

# PIATTAFORMA CCNL UNIONMECCANICA

## PER IL RINNOVO DEL 2013-2016

### Premessa

Nel difficile contesto economico, vissuto quotidianamente da gran parte dei cittadini *italiani, e tra questi, certamente, dai lavoratori dell'industria, e di quella metalmeccanica e dell'installazione di impianti in particolare, e nella confusa fase politica dell'Italia e della stessa Europa*, impegnarsi a rinnovare il Contratto Nazionale è per il movimento sindacale decisivo per tutelare e rappresentare i lavoratori, ed è un modo per riaffermare il ruolo e la funzione stessa del Sindacato e della contrattazione collettiva che resta lo strumento principale per migliorare i salari e le condizioni di lavoro.

La contrattazione collettiva rappresenta infatti lo strumento contro le spinte ideologiche *che cavalcano i piccoli e grandi egoismi e particolarismi, a scapito dell'interesse comune* che il lavoro chiede in termini di tutele, salario e sviluppo economico.

Il rinnovo del Contratto nazionale, finalizzato a garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, *in questo contesto, non può che muoversi all'interno del sistema di regole per i rinnovi contrattuali definito nel 2009* che, così come vincola le Organizzazioni sindacali, impegna le Controparti a concludere i negoziati nei tempi previsti.

Porsi al di fuori di quelle regole, significherebbe rischiare di non rinnovare il contratto e scegliere la strada del conflitto, costosa per i lavoratori, ma, oggi più che mai, improduttiva, *dannosa per il sistema produttivo perché rischierebbe di "spegnere" i timidi segnali di "ripresa" e alla fine sterile, perché l'allungamento dei tempi del rinnovo significherebbe* anche spostare in un tempo indefinito gli incrementi salariali che possono servire oggi non solo a rispondere alle giuste esigenze dei lavoratori, ma anche alle necessità del nostro sistema economico di riavviare i consumi.

Fim e Uilm riconoscendo e confermando le regole applicate in tutti i rinnovi contrattuali dal 2009 a oggi, predispongono la piattaforma insieme e lo fanno in continuità con tali regole: si tratta di una scelta coerente finalizzata a valorizzare le esperienze realizzate che hanno consentito il rinnovo dei contratti in una fase *critica per l'economia e per il lavoro*.

Il nostro obiettivo è rinnovare il contratto; nelle esperienze degli ultimi anni questo è stato garantito solo dalla nostra azione e dalle nostre scelte anche nelle piccole e medie imprese mentre altri si sono limitati a presentare piattaforme senza alcun risultato per i lavoratori.

*Fim e Uilm con la presente piattaforma hanno l'obiettivo di produrre un nuovo "contratto"* nei tempi stabiliti, senza ritardi, e portando ai lavoratori metalmeccanici risultati concreti, con un incremento dei minimi già dal mese di giugno 2013 e nuovi e migliori diritti.

Fim e Uilm inoltre ritengono necessari adeguati interventi al Governo per affrontare il *problema dell'abnorme peso della pressione fiscale sul lavoro, peso ulteriormente* aggravatosi con i provvedimenti legislativi più recenti.

## I temi del rinnovo

### Aumento delle retribuzioni

La richiesta d'incremento salariale – coerentemente con il sistema contrattuale definito – si ricava dalla previsione dell'ISTAT sull'andamento dell'indice IPCA per il triennio giugno 2013- maggio 2015 e dal recupero dello scostamento tra l'inflazione reale e quella presa a riferimento nel CCNL 2010, che è particolarmente rilevante per l'anno 2012.

Categoria	Aumenti € mensili richiesti
1 <sup>a</sup>	94,00
2 <sup>a</sup>	110,00
3 <sup>a</sup>	135,00
4 <sup>a</sup>	142,00
5 <sup>a</sup>	150,00
6 <sup>a</sup>	166,00
7 <sup>a</sup>	178,00
8 <sup>a</sup>	197,00
9 <sup>a</sup>	231,00

### Semplificazione della busta paga

Al fine di rendere più semplice ed immediata la comprensione della busta paga si richiede il congelamento dell'EDR 31 luglio 1992 all'interno dei minimi contrattuali.

### Rivalutazione dell'elemento perequativo

Confermiamo la necessità e l'importanza della diffusione e della qualificazione della contrattazione di secondo livello; l'elemento perequativo, previsto dal 2006 come forma di retribuzione aggiuntiva minima a disposizione di chi non usufruisce della contrattazione di secondo livello, risulta essere sotto questo aspetto elemento di spinta a trattare aziendalmente.

Chiediamo un incremento di € 5 al mese dell'elemento perequativo in modo che venga elevato da € 455€ a € 520 annui.

### Welfare integrativo

Si richiede che abbiano effettivo avvio tutte le attività dell' OBN compresa l' erogazione di prestazioni di welfare integrativo a favore dei lavoratori.

Tali prestazioni saranno finanziate con la contribuzione già raccolta e attraverso la nuova contribuzione da definire nell' ambito del rinnovo contrattuale.

### Adeguamento delle indennità di trasferta e di reperibilità

Si richiede l'adeguamento dell' e indennità di trasferta e di reperibilità contrattualmente previste.

Per ottenere un risultato tangibile, oltre a contrattare un aumento delle succitate indennità, occorre intervenire per l'adeguamento dei valori fiscalmente e contributivamente esenti, le cui soglie sono ferme al 1997.

## **Maggiorazione turni**

Si chiede l'incremento delle maggiorazioni legate alle turnistiche più disagiate.

## **Orario di lavoro ed esigenze dei lavoratori**

Accanto all'orario a supporto dei cicli produttivi e delle esigenze dell'impresa deve convivere l'orario coerente con i cicli di vita del lavoratore, prevedendo l'introduzione di menù di orari che permettano al lavoratore la scelta tra regimi diversi con particolare attenzione al tema della conciliazione delle responsabilità per rispondere alle esigenze personali e famigliari dei lavoratori.

