

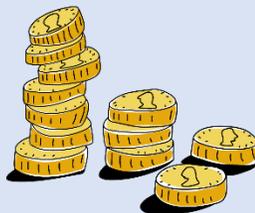
CCNL Federmeccanica Assistaal 2020 - 2022

Ipotesi di piattaforma Fim – Fiom – Uilm



UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALMECCANICI

Consiglio Nazionale del 03 Settembre 2019



1 - Il contesto politico, economico e sindacale

La Uilm considera questo rinnovo 2020-2022 di grande rilevanza contrattuale:

- Nel quadriennio che si sta per concludere, si è verificata una delle peggiori crisi dal dopoguerra ad oggi.
- Nessun settore è stato risparmiato, centinaia di aziende hanno chiuso o delocalizzato. Si sono persi migliaia di posti di lavoro ed è aumentato il ricorso agli ammortizzatori sociali, per altro notevolmente ridotti nelle durate e negli importi.
- Il rinnovo contrattuale 2016-2019 è riuscito, con tutti i suoi limiti, ad arginare modifiche legislative intervenute pesantemente sul mercato del lavoro, con l'intento anche di fare cassa.
- Siamo inoltre riusciti a difendere il potere d'acquisto implementando in modo consistente il welfare contrattuale.



segue 1 - Il contesto politico, economico e sindacale

- In questo difficile contesto, questo rinnovo contrattuale rappresenta una grande opportunità per affrontare problematiche che interessano i settori produttivi più strategici per la nostra economia.
- Con questa ipotesi di rinnovo abbiamo già raggiunto un primo obiettivo: presentare una piattaforma comune insieme a Fim e Fiom.
- Abbiamo elaborato un'ipotesi di piattaforma che conferma l'impostazione attuale.
- Con le nostre richieste contrattuali vogliamo rafforzare diritti e tutele, il welfare, la formazione, gli inquadramenti, la sicurezza, gli orari.



segue 1 - Il contesto politico, economico e sindacale

- La nostra richiesta salariale caratterizza in modo significativo questo rinnovo: l'aumento dell'8% sul trattamento economico minimo negli anni di vigenza 2020 - 2022 rappresenta una risposta salariale adeguata.
- Urge una forte consapevolezza di tutti noi delle difficoltà che il negoziato comporterà. Per queste ragioni occorre un alto livello di coinvolgimento e di conoscenza dei contenuti dell'ipotesi di piattaforma.
- Settembre e ottobre saranno i mesi della consultazione democratica (Assemblea Nazionale, Assemblee Regionali, Assemblee in tutte le fabbriche, Consultazione certificata).



2 – Finestre Contrattuali

- Si chiede alla Controparte di confrontarsi sulle esigenze dei singoli comparti, al fine di rispondere alle necessità specifiche di lavoratori e aziende, ma anche per definire possibili linee di intervento in materia di politiche industriali, mantenendo contemporaneamente il ruolo e il perimetro di applicazione del contratto nazionale.



3 – Diritti di Partecipazione

Con questo titolo si intende chiedere:

- di far evolvere in senso partecipativo le relazioni sindacali in azienda con la costituzione dei comitati consultivi, che in futuro potranno a loro volta evolvere in comitati di sorveglianza;
- di coinvolgere le Rappresentanze sindacali in azienda sulla privacy, su innovazione tecnologica, organizzazione del lavoro, salute, ambiente e sicurezza;
- Infine, si chiede di mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali strumenti informatici per comunicare con i lavoratori e supportarli nel rapporto con enti che erogano prestazioni come Cometa o mètaSalute.



4 – Politiche attive e strumenti di gestione delle transizioni Diritti di Partecipazione

I cambiamenti che le aziende dovranno fronteggiare nel prossimo futuro richiedono un maggior coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle scelte aziendali pertanto:

- Occorre svolgere un confronto annuale sulle assunzioni, la stabilizzazione occupazionale, le tipologie contrattuali, l'occupazione femminile, l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili (L. 68/1999);
- Inoltre, nelle crisi d'impresa per processi di delocalizzazione o ristrutturazioni, occorre definire l'obbligo a carico delle aziende di predisposizione di un piano sociale condiviso con le OO.SS. per evitare i licenziamenti.



