



# PIATTAFORME A CONFRONTO

## LE PROPOSTE DI FEDERMECCANICA E Fiom

L'avvio di un negoziato unitario fra i sindacati metalmeccanici e Federmeccanica per ricostruire un rinnovato contratto nazionale di lavoro è un primo risultato importante reso possibile dal crescente consenso ricevuto in questi anni dalla nostra organizzazione nelle elezioni delle Rsu, dalla conferma di un alto livello di iscrizioni e dalla quantità e qualità di accordi aziendali e di gruppo realizzati. Tutto questo indica una rappresentanza tendenzialmente maggioritaria della Fiom anche per quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, che regola per la prima volta validità ed esigibilità generale del Contratto nazionale di lavoro sulla base della reale rappresentanza delle organizzazioni sindacali e del voto referendario certificato delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Di fronte alla proposta organica e complessiva avanzata da Federmeccanica al tavolo di trattativa – in cui si delinea un nuovo assetto contrattuale – ribadiamo la necessità di ricercare un'intesa che affermi il ruolo del contratto nazionale come strumento di tutela e di rafforzamento del potere d'acquisto del salario per tutte le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici.

Questo è un punto dirimente del negoziato visto che Federmeccanica pone come condizione la trasformazione dei minimi salariali in minimi di garanzia non derogabili ma con una modalità la cui conseguenza sarebbe che gli aumenti non verrebbero più erogati a tutti ma solo a una minoranza delle lavoratrici e dei lavoratori. Infatti il salario fisso erogato in azienda assorbirebbe qualsiasi aumento del contratto nazionale.

Noi intendiamo sviluppare il negoziato su tutti i contenuti fino a ora emersi e a partire dalla piattaforma approvata con referendum dalle lavoratrici e dai lavoratori metalmeccanici che ha, fra gli altri, come punti qualificanti e innovativi **la contrattazione annua del salario, l'unificazione dei diritti, l'estensione delle tutele a tutte le forme di lavoro e la qualificazione del ruolo negoziale delle Rsu a partire dagli orari di lavoro, l'estensione della contrattazione aziendale con specifiche norme di rinvio, la riforma dell'inquadramento, il diritto alla formazione, la sanità integrativa, la gestione degli appalti, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

Il negoziato per ricostruire un contratto nazionale deve misurarsi su cosa serve per rilanciare gli investimenti, difendere ed estendere l'occupazione stabile, favorire una qualificazione e innovazione dei sistemi produttivi e dei prodotti realizzati nel nostro Paese, far ripartire i consumi interni e far crescere la produttività generale del sistema.

In vista dei prossimi incontri di trattativa fissati per il 21 e 28 gennaio, vogliamo verificare con Fim e Uilm la possibilità di definire un giudizio e una proposta comune.

È importante e utile che Cgil, Cisl e Uil abbiano presentato una proposta comune per un nuovo sistema di relazioni sindacali e nel confermare il giudizio negativo sulla Legge di stabilità predisposta dal governo - anche in relazione ai rinnovi contrattuali nei settori pubblici - crediamo sia necessario che le confederazioni discutano anche la possibilità di un'iniziativa di mobilitazione a sostegno del rinnovo dei contratti nazionali, per la modifica delle pensioni e una reale estensione degli ammortizzatori sociali.

Nei prossimi giorni avvieremo in tutti i luoghi di lavoro una campagna di assemblee, se possibile anche unitarie, per discutere con le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici lo stato della trattativa con Federmeccanica; qui di seguito forniamo un confronto tra la posizione di Federmeccanica e la piattaforma della Fiom.

# TRATTAMENTO ECONOMICO

## Federmeccanica

Due livelli contrattuali  
Ccnl funzione di garanzia con trattamenti economici comuni per tutti i lavoratori.  
Livello aziendale salario variabile per obiettivi.

### CCNL

**2016:** nessun incremento dei minimi per realizzare il recupero degli importi erogati in più nel triennio 2013/2015

**Dal 1 gennaio 2017:** Salario di garanzia – i minimi contrattuali costituiscono il salario mensile di garanzia inderogabile, che ha la funzione di parametro su cui confrontare la retribuzione individuale composta da tutte le voci retributive fisse e continuative della busta paga, escludendo le voci retributive legate alla prestazione.

Sono inclusi nella retribuzione individuale: minimi contrattuali al 31 dicembre 2015, superminimi individuali e collettivi, aumenti periodici di anzianità, premi di produzione orari e mensili, gli importi retributivi fissi non mensili.

