



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA ASSISTAL 2020/2022

La Fismic Confisal, la Ugl Metalmeccanici, la Failms Conf.S.A.F.I. e Confintesa Metalmeccanici ritengono che il compito principale di un Contratto Nazionale di Lavoro sia quello di contemperare diritti e doveri dei lavoratori e delle aziende nei confronti dei lavoratori, ma quello ancora più importante, soprattutto in questa fase economica e sociale, deve essere la **valorizzazione delle risorse umane e del lavoro industriale** e la loro partecipazione alle scelte dell'impresa.

Pertanto crediamo che la piattaforma rivendicativa debba iniziare con un segnale forte e inequivocabile che faccia recuperare ai lavoratori una parte dei sacrifici che quotidianamente svolgono. Il prossimo deve essere un contratto di compensazione salariale.

Per la prima volta quattro Organizzazioni Sindacali dei lavoratori metalmeccanici mettono insieme le loro idee in un'unica piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL di Categoria per dare maggiore forza all'azione sindacale a tutela dei lavoratori e contro ogni tentativo di discriminazione.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Il CCNL è stato firmato nel novembre 2016, dopo mesi di trattativa a cui la Fismic Confisal e la Ugl Metalmeccanici hanno partecipato ufficialmente per decine di incontri che hanno impegnato la delegazione in negoziati con la delegazione di Federmeccanica e Assistal rappresentata ai massimi livelli. Proprio alla vigilia degli incontri conclusivi le nostre delegazioni sono state escluse, probabilmente perché avevamo espresso il nostro dissenso rispetto alla soluzione salariale che si prospettava.

Ritenevamo e continuiamo a sostenere che l'erogazione di 32,03 euro lordi per la media che dovevano coprire un arco di oltre quattro anni, sia stata una conclusione mortificante per i lavoratori metalmeccanici italiani. Un importo che corrisponde all'1,81% di aumento nel quadriennio, con il 2016 privo di qualunque aumento contrattuale. Aumenti irrisori che avrebbero dovuto retribuire lo sforzo che fanno quotidianamente i lavoratori nelle fabbriche, negli uffici, con impegno e dedizione. Quei lavoratori che costruiscono la ricchezza del Paese, che sono la base di larga parte del Prodotto Interno Lordo della nazione, che hanno contribuito con sacrifici a fare uscire il Paese dalla crisi in cui la crescente finanziarizzazione dell'economia aveva portato l'Occidente dopo il crollo di Wall Street del 2008.

32,03 euro al lordo in oltre quattro anni, che al netto rappresentano poco più di 20 euro, poco meno per un pranzo in trattoria per una persona. Abbiamo cercato di contrastare quella conclusione mortificante per i lavoratori metalmeccanici italiani e la controparte ha deciso di escluderci dalla fase conclusiva del negoziato.

Non crediamo sia più possibile percorrere la strada degli aumenti ex post, ma che gli aumenti contrattuali vadano programmati quo ante, vale a dire al momento della firma del Contratto. Se si vuole contribuire al rilancio dell'economia nazionale bisogna anche realizzare forti aumenti della retribuzione che siano capaci di rilanciare i consumi interni. I lavoratori metalmeccanici a cui si applica il contratto Federmeccanica Assistal sono oltre un milione e quindi prevedere un forte aumento contrattuale è un elemento doveroso. Anche in Germania e negli altri Paesi europei è successo questo negli anni scorsi e gli aumenti contrattuali sono stati un fattore non trascurabile della ripresa dell'economia. Senza forti aumenti in busta paga, che dovrebbero essere accompagnati da politiche fiscali di vantaggio per chi produce la ricchezza del Paese, è impensabile prevedere una ripresa dei consumi in grado di avviare quella spirale positiva capace di accrescere il Prodotto Interno Lordo.

La richiesta che presentiamo è quella di un aumento retributivo del 3 per cento l'anno per il 2020-2022, per un aumento complessivo a regime sulla media del V° livello di 167,56 euro, con la seguente scansione annuale: 54,21 euro nel 2020, 55,84 euro nel 2021, 57,51 nel 2022.

- Segue la tabella per livello e per anno.