5 - Staffetta generazionale

Si intende definire uno strumento, la staffetta generazionale, che con il sostegno delle Istituzioni e il contributo delle imprese

- favorisca l'entrata di giovani al lavoro affiancandoli gradualmente ai lavoratori prossimi alla pensione,
- questi ultimi accederebbero a strumenti come la NASPI o la RITA, già presenti nell'ordinamento o da definire mediante l'elaborazione di un avviso comune da presentare a Governo e Parlamento.



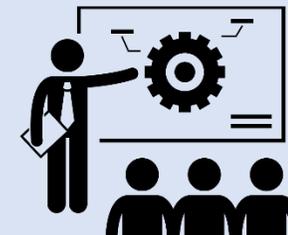
6 - Inquadramento

La riforma del sistema di classificazione è tema su cui – nonostante l'impegno più volte riaffermato tra le Parti – in questi anni non si è riusciti a realizzare risultati significativi;

Questo dipende da dover applicare un sistema di inquadramento contrattuale unico a fronte di aziende molto differenti per attività produttiva, organizzazione del lavoro, dimensioni e altri fattori;

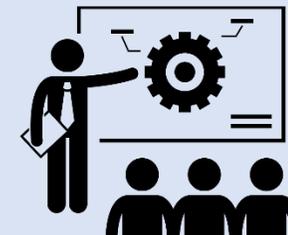
Occorre quindi:

- da un lato favorire la sperimentazione e l'adattamento a livello aziendale
- e dall'altro prevedere strumenti semplici ed efficienti da applicarsi anche nelle piccole realtà produttive.



7 – Certificazione e bilancio delle competenze

- Anche in relazione all'inquadramento e ai cambiamenti che imprese e lavoratori dovranno fronteggiare nei prossimi anni, riteniamo che sia utile ottenere una formalizzazione delle competenze dei lavoratori mediante uno strumento che su base annuale rilevi le competenze del lavoratore, certificandole, e al tempo stesso individui gli aspetti sui quali occorra intervenire con la formazione.

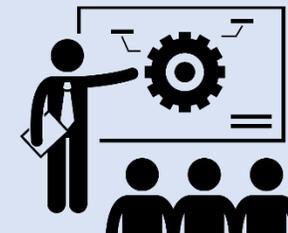


8 – Formazione (anche e-learning)

Nella gran parte delle imprese metalmeccaniche l'applicazione del diritto soggettivo alla formazione (24 ore nel triennio) non ha realizzato l'obiettivo di formare TUTTI i lavoratori e sono rimasti esclusi molti lavoratori, in particolare quelli più anziani e meno professionalizzati.

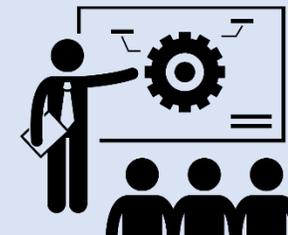
L'attuale meccanismo va quindi migliorato agendo sui seguenti aspetti:

- individuare percorsi formativi che forniscano competenze digitali, non solo per una questione di “sopravvivenza professionale”, ma anche per fruire di una piena cittadinanza: si pensi alle pratiche con molti enti pubblici o al seguire i figli a scuola tramite il “registro elettronico”;
- prevedere confronti tra direzione aziendale e RSU per definire progetti e programmi di formazione;
- prevedendo il trascinarsi delle ore di formazione non fruite al successivo triennio.



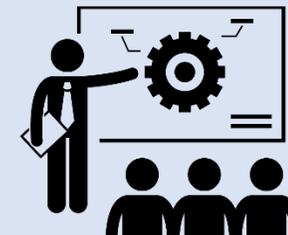
9 – Diritto allo studio e Alternanza scuola-lavoro

- Si chiede di estendere la normativa sul diritto allo studio anche a corsi professionali di durata inferiore a tre anni o svolti presso enti non regionali;
- Si richiede un maggior coinvolgimento delle RSU nei progetti di alternanza scuola-lavoro svolti in azienda.



