

PIATTAFORMA PER LE AZIENDE UNIONMECCANICA-CONFAPI

LOTTA ALLA PRECARIETÀ, DIFESA DELL'OCCUPAZIONE

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta un diritto irrinunciabile per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori.

1. Interventi contro la precarizzazione dei rapporti di lavoro:
 - verrà definita una durata massima dei rapporti di lavoro a termine in qualsiasi fattispecie definiti (tempo determinato, interinale ecc.), compresi contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Per tutte le attività continuative, entro 8 mesi dall'inizio dell'attività lavorativa avverrà la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a parità di qualifica. I lavoratori a termine non potranno essere sostituiti da altri lavoratori a termine a conclusione del contratto. Ai fini della definizione di tale periodo concorrono anche periodi intermittenti più brevi di lavoro nell'azienda, realizzati nell'arco di 4 anni. I lavoratori a termine avranno in ogni caso diritto di precedenza nelle assunzioni.
 - Le percentuali previste dal Ccnl per tutti i rapporti di lavoro a termine e interinali si intendono applicate nell'ambito di ogni singola unità produttiva e calcolate sul numero totale dei lavoratori impiegati nell'unità produttiva.
 - I lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro e gli apprendisti possono non veder confermato il rapporto di lavoro solo per giustificato motivo oggettivo. Nel caso in cui questo sussista le aziende dovranno darne comunicazione al lavoratore e all'apprendista con un congruo anticipo sulla scadenza del rapporto di lavoro. In questo caso il lavoratore potrà rivolgersi alle Rsu aziendali per essere assistito nella verifica della propria posizione.
 - Tutti coloro che hanno con l'azienda un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) hanno diritto alla normativa per malattia, infortunio, ferie e congedi ecc. prevista dal contratto. Tali collaboratori hanno diritto a un compenso globale minimo per l'attività svolta, pari al costo globale di un lavoratore dipendente con pari funzioni e qualifica.
 - A tutti i lavoratori con contratto a termine e ai co.co.co., si applica allo stesso modo la clausola di giusta causa e giustificato motivo nel caso di licenziamento da parte dell'azienda.
 - I lavoratori e le lavoratrici con contratti a termine e i lavoratori interinali opereranno secondo gli orari di norma vigenti in azienda, i lavoratori e le lavoratrici non potranno essere adibiti alla copertura esclusiva nei turni di maggior disagio, notte, sabato e festivi. Ogni programma di assunzione avente finalità diverse nelle tipologie degli orari di lavoro dovrà essere concordato con le Rsu.
 - I lavoratori a termine, interinali e collaboratori continuativi dovranno ricevere dettagliate informazioni di tutte le norme di sicurezza e di tutela della salute riferite all'azienda interessata, che si assume anche il compito della formazione corrispondente.
2. Si considera lavoro part-time quello non eccedente 30 ore settimanali. Tutti gli orari di lavoro eccedenti tale limite saranno considerati orari a tempo pieno. Nei casi di part-time prolungato e continuativo e di organizzazioni del lavoro aziendali ove sia presente part-time strutturale, il sistema di lavoro a part-time sarà sottoposto a esame congiunto tra le aziende e le Rsu. Le lavoratrici e i lavoratori operanti in organizzazione del lavoro a part-time strutturale non incidono sulle percentuali contrattuali di lavoro a part-time scelto dalla lavoratrice o dal lavoratore.
3. Verrà riconosciuta nelle aziende e nelle unità produttive ove operano più imprese una rappresentanza e una contrattazione di "sito", indipendentemente dalle appartenenze contrattuali dei lavoratori interessati. Le aziende e le unità produttive nelle quali operano imprese diverse in attività di appalto e terziarizzate, riconosceranno una sede comune di confronto ove concorreranno tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori interessati. In quella sede verranno affrontate tutte le questioni relative ai programmi produttivi e ai problemi occupazionali, nonché tutte le questioni di carattere normativo e di applicazione contrattuale, inerenti all'organizzazione del lavoro. Il tavolo di sito dovrà essere in ogni caso convocato su richiesta di una delle parti. Le aziende che procedono a terziarizzazioni delle attività, ferme restando le disposizioni di legge, sono in ogni caso responsabilizzate degli andamenti occupazionali nelle aziende di appalto e terziarizzate. I processi di appalto e terziarizzazione non possono produrre svantaggi per i

lavoratori nell'applicazione dei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori, a partire dall'articolo 18.
Nel caso di sostituzione di aziende titolari di appalto, dovrà essere salvaguardata l'occupazione preesistente.