		AUMENTI		AUMENTI		AUMENTI		TOTALE
LIVELLI	P.B.2019	2020	P.B.2020	2021	P.B. 2021	2022	P.B. 2022	AUMENTI
1	1321,29	39,64	1360,93	40,83	1401,76	42,05	1443,81	122,52
2	1458,50	43,76	1502,26	45,07	1547,32	46,42	1593,74	135,24
3	1617,37	48,52	1665,89	49,98	1715,87	51,48	1767,34	149,97
3S	1652,31	49,57	1701,88	51,06	1752,94	52,59	1805,52	153,21
4	1687,26	50,62	1737,88	52,14	1790,01	53,70	1843,71	156,45
5	1806,99	54,21	1861,20	55,84	1917,04	57,51	1974,55	167,56
5S	1936,83	58,10	1994,93	59,85	2054,78	61,64	2116,43	179,60
6	2077,90	62,34	2140,24	64,21	2204,44	66,13	2270,58	192,68
7	2319,78	69,59	2389,37	71,68	2461,05	73,83	2534,89	215,11
8	2375,37	71,26	2446,63	73,40	2520,03	75,60	2595,63	220,26

Congiuntamente alla richiesta di abbassare in modo strutturale l'odioso cuneo fiscale, che taglieggia il lavoro sia dalla parte del lavoratore che da parte dell'imprenditore, l'aumento consistente della paga base va messo al primo punto delle nostre richieste perché permetterebbe, in un momento di crisi economica e sociale senza precedenti, di dare un'efficace spinta ai consumi interni. Infine l'aumento richiesto si rende indispensabile per incrementare i minimi retributivi che oggi sono tra i più bassi d'Europa, avendo i lavoratori italiani (nel quadriennio) perso circa il 6% del potere d'acquisto delle loro retribuzioni.

La Fismic Confisal, Ugl Metalmeccanici, la Failms Conf.S.A.F.I. e Confintesa Metalmeccanici chiedono inoltre che gli aumenti dei minimi tabellari non possano assorbire aumenti individuali, salvo che siano stati concessi con una espressa clausola di assorbibilità.

Si chiede infine di adeguare l'elemento perequativo per i lavoratori delle aziende che non hanno Premi di Risultato negoziati tra RSU e azienda e che non sviluppano contrattazione aziendale a 1.000 euro l'anno.

ORARIO DI LAVORO

La Fismic Confisal, la Ugl Metalmeccanici, la Failms Conf.S.A.F.I. e Confintesa Metalmeccanici, chiedono di rendere l'orario aziendale maggiormente flessibile, compatibilmente con le esigenze produttive, per conciliare le esigenze lavorative a quelle familiari del singolo lavoratore. La flessibilità dovrà essere concessa sia in ingresso che in uscita con un limite massimo di 8 ore al mese con un massimo di un'ora ad evento. Il recupero dovrà essere effettuato entro il mese successivo alla fruizione. Il mancato recupero comporterà da parte aziendale l'assorbimento di Ferie/ Par a coprire le ore non recuperate.

La Fismic Confisal, la Ugl Metalmeccanici, la Failms Conf.S.A.F.I. e Confintesa Metalmeccanici auspicano di aumentare in maniera significativa la percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono accedere al part time sia orizzontale che verticale.

Le OO.SS richiedono inoltre un aumento di 24 ore di Ferie/Par nel triennio, 8 ore per ogni anno a partire dal primo giugno 2020.

METASALUTE: Questione di libertà si scelta

Premesso che l'attuale gestione del Fondo di assistenza sanitaria è molto carente perché il monopolio della gestione e l'alta burocratizzazione rendono complicato per i lavoratori accedere ai benefici del sistema di assistenza sanitaria integrativa, chiediamo che la gestione di assistenza sanitaria integrativa del comparto, attualmente affidata ad un unico soggetto, venga superata per favorire regimi più concorrenziali e non di monopolio. Pertanto, chiediamo che venga



introdotto almeno un secondo soggetto in grado di erogare prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, lasciando al lavoratore stesso la possibilità di esercitare il diritto di scelta di adesione all'uno o all'altro.

Chiediamo inoltre che l'assistenza sanitaria possa essere garantita anche ai lavoratori che andranno in quiescenza che su base volontaria vogliono accedervi, senza limitazioni di età.

WELFARE INTEGRATIVO: FLEXIBLE BENEFITS

Si chiede il mantenimento della quota di 200 euro per il 2020, per poi passare a 250 euro nel 2021 e 2022, fermo restando la possibilità di versare le quote del Flexible benefits sul fondo previdenziale Cometa. La gestione deve rimanere a livello aziendale, in quanto siamo contrari ad alimentare inutili strutture a livello nazionale.

FONDO COMETA

La previdenza complementare è importante per i lavoratori in particolare per le nuove generazioni, in quanto la pensione INPS sarà sempre meno pesante e non potrà garantire negli anni che verranno un'adeguata copertura economica ai futuri pensionati. Pertanto, si chiede di portare la quota a carico dell'azienda dal 2% al 2,2% per i lavoratori già iscritti a Cometa.

Inoltre, si richiede di istituire una quota obbligatoria di 12,50 euro mensili a carico dell'azienda, aggiuntiva a quella richiesta in paga base, per tutti i lavoratori per creare un sistema di protezione pensionistico integrativo a quello pubblico che sia universale per tutti i lavoratori dipendenti (compresi quelli già iscritti al Fondo Cometa), fermo restando il contributo aggiuntivo volontario a carico delle aziende e dei lavoratori già in essere.