Sono esclusi dalla retribuzione individuale: straordinario, cottimo, maggiorazioni per lavoro notturno, ecc.

**Elemento perequativo:** inserimento nei minimi di garanzia pari a 37,31 euro per 13 mensilità (485 euro annui)

**Adeguamento salario di garanzia:** corresponsione della differenza tra retribuzione individuale e salario di garanzia.

**Rivalutazione annua del salario di garanzia:** rivalutazione dei minimi in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente con il tasso di inflazione misurato dall'indice IPCA.

Verifica incremento IPCA a giugno e rivalutazione del salario a luglio di ogni anno.

In fase di prima applicazione: entro giugno 2017 verifica dinamiche inflattive medie del 2016 sul 2015, da luglio 2017 adeguamento dei minimi di garanzia per livello.

### LIVELLO AZIENDALE

Implementazione e diffusione linee guida del Ccnl.

**Istituzione, anche unilaterale, di un valore retributivo di almeno 260 euro anno nel triennio 2016/2018.**

Nelle aziende prive di PdR sotto forma di un «elemento retributivo variabile» da corrispondere al pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In assenza del suddetto elemento retributivo variabile, il valore retributivo di almeno 260 euro annui nel triennio 2016/2018 è destinato a forme integrative di welfare o a interventi di formazione continua, in aggiunta alle azioni del Ccnl o a quanto già in essere in azienda.

**Defiscalizzazione e decontribuzione di queste forme di retribuzione.**

## Fiom

Conferma i due livelli contrattuali tra loro distinti e integrativi.  
Ccnl che allarga tutele e garanzie a tutte le forme di lavoro e prevede norme di rinvio alla contrattazione aziendale.

### CCNL

**Validità erga omnes** in cui i minimi salariali, non derogabili, assumano un ruolo di garanzia del potere d'acquisto e di soglia per il salario minimo legale.

**Contrattazione nazionale annua** del salario con il riferimento a inflazione, costo della vita, andamento di settore, della produzione industriale della redistribuzione del valore aggiunto e della ricchezza prodotta.

**2016 incremento del 3% dei minimi.**

**Elemento perequativo**

conglobamento nei minimi salariali contrattuali (37,31 euro mese, 485 euro annui).

**Defiscalizzazione** degli aumenti salariali nazionali.

### LIVELLO AZIENDALE

**Conferma della titolarità** congiunta Rsu e Organizzazioni sindacali

**Validazione ed esigibilità degli accordi aziendali** attraverso il voto certificato della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

**Partecipazione negoziata** e procedure di confronto /raffreddamento a livello aziendale.



# WELFARE

Federmeccanica

Fiom

## SANITA' INTEGRATIVA

**Assistenza sanitaria** per tutti i lavoratori metalmeccanici dipendenti a tempo indeterminato, senza limiti di copertura dovuti all'età o a patologie pregresse, con valore di mercato della copertura sanitaria fino a sei volte superiore al valore della contribuzione impegnata.

**Dal 1 gennaio 2017:**

contribuzione a totale carico dell'azienda;  
trasferimento del contributo di 3 euro mensili versati dal lavoratore;

incremento della contribuzione a 156 euro anno (3 euro mensili),

estensione delle prestazioni ai componenti il nucleo familiare fiscalmente a carico;

raccordo tra copertura assicurativa nazionale e assistenza integrativa aziendale già esistenti.

(nдр: con vari accordi separati è stato istituito il fondo Metasalute, con copertura sanitaria per i lavoratori volontariamente aderenti; la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore è stata definita nei seguenti importi e alle seguenti scadenze:

1 gennaio 2014 per l'avvio del fondo 24 euro a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza al 31 dicembre 2012;

1 gennaio 2013 contributo azienda 2 euro, contributo lavoratore 1 euro;

1 gennaio 2015 contributo azienda 4 euro, contributo lavoratore 2 euro;

1 gennaio 2016 contributo azienda 6 euro contributo lavoratore 3 euro;

dal 1 gennaio 2016 estensione delle prestazioni ai componenti il nucleo familiare fiscalmente a carico).