4. Ferme restando tutte le disposizioni di legge, le aziende forniranno alle Rsu di ogni stabilimento all'inizio di ogni anno un quadro consuntivo di tutte le attività che si svolgono sotto la forma di appalto o di attività terziarizzate all'interno e per conto delle aziende stesse. Allo stesso modo verrà data informazione preventiva di eventuali programmi di appalto e terziarizzazione delle attività che le aziende intendano effettuare nel corso dell'anno.
5. Nel caso di crisi aziendali o di programmi di ristrutturazione, le aziende utilizzeranno in via prioritaria strumenti che garantiscano la presenza al lavoro quali i contratti di solidarietà, la cassa integrazione a rotazione e tutte le forme di riduzione dell'orario. Potranno altresì essere concordate ulteriori riduzioni dell'orario con modalità retributive definite tra le parti. Le aziende che utilizzano la cassa integrazione a zero ore o la mobilità o che procedono a riduzione del personale non potranno fare ricorso alle 32 ore di straordinario obbligatorio per almeno un anno dall'utilizzo di tali strumenti.
6. All'inizio dell'anno le aziende forniranno alle Rsu di ogni stabilimento un quadro dettagliato della situazione occupazionale, sia con riferimento alla composizione della forza lavoro per mansioni e qualifica, sia con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro. Le aziende forniranno altresì il programma di assetto occupazionale previsto per l'anno e le dimensioni e tipologie delle eventuali assunzioni. Ove processi di ristrutturazione e/o nuovi insediamenti e iniziative industriali potessero dare luogo a variazioni ai danni dei lavoratori nell'applicazione dello Statuto dei lavoratori, in qualsiasi delle sue parti, e delle norme contrattuali, le aziende e le organizzazioni imprenditoriali procederanno a un preventivo esame congiunto della situazione, con le Rsu e le organizzazioni sindacali, allo scopo di rimuovere l'eventuale danno per i lavoratori.

FORMAZIONE CONTINUA E DIRITTO ALLO STUDIO

1. I lavoratori hanno diritto a essere pienamente informati sui programmi formativi delle aziende. I lavoratori hanno diritto a chiedere la partecipazione a tali programmi formativi. Le aziende dovranno motivare un eventuale rifiuto.
2. Le aziende forniranno alle Rsu, in un apposito incontro annuale un'informazione dettagliata e preventiva di tutti i programmi di formazione professionale che interesseranno i lavoratori. Le aziende opereranno affinché nell'arco di 4 anni tutti i lavoratori frequentino corsi di aggiornamento professionale o di informazione e aggiornamento sui programmi e sulle attività aziendali. Tali corsi di formazione generale dovranno impegnare tutti i lavoratori per almeno 10 ore retribuite all'interno dell'orario di lavoro nell'arco del quadriennio.
3. Tutti i lavoratori hanno diritto ad accedere all'utilizzo delle 150 ore di permesso per lo studio, per qualsiasi tipo di corso intendano frequentare e indipendentemente dai suoi orari di svolgimento. Tale diritto si somma per i lavoratori studenti agli altri diritti specifici previsti dal contratto e dalla legge. Le aziende accoglieranno automaticamente tutte le domande di accesso a tale diritto, con la documentazione sul corso che il lavoratore intende seguire, fino al raggiungimento dei limiti quantitativi previsti da contratto. Ove tali limiti venissero superati l'azienda e le Rsu procederanno a un esame congiunto delle domande in esubero per trovare una soluzione.