Al fine di diffondere la conoscenza dello strumento di previdenza integrativa e di realizzare una maggiore adesione, soprattutto dei giovani lavoratori e di quelli delle piccole e medie industrie si richiede un'ora l'anno aggiuntiva di assemblea da svolgere esclusivamente con questo ordine del giorno e da richiedere congiuntamente dalle OO.SS.

Chiediamo che il contributo di solidarietà del 10% sulla quota destinata a cometa, che alimenta gli ammortizzatori sociali, attualmente a carico del lavoratore aderente passi a carico dell'azienda.

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA DELL'IMPRESA

Comitati consultivi: abbassamento della soglia per la loro costituzione in tutte le aziende superiori a 700 dipendenti, definendo meglio i compiti e gli ambiti, in particolare prevedendo il parere sindacale sulle strategie e sulle scelte industriali.

Le OO.SS. chiedono che sia istituita nelle aziende al di sopra di 150 lavoratori una **commissione paritetica sindacale** che preveda al suo interno un componente per ogni O.S. presente nella RSU, al fine di garantire in maniera trasparente i diritti di tutti i lavoratori e di tutte le sigle sindacali rappresentate da RSU/RSA in azienda.

Tale commissione avrà vari compiti tra i quali: evidenziare le esigenze e le problematiche formative dei lavoratori; proporre eventuali miglioramenti dei processi produttivi; verifica congiunta con l'azienda del rispetto delle normative ambientali; proporre iniziative condivise come apertura delle aziende alle famiglie dei lavoratori con visite guidate nei reparti (open day); proporre e monitorare iniziative di alternanza scuola lavoro per giovani studenti sia per ruoli tecnico-operativi che per quelli amministrativi.

Politiche attive del lavoro: Va previsto un confronto annuale in azienda su occupazione, su assunzioni, stabilizzazione occupazionale, tipologie contrattuali, occupazione femminile, inserimento e integrazione lavorativa dei disabili (L. 68/1999). Nelle situazioni di crisi d'impresa per processi di delocalizzazione, crisi 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.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI: DALLE MANSIONI ALLE COMPETENZE

L'industria 4.0, l'evoluzione tecnologica e organizzativa hanno portato trasformazioni profonde nelle aziende, al punto tale che il vecchio inquadramento definito nei contratti collettivi nazionali a cavallo degli anni 70 dello scorso secolo rischia di



essere un orpello che ingabbia le potenzialità della contrattazione collettiva in materia, impedisce una innovazione del sistema in grado di rappresentare efficacemente una realtà in grande e straordinaria velocità di cambiamento. Il paradosso dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori favorisce il ricorso alle aule dei tribunali da parte dei lavoratori e mortifica gli apporti professionali reali.

Chiediamo che si definiscano tre grandi aree professionali al posto degli attuali nove livelli professionali, che si definiscano percorsi professionali che consentano la mobilità professionale dei lavoratori, sulla base di sistemi di valutazione innovativi delle competenze oggettive realmente esercitate, intrecciando la vita lavorativa con percorsi di formazione professionale - inoltre chiediamo che si definisca un "Registro delle competenze" individuali. Chiediamo infine che ci sia una reale applicazione della formazione professionale come diritto soggettivo e che le tre grandi aree professionali contengano al loro interno sistemi premiali collegati allo sviluppo delle competenze del lavoratore.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il futuro industriale delle aziende metalmeccaniche deve essere focalizzato sul progetto industria 4.0, dove l'alfabetizzazione digitale sarà fondamentale per far crescere le competenze dei lavoratori giovani e meno giovani. La vita lavorativa è aumentata, si va in pensione tra i 62 e i 67 anni a seconda dei contributi versati, pertanto le aziende devono necessariamente utilizzare al meglio l'intera forza lavoro, migliorandone costantemente le competenze e favorendo momenti di trasmissione di competenze dai lavoratori con esperienza pluriennale a quelli più giovani. Per le aziende a più alto valore tecnologico, con propensione verso i mercati internazionali, occorre formazione linguistica in particolare Inglese e Spagnolo.

La Fismic Confasal, la Ugl Metalmeccanici, la Failms Conf.S.A.F.I e Confintesa Metalmeccanici propongono il "libretto di formazione, dove verranno registrati tutti i corsi e le valutazioni riportate nei medesimi. I corsi che saranno riportati nel "libretto di formazione" sia quelli sostenuti in ambito aziendale ma anche quelli al di fuori dell'azienda come master universitari, corsi di formazione tecnica, gestionale e linguistica fatti da enti pubblici e privati nonché quelli tenuti in ambito strutture sindacali, a patto che vengano rilasciati attestati di frequenza ed esame da parte di enti di formazione certificati.