10 – Commissione e Referente per la formazione professionale

- Si vuole ridurre la soglia per la costituzione in azienda della Commissione aziendale sulla formazione professionale e di ampliare l'agibilità del Referente per la formazione, scelto all'interno della RSU.



11 – Flexible Benefits

- L'attuale meccanismo dei flexible benefits va mantenuto, migliorandone gli aspetti operativi, anche verificando la possibilità di definire una piattaforma nazionale gestita dalle Parti.
- e comunque chiediamo di aumentare l'importo a 250 euro annui.



12 - métaSalute

Nel proporre la conferma per la vigenza contrattuale degli attuali importi a carico delle imprese e le conseguenti prestazioni erogate dal Fondo di Assistenza Sanitaria métaSalute, si chiede:

- di rendere più efficace e semplice il suo utilizzo nel rapporto fra lavoratori e fondo;
- di verificare la possibilità di mantenere, su base volontaria, l'adesione anche dopo il pensionamento.



13 - Cometa

- L'incremento del contributo a carico delle Aziende ottenuto con l'attuale CCNL che attualmente vale dai 30 ai 40 euro mensili e la nostra intenzione di concentrare le richieste economiche sulle retribuzioni ci hanno portato a non chiedere ulteriori poste economiche sulla previdenza complementare;
- Chiediamo invece una maggiore collaborazione delle Aziende nel promuovere la conoscenza di questa importante forma di risparmio previdenziale, dei suoi vantaggi fiscali e in termini di prestazioni.



14 – Patologie gravi

Per sostenere i casi di gravi patologie dei lavoratori e delle lavoratrici chiediamo:

- di integrare l'elenco delle patologie gravi esplicitamente richiamate dal CCNL;
- prevedere un allungamento del periodo di conservazione del posto in caso di gravi patologie;
- l'ampliamento delle casistiche per le quali si può ricorrere all'aspettativa non retribuita in modo frazionato.



15 - Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro deve rappresentare una priorità per le imprese e per chi ci lavora.

- Occorre diffondere le iniziative quali la formazione mediante i “break formativi” da svolgersi nel contesto operativo così come vanno diffuse le buone pratiche come la valutazione e lo studio dei “quasi infortuni”;
- Vanno sviluppati progetti formativi su questo tema basate sui comportamenti in ambiente operativo;
- Si richiede il coinvolgimento costante degli RLS e dei lavoratori sulle misure di prevenzione e sui fattori di rischio, svolgendo analisi in sede aziendale da parte degli RLS anche sulle casistiche delle malattie professionali;
- Sono necessarie riunioni periodiche con informazioni esaustive sulle sostanze utilizzate, sulle emissioni, sul trattamento dei rifiuti, sull’impatto energetico, sugli interventi e la sostenibilità ambientale.



16 - Rapporti di lavoro diversi dal contratto a tempo indeterminato, diritto di precedenza, stabilizzazione e apprendistato

Chiediamo di:

- definire una percentuale massima di utilizzo per i rapporti a tempo determinato e/o in somministrazione, ricomprendendovi lo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato);
- ridurre il periodo di lavoro a termine e di somministrazione per la stabilizzazione dei lavoratori;
- rendere più esigibile il diritto alla stabilizzazione e alla precedenza in caso di assunzioni da parte delle aziende con le quali si erano svolti contratti a termine o in somministrazione;
- rilanciare l'apprendistato.



17 – Appalti

Per i lavoratori di imprese terze che operano nei siti industriali, si chiede:

- il diritto di assemblea e le agibilità sindacali per le loro rappresentanze sindacali come la bacheca e i locali per lo svolgimento di riunioni e assemblee;
- il diritto all'utilizzo di servizi comuni alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo il servizio mensa, l'infermeria, gli spogliatoi, le docce.
- l'introduzione della clausola sociale per il passaggio diretto senza soluzione di continuità contrattuale e di legge di tutti i lavoratori impiegati da almeno 6 mesi continuativi.



