi sui lavoratori precari o che si licenziano prima dell'accordo.

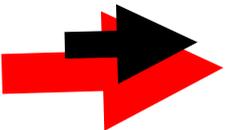
L'aumento sarà pari a 117 euro al 5° livello con scala parametrica 100-210. Tale aumento corrisponde a un incremento del 6,7% della retribuzione standard media. La trasformazione dell'istituto concordato con il biennio salariale precedente in un mancato premio di risultato da retribuire a concorrenza a tutti i lavoratori, senza assorbimento di salario individuale. Il mancato premio sarà pertanto determinato dalla somma dei 130 euro già concordati e da

ulteriori 30 euro mensili, per 13 mensilità, assommando complessivamente a 520 euro in ragione d'anno.

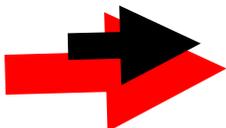
8. **Per gli informatici** è prevista una specifica discussione che individui meglio le caratteristiche del settore, ferma restando la piena appartenenza di queste lavoratrici e lavoratori a tutto il sistema contrattuale metalmeccanico, con le stesse condizioni e diritti.



**Saranno le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici, con il referendum, a dare il mandato definitivo per la vertenza che dovrà svilupparsi con una forte partecipazione in tutti i luoghi di lavoro, vista l'importanza degli obiettivi.**



**La consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici dovrà anche decidere, attraverso un apposito quesito, se la quota contributiva volontaria una tantum, chiesta ai non iscritti al sindacato per contribuire alle spese per la vertenza contrattuale, dovrà essere raccolta con il principio del silenzio-assenso.**



**Il referendum nazionale si effettuerà nei giorni  
28, 29 e 30 maggio 2007**

**Fiom nazionale**

*Roma, 4 maggio 2007*