Cambio generazionale e apprendistato: Si chiede che nella discussione sul rinnovo del CCNL, sia messo in rilievo il tema della staffetta generazionale, ovvero l'affiancamento dei lavoratori prossimi al pensionamento ai giovani lavoratori neoassunti, per trasferire dai primi ai secondi, le esperienze lavorative di una vita, con lo strumento "on job training". Tale opzione, è di fondamentale importanza per qualificare velocemente i giovani, riducendo i costi della formazione esterna all'azienda. Ai lavoratori anziani disponibili a diventare formatori, verrà riconosciuto al momento del pensionamento un premio pari ad una mensilità aggiuntiva per ogni anno di formazione effettuata.

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

La Fismic Confasal, la Ugl Metalmeccanici, la Failms Conf.S.A.F.I e Confintesa esigono di implementare questa forma di lavoro compatibilmente alle attività aziendali con esclusione dei lavoratori impegnati direttamente in funzioni prettamente produttive. La proposta delle quattro OO.SS. per lo smart working prevede la possibilità di lavorare fuori dall'azienda per almeno 4 giorni mese e almeno un giorno a settimana, i criteri per accedere a questa modalità di lavoro dovranno essere regolate da accordi tra azienda e OO.SS. Avranno priorità per questa forma di lavoro le donne con figli, lavoratori con disabilità, lavoratori con genitori anziani che non usufruiscono della legge 104.

VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Si richiede l'istituzione in tutti i luoghi di lavoro superiori ai 300 dipendenti di Centri d'ascolto con personale competente in grado di prevenire e se del caso reprimere, tutti gli atti di violenza, mobbing, stalking, nonnismo, bullismo, ecc. che si verificano nei luoghi di lavoro.



AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Il numero degli incidenti sul lavoro è tornato drammaticamente a salire, soprattutto di quelli più intollerabili e gravi, quelli mortali e che invalidano permanentemente coloro che dal lavoro dovrebbero trovare reddito per vivere e soddisfazioni sociali e non certo la morte o l'impossibilità di vivere una vita normale.

Si richiede l'istituzione di esami congiunti, almeno semestrali, da tenere in tutte le aziende tra RLS, RSU, RSPP e direzione di stabilimento.

Pertanto, si chiede di investire di più sulla formazione e sulla sicurezza e prevenzione, aumentandola di 8 ore annue per ogni singolo lavoratore rispetto a quelle previste per legge. Inoltre, per gli RLS, aumentare di ulteriori 8 ore il monte ore annuo per meglio presidiare le aziende e dare un contributo in termini di sicurezza sui luoghi di lavoro. Bisogna promuovere la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, serve il coinvolgimento di tutti: lavoratori, OO.SS. senza discriminazioni e aziende.

APPALTI

Le aziende che ricorrono ad appalti e esternalizzazioni devono richiedere alle aziende terze il rispetto dei diritti dei lavoratori: diritto all'assemblea nel sito dell'azienda appaltante, agibilità sindacale per i delegati Rsu/Rsa, diritto di affissione negli appositi spazi e locali adeguati a riunioni; diritto all'utilizzo dei servizi comuni con le stesse modalità di utilizzo per i dipendenti dell'azienda appaltante.

Deve essere integralmente rispettato il dettato della legge sugli appalti che prevede in caso di cambio di ragione sociale l'integrale mantenimento dei diritti dei lavoratori e il mantenimento dell'area contrattuale.

TRASFERTE

Si richiede un aumento dell'8% di tutte le indennità e dei massimali per i pasti e per il pernottato. Inoltre vanno stabilite indennità speciali e opportune polizze sanitarie per Paesi esteri a rischio bellico, sociale e sanitario.

QUOTA CONTRATTO PER I NON ISCRITTI

Al raggiungimento di una intesa sul rinnovo del CCNL, i lavoratori non iscritti alle OO.SS. potranno solo volontariamente delegare le aziende a versare la quota di contratto una tantum, non applicando la regola del silenzio assenso.

PERCORSO DEMOCRATICO

La presente bozza di piattaforma è stata approvata nella riunione congiunta delle Segreterie Nazionali del 26 settembre 2019, è stata messa a conoscenza dei lavoratori con diffusa opera di volantinaggio, nelle assemblee, nelle reti social e sul web per essere trasmessa via pec e via raccomandata con ricevuta di ritorno alla Federmeccanica e all'Assistal nei tempi previsti dalla procedura di rinnovo contrattuale attualmente in vigore.

Roma, 26 settembre 2019

LE SEGRETERIA NAZIONALI

FISMIC CONFISAL – UGL METALMECCANICI – FAILMS CONF.S.A.F.I. – CONFINTESA METALMECCANICI