**Istituzione di una sanità integrativa nazionale con versamenti a totale carico dell'azienda**, salvaguardando accordi aziendali e territoriali in essere, per tutti i lavoratori e familiari a carico e per ogni tipologia di contratto con i seguenti criteri:

eventuale contributo da parte del dipendente per i familiari non a carico;

copertura anche nei periodi di cig, mobilità e disoccupazione;

priorità per le prestazioni relative a: rimborso integrale di ticket, prevenzione, diagnostica, cure dentali, non autosufficienza, integrazione del trattamento economico in caso di malattia;

**definizione di uno statuto, di un codice etico e di un organismo di controllo esterno.**

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

**Superamento del principio di pariteticità tra versamento del lavoratore e versamento dell'impresa; dal 1 gennaio 2017:**

**incremento della contribuzione** a carico delle imprese dal 1,6% al 2% della retribuzione minima di garanzia; per i lavoratori iscritti e i nuovi aderenti è sufficiente il versamento del 1,2% per aver diritto alla contribuzione del 2% prevista a carico dell'azienda.

**Investire parte delle risorse di Cometa** a sostegno dell'economia reale e dell'occupazione in attività creditizie dello Stato che ne garantisca i rendimenti.

# INQUADRAMENTO

## Federmeccanica

Proseguire il confronto in sede negoziale per definire entro il 31 dicembre 2016 un nuovo sistema di inquadramento;

criteri: ridefinizione declaratorie, eventuale eliminazione dei profili, valutazione polivalenza e polifunzionalità correlata all'organizzazione del lavoro, intreccio operai/impegnati oltre la 5S ridefinizione criteri «inserimento» e «mobilità»

**Elemento di professionalità in sostituzione degli attuali scatti di anzianità**

## Fiom

**Modifica del sistema di inquadramento** facendo riferimento al documento unitario di Fim, Fiom e Uilm del 25 ottobre 2007 e indicato nella «Dichiarazione Allegata» al Ccnl del 2008: superamento delle attuali categorie e definizione di 5 fasce professionali e 9 livelli salariali;

in ogni fascia, a esclusione della prima, sono presenti due livelli professionali denominati «competenza base» e «competenza esperta».

# FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

## Federmeccanica

**Superamento delle 150 ore.**

**Formazione continua:**

**diritto soggettivo** a 24 ore pro-capite nel triennio di cui 8 con copertura di un Par;

**diritto esercitabile** da lavoratori non coinvolti in progetti formativi aziendali, esclusa la formazione sulla sicurezza, e fino a concorrenza (delle 24 ore).

**proposta dall'azienda**, con cadenza annuale, anche d'intesa con la Rsu, in coerenza con le esigenze aziendali e dei lavoratori, individuando modalità di svolgimento e criteri di partecipazione;

**in caso di mancata proposta dell'azienda** il lavoratore può esercitare il diritto soggettivo chiedendo di partecipare a specifiche iniziative formative svolte da altri soggetti formatori, possono assentarsi contemporaneamente fino al 3% degli occupati.

**Finanziata dall'impresa**, a integrazione delle risorse di Fondimpresa o di altre risorse pubbliche, con lo 0,30% della retribuzione lorda del lavoratore nel caso che il diritto soggettivo alla formazione continua sia esercitato su un solo anno il calcolo della % dei tre anni.

**Formazione per la riqualificazione dei lavoratori:** iniziative formative, anche d'intesa con la Rsu, per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati al ricorso agli ammortizzatori.

**Diritto allo studio:** revisione delle norme su frequenza ai corsi e facilitazioni per i lavoratori studenti.

**Commissioni nazionali e territoriali sulla formazione:** revisione ruolo e compiti per prevedere linee guida per l'esercizio del diritto soggettivo, promozione e individuazione progetti formativi, definizione e promozione iniziative formative rivolte alle Rsu.

**Apprendistato:** regolamentazione apprendistato di primo livello.

## Fiom

**Rafforzamento ed estensione dell'uso dei permessi retribuiti delle 150 ore.**

**Formazione** quale diritto soggettivo di ogni lavoratore.

**Estensione** di esperienze di alternanza scuola lavoro.

**Certificazione** delle competenze acquisite.

**Corsi** di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

**Possibilità** di utilizzo dei fondi interprofessionali.

**Istituzione** di un fondo di categoria, con un contributo aggiuntivo allo 0,30%, per formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale anche per facilitare processi di mobilità da posto a posto di lavoro.

**Confronto preventivo** con la Rsu sui piani formativi di Fondimpresa.

**Percorsi formativi** per le Rsu sull'esercizio al diritto di informazione preventiva sulle strategie aziendali e cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.