18 – Orario di lavoro

A fronte dei processi di ristrutturazione e di riorganizzazione determinati da industria 4.0, e in caso di maggior utilizzo degli impianti, va previsto l'esame congiunto in sede aziendale per valutare gli effetti della maggiore produttività sul lavoro, a partire dall'occupazione, sugli orari.

Si richiede inoltre di:

- definire le norme quadro per il lavoro agile (smart working) e il telelavoro;
- prevedere la possibilità di fruire dei PAR a singola ora;
- impegnare le aziende a negoziare progetti di conciliazione vita - lavoro e per il sostegno alla genitorialità;
- introdurre norme per contenere e compensare l'orario di lavoro per il personale direttivo, definendone meglio i criteri di individuazione, tenendo conto delle indicazioni della legge e della giurisprudenza.



19 – Ferie e Part time

- Entro il primo quadrimestre va effettuato l'esame congiunto per la definizione del calendario delle ferie collettive. Vanno altresì definite le procedure di richiesta e utilizzo delle ferie a fruizione individuale.
- Si vuole l'incremento della percentuale "garantita" di accoglimento delle domande di part time e l'incremento della maggiorazione per lavoro supplementare.



20 - Trasferte

- A fronte della diffusione del fenomeno delle trasferte all'estero, si chiede di garantire adeguate tutele, in particolare nei paesi a rischio;
- Inoltre, si chiede per le trasferte di durata medio lunga o in luoghi lontani di prevedere una specifica indennità, tutele assicurative e norme sui rientri alla propria residenza.



21 - Reperibilità e Diritto alla Disconnessione

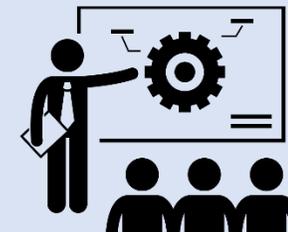
- Si chiede di ridefinire i limiti ai turni di reperibilità definendoli su base settimanale e di rivalutarne i compensi;
- Si chiede inoltre di definire chiaramente il diritto alla disconnessione.



22 - Sostegno alla genitorialità

Nell'ipotesi di piattaforma si chiede:

- l'integrazione fino all'80% a carico dell'impresa del trattamento economico per il primo mese di congedo parentale facoltativo;
- di definire con maggior chiarezza il diritto al 100% del salario per le maternità a rischio (il cosiddetto Ispettorato);
- la previsione di un programma formativo per facilitare il rientro in azienda dopo una maternità o dopo periodi lunghi di aspettativa.



23 - Molestie sessuali, Vittime di violenza e Whistleblowing

Si chiede di

- predisporre campagne di prevenzione contro le molestie e le violenze sessuali;
- prolungare i periodi di congedo previsti dalla legge a favore delle vittime;
- regolamentare le tutele per i lavoratori che segnalino alle competenti Autorità illeciti amministrativi e penali, il cosiddetto “whistleblowing”.



24 - Salario

- Nel confermare i due livelli di contrattazione, si chiede di incrementare i minimi tabellari e le indennità di trasferta e di reperibilità nella misura dell'8% nel triennio di vigenza del nuovo CCNL.



25 - Elemento Perequativo

Si chiede:

- l'incremento a 700 euro annui;
- di modificare i meccanismi di erogazione per erogare l'Elemento Perequativo ;
- di erogare tale istituto contrattuale al personale in forza nei primi 5 mesi dell'anno anche se in modo discontinuo, in proporzione all'attività prestata nell'anno precedente in tutti i casi non sia presente un Premio di risultato contrattato.



26 - Quota contratto per i non iscritti

- Siglata l'ipotesi di rinnovo, va prevista l'informazione diffusa con l'inserimento in busta paga del comunicato sindacale e della delega per il versamento della quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato con il meccanismo del silenzio-assenso.



27 - Percorso democratico

- La piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da Fim, Fiom e Uilm con Federmeccanica e Assistal, in ottemperanza ai criteri e alle modalità del Testo Unico del 10 gennaio del 2014, sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori.