ORARI DI LAVORO

L'utilizzo della "Banca ore" verrà esteso a tutte le ore di straordinario, con un'adeguata rivalutazione della maggiorazione attualmente prevista. Verrà definita una normativa che renda più agevole l'accesso dei lavoratori alla Banca.

Fermo restando l'ammontare complessivo a 104 delle ore di permesso per riduzioni d'orario definite nel contratto, si richiede una riduzione aggiuntiva di 16 ore in ragioni d'anno, per tutti i lavoratori operanti in un regime di turni oltre i 15 settimanali. Si richiede inoltre mezz'ora di riduzione, da accumularsi in permessi di 8 ore per ogni notte effettivamente lavorata, per tutti i lavoratori, in aggiunta a tutti i permessi per riduzione d'orario. Verrà superata la monetizzazione residua per i turnisti. L'utilizzo dei permessi è di norma garantito alle lavoratrici e ai lavoratori che intendano utilizzarlo per importanti ricorrenze della religione osservata, non previste come festività dal calendario nazionale e/o da quello aziendale.

I permessi potranno essere utilizzati dal lavoratore anche in misura inferiore alle 8 ore.

I lavoratori "impiegati" hanno diritto alla piena retribuzione di tutte le ore di straordinario prestate indipendentemente

I lavoratori impiegati hanno diritto alla piena retribuzione di tutte le ore di straordinario prestate, indipendentemente da mansione e qualifica. Anche a tale scopo, a partire dal 6° livello, verranno distinte le qualifiche direttive da quelle professionali.

Per il part-time scelto le aziende accoglieranno automaticamente le domande, fino al raggiungimento della percentuale prevista. Ove le domande eccedessero tale percentuale si darà luogo a un esame congiunto con le Rsu.

INQUADRAMENTO UNICO E PROFESSIONALITÀ

1. Ogni anno in un apposito incontro le aziende forniranno alle Rsu un quadro complessivo dell'inquadramento professionale dei lavoratori, con il dettaglio delle anzianità professionali e di qualifica e dei programmi di promozioni e sviluppo delle carriere. Le aziende forniranno altresì piena informazione dei criteri e degli strumenti di valutazione dei lavoratori, nonché delle forme retributive adottate a compenso della professionalità. Le Rsu potranno presentare le proprie valutazioni e proposte. La mobilità professionale dei lavoratori sarà di conseguenza sottoposta ad esame congiunto tra le parti. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla diretta e dettagliata conoscenza delle valutazioni aziendali che li riguardano.
2. Verranno modificate le declaratorie del Ccnl con il seguente scopo:
 - al fine di realizzare lo sbocco alla 7° categoria per mansioni operaie di particolare professionalità;
 - al fine di ottenere l'inquadramento all' 8° categoria di mansioni impiegatizie di alta professionalità ma prive di funzioni direttive;
 - al fine di ottenere lo sbocco alla 4° categoria per tutti i lavoratori che abbiano con il tempo acquisito polivalenza, capacità di intervento sulla qualità, nell'esercizio di mansioni inquadrate nel livello inferiore.
3. Verranno modificati e aggiornati i profili professionali al fine di comprendere nell'inquadramento le nuove mansioni in atto nell'organizzazione del lavoro delle aziende, con particolare riferimento al settore dell'informatica e delle telecomunicazioni. A titolo di esempio gli addetti ai call center dovranno essere inquadrati di norma alla 4° categoria con la possibilità di sbocco professionale alla categoria superiore.
4. Definizione di un diritto soggettivo alla formazione e allo sviluppo professionale. Ogni lavoratore inquadrato da più di 10 anni nella stessa qualifica professionale ha diritto a chiedere all'azienda la definizione di un percorso di promozione professionale da realizzare attraverso spostamenti di mansione e momenti formativi, che gli permetta di accedere a mansioni e qualifiche di livello superiore. L'azienda dovrà garantire tale percorso entro un anno dalla domanda, o dovrà motivare per iscritto e con argomentazioni dettagliate ciò che osta alla sua attuazione. Fermo restando il consenso soggettivo del lavoratore, le eventuali difficoltà motivate che ostano al diritto allo sviluppo professionale, potranno essere oggetto dell'esame congiunto sull'inquadramento previsto tra le parti.
5. Equiparazione per i lavoratori operai del diploma di scuola media superiore al diploma professionale, al fine dell'inquadramento nella 3° categoria. Gli operai diplomati inseriti in attività inerenti al diploma, verranno assunti alla 4° categoria con sbocco professionale alla 5°, ferma restando l'inerenza del diploma.