# ORARIO

## Federveccanica

**Banca Ore/Conto Ore:** accantonamento del giorno e della settimana aggiuntivi di ferie per agevolare i lavoratori e sostenere la riduzione di orario in prossimità della pensione e in funzione delle modifiche degli ammortizzatori sociali.

**Par:** maturazione di 4 Par (ex festività) in base alla effettiva prestazione di lavoro; facoltà dell'azienda di disporre la fruizione o la monetizzazione in tutto o in parte dei 5 Par a sua disposizione.

**Straordinario:** calcolo su base settimanale e non più giornaliera; applicazione del 50% di maggiorazione del sabato a partire dalla prima ora.

**Smart Working:** adeguamento alla nuova normativa.

**Congedi parentali a ore:** equivalenza tra giorni fruibili su base mensile e ore di permesso fruibili su base oraria.

**Permessi legge 104:** programmazione annuale e coordinamento dei permessi con le esigenze organizzative dell'impresa, modifica delle date programmate a fronte di seri e comprovati motivi previo preavviso.

**Lavoratori migranti:** adeguamento delle norme contrattuali.

## Fiom

**Ruolo contrattuale della Rsu nella contrattazione degli orari.**

**Riduzione di orario:** per gli addetti ai turni notturni (8 ore) e in caso di un utilizzo impianti sopra i 15 turni (introduzione 4<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> squadra).

**Contratti di Solidarietà:** ricorso prioritario ai contratti di solidarietà sia difensivi che espansivi.

**Part Time:** rafforzamento e qualificazione del part time  
**Fruizione** nell'arco di tutta la vita lavorativa dei riposi accantonati in banca ore per straordinario e Par non fruiti.

**Uscite per pensione** anticipate in cambio di nuove assunzioni.

**Congedo parentale:** definizione della fruizione oraria.

**Periodi continuativi di assenza dal lavoro:** coperti con ferie e Par, con limite % prestabilito e con precedenza a chi ha i familiari lontani.

**Telelavoro lavoro mobile:** definizione di specifiche linee guida per l'utilizzo del telelavoro. Modalità e forme di attuazione definite tramite accordo tra azienda e Rsu.



# DIRITTI DI INFORMAZIONE - PARTECIPAZIONE

## Federveccanica

**Semplificazione** del sistema di osservatori, commissioni e informazioni in sede nazionale, territoriale e aziendale.

**Aziende con più di 1.500 dipendenti:** comitati consultivi e definizione di iniziative formative congiunte per i componenti con risorse di Fondimpresa.

**Coinvolgimento** dei lavoratori anche in relazione alle nuove norme.



## Fiom

**Diritti d'informazione, partecipazione e confronto preventivo con possibilità di esercitare il diritto di proposta** sui seguenti temi: politiche industriali e investimenti, modifica delle modalità lavorative, innovazione di processo e di prodotto, modelli organizzativi, innovazione organizzativa e tecnologica, ristrutturazioni e trasformazioni d'impresa, politiche occupazionali.

**Procedure di confronto/raffreddamento a fronte dell'attivazione del sistema di partecipazione.**

**Osservatorio per l'attuazione delle direttive europee sui Cae.**

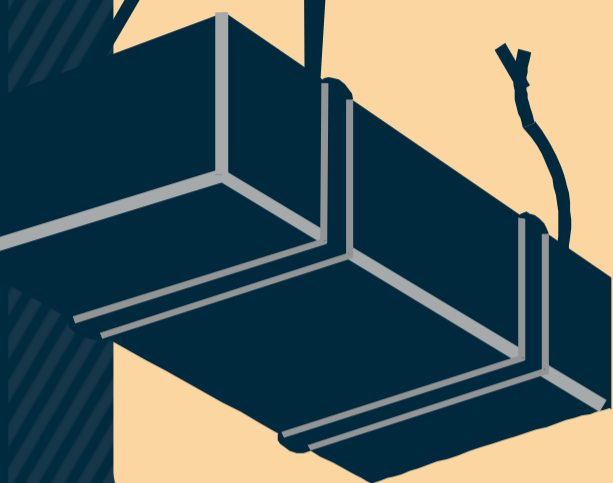
**Sistema di confronto permanente** su politiche industriali e investimenti necessari alla riconversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi, sulla politica dell'occupazione e della formazione per un impegno alternativo al ricorso ai licenziamenti collettivi attraverso un uso prioritario degli ammortizzatori sociali e la mobilità negoziata da posto a posto di lavoro.

Prevedere la presenza di esperti di parte e ore da destinare alla formazione dei rappresentanti di lavoratori.