Il CCNL inoltre dovrebbe definire schemi da sottoporre a procedura aziendale che prevedano la flessibilità degli orari giornalieri per chi ha esigenze particolari (figli da portare asilo/scuola/ecc) modulando una diversa possibilità di entrata, di gestione delle pause e di uscita, nell'ambito della garanzia delle ore di lavoro giornaliere previste e la flessibilità della prestazione lavorativa plurisettimanale per eventi particolari (necessità di assistenza continuativa di famigliari per periodi non eccessivamente lunghi 1-3 mesi), secondo i principi dell'orario plurisettimanale o della banca ore, iniziando in questo caso dallo scarico e compensando poi con i recuperi.

Vanno previsti inoltre tre giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio senza riduzioni del congedo per maternità previsto dalla legge.

## **Diffusione del part-time**

Il part-time rappresenta una forma contrattuale da estendere per più ragioni: quelle legate alle esigenze di cura di studio e di salute (riassumibili sotto la voce di "esigenze personali") e quelle legate alle politiche attive del lavoro per i giovani e per gli ultracinquantenni. Sostenuto da coerenti provvedimenti di legge il part time può infatti essere anche un prezioso strumento per l'alleggerimento della prestazione lavorativa dei lavoratori più anziani con contestuale accesso al pensionamento parziale per la parte di orario ridotto e contemporaneamente può essere utile per percorsi di affiancamento e tutoraggio dei giovani neoassunti al fine di trasmettere competenze, esperienza, professionalità. Per queste numerose ragioni il part-time va reso più facilmente ottenibile, incrementando le percentuali e limitando le casistiche di possibile diniego.

## **Mercato del Lavoro e formazione continua**

L'apprendistato professionalizzante va ridefinito in riferimento al Testo Unico e all'accordo interconfederale riaffermando le scelte compiute nell'accordo del 2006.

Proponiamo anche di regolamentare l'apprendistato per l'alta formazione, finalizzato al conseguimento del diploma e dei titoli di studio universitari attraverso percorsi di formazione e lavoro, con specifiche sperimentazioni e convenzioni.

Per il contratto a tempo determinato le modifiche introdotte dalla riforma del lavoro rendono necessaria un'armonizzazione di quanto previsto dal contratto nazionale.

Chiediamo di definire nel contratto il diritto ad una "dote formazione" per i singoli lavoratori da spendere in azienda nell'arco di un determinato periodo proponendo come obiettivi azioni per la crescita professionale e la riqualificazione.

## **Inquadramento**

Va realizzata la riforma dell'inquadramento introducendo un sistema più dinamico ed efficace nel rappresentare l'attività lavorativa, portando a compimento un progetto di riforma già avviato, in particolare in grado di dare una risposta alle esigenze di crescita e mobilità professionale per i lavoratori che abbiano qualifiche medio basse.

Ciò può essere fatto attraverso uno schema a fasce professionali che consenta lo sviluppo professionale all'interno delle fasce e da fascia a fascia, implementabile dalla contrattazione aziendale.

I profili professionali devono essere aggiornati con l'inserimento dei criteri di polivalenza e polifunzionalità al fine del conseguente riconoscimento.

## **Tutele delle malattie lunghe e gravi**

Chiediamo il miglioramento delle tutele a disposizione del lavoratore che si ammali gravemente e che per questo sia costretto a lunghe assenze dal lavoro con l'aument dell'integrazione economica a carico delle imprese in tali casi. o

## **Relazioni sindacali, bilateralità**

Chiediamo la piena operatività dell' OBN costituito al quale vanno affidati, integrando quanto già previsto, i seguenti compiti:

- studio degli andamenti dei comparti presenti nel settore metalmeccanico,
- definizione delle politiche di formazione professionale continua dei lavoratori;
- gestione di interventi per l'accompagnamento alla pensione per i lavoratori "anziani"
- sostegno alla ricollocazione dei lavoratori in caso di ristrutturazioni aziendali.
- erogazione di prestazioni di welfare integrativo

Per la piena operatività dell' OBN richiediamo una contribuzione aggiuntiva di € 72,00 annui.

## **Informazione, consultazione, partecipazione**

Vanno potenziati diritti e procedure prevedendo anche la partecipazione di esperti di parte. Va data una migliore evidenza alle materie oggetto d'informazione e consultazione.

## **Salute e sicurezza**

Nelle unità produttive con oltre 100 lavoratori chiediamo uno spazio riservato ai RLS (visibile e accessibile), in cui possa essere custodita la documentazione inerente l'esercizio dei propri compiti. Per favorire l'accesso alla documentazione e all'aggiornamento degli stessi, ai RLS sarà fornito almeno un personal computer con stampante e collegamento a internet.

## **Lavoratori immigrati**

Chiediamo di ampliare le casistiche di utilizzo dei diritti contrattuali per i lavoratori stranieri estendendo l'uso di permessi non retribuiti e PAR alle necessità di richiesta o rinnovo dei permessi di soggiorno e la fruizione di aspettative e congedi per eventi e cause particolari alle esigenze di rientro ai paesi di origine.

Inoltre, considerato il pluralismo religioso presente nelle aziende metalmeccaniche, chiediamo che venga favorito l'esercizio del culto attraverso l'utilizzo dei permessi contrattuali in coincidenza con le diverse e particolari festività religiose.

### **Contribuzione “una tantum”**

Alle lavoratrici e ai lavoratori non iscritti ad alcuna Organizzazione sindacale sarà chiesta una contribuzione “una tantum” per il rinnovo contrattuale.