Per i lavoratori in possesso di laurea inerente all'attività svolta dovrà essere previsto lo sbocco professionale alla 7° categoria.

6. I passaggi di livello non danno luogo ad assorbimento del salario individuale.

TUTELA DELLA SALUTE

1. Diritto di effettuare in ogni luogo di lavoro un'ora all'anno di assemblea retribuita, in aggiunta a quelle previste dal contratto e dalla legge, per un'informazione ai lavoratori su tutti i temi della salute e della sicurezza. Tale assemblea sarà convocata dagli Rls aziendali previa comunicazione alla direzione aziendale.
2. Raddoppio del monte ore di legge previsto per le attività degli Rls aziendali, in aggiunta ai monte ore sindacali. Piena agibilità all'interno dell'azienda per gli Rls, garantendo la tempestività del loro intervento.
3. Le aziende hanno l'obbligo di fornire agli Rls la completa documentazione della valutazione del rischio e ogni altra documentazione utile alla tutela della salute dei lavoratori. Gli Rls hanno diritto a ricorrere a competenze esterne all'azienda nell'esercizio della loro attività.

DIRITTI

1. Trattamento di malattia. In aggiunta a quanto attualmente definito dalle norme contrattuali, si incrementano da 3 a 6 mesi i periodi di comporto e i corrispondenti trattamenti economici. Le aziende non procederanno in ogni caso al licenziamento del lavoratore nel caso di sopraggiunta inabilità alla mansione specifica. In questo caso le aziende sono impegnate a trovare altra collocazione al lavoratore inabile.
2. Impegno delle aziende a operare per la piena parità di diritti in tutti gli aspetti dell'organizzazione del lavoro nei confronti dei lavoratori disabili. In particolare si dovrà dare piena applicazione alla norma 68 del 1999 sull'inserimento mirato delle persone disabili, nel pieno rispetto delle quote di legge. Dovranno essere individuate le mansioni nelle quali vi possa essere piena valorizzazione della persona, mentre le aziende saranno impegnate alla piena applicazione di tutte le norme che riguardano l'abbattimento delle barriere architettoniche e di tutti gli ostacoli che impediscono il pieno inserimento delle persone disabili nell'impresa.
3. Istituzione nelle aziende di una commissione paritetica che abbia il compito di esaminare le condizioni, i casi possibili, le denunce di mobbing e molestie sessuali. Dovrà essere definita una normativa complessiva sulla materia.
4. Distribuzione del Contratto nazionale dei metalmeccanici a tutti i lavoratori assunti in qualsiasi momento della vigenza contrattuale, compresi i lavoratori a termine e gli interinali. Allo stesso modo si procederà per tutte le principali norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute, che dovranno essere contenute in appositi opuscoli concordati con gli Rls.
5. Agevolazioni per i lavoratori migranti. Le aziende si impegnano a:
 - garantire, attraverso la possibilità di utilizzo pieno della "Banca ore" e l'accumulo di permessi e ferie, il ricongiungimento periodico con i familiari nelle località e nei paesi di origine;
 - garantire, attraverso agevolazioni e permessi, la possibilità per i lavoratori migranti di assentarsi dal lavoro per poter sopperire a tutte le incombenze burocratiche relative alla loro presenza in Italia a partire dalle pratiche per il permesso di soggiorno;
 - realizzare mense aziendali che contemplino anche il rispetto dei principi etici e religiosi dei migranti;
 - realizzare un sistema informativo aziendale nella lingua madre dei lavoratori migranti, con la traduzione in essa del contratto, dei regolamenti e delle disposizioni aziendali, delle norme antinfortunistiche. In ogni caso le aziende dovranno agevolare la conoscenza della lingua italiana anche con appositi corsi formativi o agevolando la partecipazione a essi.
6. Adeguamento della normativa contrattuale alle nuove normative sui congedi parentali, con corrispondenti agevolazioni nell'utilizzo dei permessi.
7. Diritto delle Rsu all'accesso a Internet e all'utilizzo di bacheche elettroniche.