# SICUREZZA

## Federmeccanica

Istituzione di un **evento annuale di categoria** sulla sicurezza in collaborazione con Inail.



## Fiom

**Aumento del numero di Rls e del monte ore** per le aziende sopra i 1.000 addetti.

**Un'ora di assemblea retribuita aggiuntiva.**

**In caso di infortuni** – avvenuti e/o rischiate – definizione procedure di comunicazione agli Rls e obbligo di riunione tra Rls e addetti alla sicurezza.

**Riunioni periodiche** per valutare preventivamente i rischi in caso di modifiche tecniche e organizzative.

**Segnaletica in lingua** per i dipendenti immigrati.

**Consegna agli Rls** del documento di valutazione dei rischi.  
**Istituzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ambiente.**

**Formazione** per la contrattazione di PdR con indicatori ambientali e risparmio energetico.

# RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

## Federmeccanica

Adeguamento del Ccnl al T.U. del 10 gennaio 2014.

## Fiom

Prevedere nel Ccnl la certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e il voto referendario certificato della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per affermare la sua validità ed esigibilità come previsto dal Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014.

# APPALTI

## Federmeccanica

**Superamento delle norme del Ccnl** e coerenza con la nuova normativa in discussione.  
**Recepimento delle tabelle annuali ministeriali** sui livelli minimi di retribuzione negli appalti pubblici.

## Fiom

**Definire** tipologie e limitazione quantitativa delle lavorazioni in appalto;  
**responsabilità diretta** dell'azienda appaltante sul ciclo lavorativo e responsabilità solidale sul salario e i contributi dovuti ai dipendenti dell'azienda appaltatrice;  
**rispetto dei trattamenti economici e normativi** previsti dal Ccnl;  
**utilizzo dei servizi** a tutti i dipendenti delle aziende degli appalti alle stesse condizioni dei lavoratori dell'azienda appaltante;  
**conservazione del posto di lavoro** in caso di cambio appalto;  
**diritto di informazione** alle Rsu sugli appalti in essere e in definizione.



# TRASFERTA

## Federmeccanica

**Dal 1 gennaio 2017:**  
**aggiornamento dell'importo** complessivo e conferma degli attuali criteri;  
**semplificazioni** e precisazioni quali i criteri per il riconoscimento e il tempo di viaggio;  
**abolizione della norma contrattuale** che esclude i lavoratori delle installazioni elettriche e telefoniche e delle manutenzioni di impianti dal trattamento economico di trasferta.

## Fiom

**Adeguamento dell'indennità di trasferta.**  
**Rispetto delle norme su salute e sicurezza** nella somma tra tempo di viaggio e di lavoro e demanda la modulazione alla contrattazione con la Rsu.

## REPERIBILITÀ

**Dal 1 gennaio 2017:**  
**aggiornamento degli importi** dell'indennità di reperibilità, escluso il diritto di chiamata.

**Adeguamento dell'indennità di reperibilità.**

## TRASFERIMENTI

Ridefinizione delle norme contrattuali in essere e del concetto di comprensorio

# POLITICHE PER IL LAVORO E DIRITTI

## Federmeccanica



## Fiom

**Licenziamenti:** unico regime normativo di miglior favore sui licenziamenti individuali e collettivi e riorganizzazioni aziendali e, per i nuovi assunti, le tutele dell'art.18 della legge 300/70 in un periodo da convenire;  
**controllo a distanza:** impianti audiovisivi e altri strumenti utilizzati, previo accordo, solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro, per la tutela del patrimonio aziendale nel rispetto della normativa di tutela della privacy; le informazioni non possono essere utilizzate ai fini connessi al rapporto di lavoro e ai fini disciplinari.

**Tipologie contrattuali:** centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, disciplina dei contratti a termine attraverso le causali;

**per tutti i rapporti di lavoro** diritti e condizioni minime quali maternità, ferie, preavviso in caso di risoluzione, retribuzione annua lorda da Ccnl per la mansione svolta.

# FINESTRA CONTRATTUALE SETTORE ITC

Federmeccanica



Fiom

**Individuare nuove declaratorie** professionali per il settore.  
**Indennità specifica e gestione autonoma dell'orario di lavoro** per i lavoratori di 6° e 7° livello o applicazione della normativa relativa agli orari, compresa quella sul lavoro straordinario.

## QUOTA CONTRATTUALE

Federmeccanica



Fiom

**Contribuzione contrattuale volontaria** per i lavoratori non iscritti.