TRASFERTE E REPERIBILITÀ

- Rivalutazione delle indennità di trasferta ed estensione della normativa ai lavoratori che ne sono oggi esclusi, pur operando secondo modalità assimilabili a quelle dei lavoratori che attualmente da quella normativa sono coperti.
- Introduzione dell'istituto della reperibilità con una apposita regolamentazione normativa e una indennità corrispondente.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: FONDAPI

- Un'ora di assemblea annuale, in aggiunta a quelle statutarie, finalizzata all'informazione sulla previdenza complementare, con criteri da definire tra le parti.
- Permessi retribuiti per i delegati eletti nell'Assemblea dei rappresentanti dei soci, per partecipare all'attività del Fondo.
- Incremento della quota aziendale per la copertura delle spese del fondo.
- Esplicitazione in busta paga della composizione del contributo al Fondo.

- Obbligo per l'azienda di consegnare al lavoratore neo assunto la scheda informativa e il modulo di adesione a Fondapi, raccogliendo la firma per ricevuta.
- Nel caso in cui sopravvenissero rilevanti modifiche legislative in merito alla previdenza complementare, al Tfr, all'adesione collettiva (diretta e indiretta), le parti istitutive si incontreranno entro i tre mesi successivi alle modifiche per valutare e aggiornare la normativa.
- Definizione del trattamento per i lavoratori iscritti al Fondo tra il 1° giugno 2000 e il 31 maggio 2001 (data della 1° contribuzione al Fondo).
- Conferimento al fondo delle quote di Tfr relative agli anni 1999, 2000 e primi 5 mesi del 2001.
- Possibilità per il dipendente di variare la quota a proprio carico, secondo le possibilità offerte dalla legge.
- Procedure contrattuali per la verifica degli avvenuti versamenti da parte delle imprese al Fondo.
- Procedure di comunicazione da parte di Fondapi dei nominativi delle imprese morose alle parti istitutive.

AUMENTO SALARIALE

Si richiede un aumento dei minimi tabellari pari a 135 euro mensili, non soggetto ad alcun assorbimento rispetto a voci salariali aziendali e anche a salario concesso a titolo individuale.

La consultazione dei lavoratori dovrà decidere tra due diverse ipotesi di distribuzione dell'aumento:

Ipotesi A): 135 euro (pari a 261.396 lire) uguali per tutti i livelli.

Ipotesi B): Un aumento medio di 135 euro riparametrato come dalla seguente tabella:

categorie	parametri	euro	lire
1	100	104,65	202.633
2	108	113,02	218.844
3	117	122,44	237.081
4	121	126,63	245.186
5	129	135,00	261.396
6	136	142,32	275.581
7	146	152,79	295.844
8	157	164,30	318.134
9	170	177,91	344.476

Fondo per il sostegno alla lotta contrattuale

Vista la particolare importanza per la vertenza contrattuale viene istituito un "Fondo per il sostegno alla lotta per il rinnovo del Ccnl", al quale si chiederà di contribuire a tutte e a tutti i metalmeccanici, nonché a tutti coloro che intenderanno sostenere la vertenza.

Le modalità di gestione e il funzionamento del Fondo verranno definite nel Comitato centrale della Fiom.

In ogni caso tale Fondo avrà una propria gestione separata rispetto a quella dell'organizzazione e il rendiconto sarà affidato a un collegio di garanti.

Roma, 31 ottobre 2002