Lavoro Privato - Portale Nazionale

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL

Roma, 23/07/2019

La scrivente Organizzazione Sindacale con la presente invia la propria piattaforma per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal del 26/11/2016 scadente il prossimo 31/12/2019, approvata dall'assemblea nazionale delle delegate e dei delegati.

Tale piattaforma viene inviata con riserva di approvazione definitiva previo consultazione democratica con iscritti/e, lavoratori/ici e quadri.

Nelle prossime settimane, al termine del percorso democratico, comunicheremo alla Vostra Presidenza l’esito della stessa.

PERCORSO DEMOCRATICO

L'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL Federmeccanica-Assistal, elaborata dalle strutture Rsu, dagli organismi nazionali Lavoro Privato USB e dall'assemblea nazionale delle delegate e dei delegati, verrà discussa e sottoposta al voto delle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici.

PREMESSA

Il sistema industriale del nostro paese ha pagato un prezzo altissimo nell’ambito della nuova divisione internazionale del lavoro. Il processo di dismissione di ogni intervento pubblico in economia, insieme a molteplici fattori contestuali, ha accompagnato il progressivo depauperamento della grande industria relegando il nostro paese ad un ruolo, seppure importante, di mera subfornitura rispetto ai grandi paesi industriali dell’UE.

L’impossibilità di agire sulla svalutazione della moneta, i cui effetti sociali ben conosciamo, ha indotto le imprese a recuperare marginalità e competitività attraverso la svalorizzazione dei salari e la riduzione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il massiccio ricorso a risorse pubbliche a sostegno delle imprese private, non solo non ha prodotto una reale difesa del patrimonio industriale, ma ha impedito lo sviluppo di imprese solide capaci di investire in innovazione di prodotto e di processo.

Il massiccio ricorso alle risorse pubbliche è stato utilizzato in maniera speculativa dalle imprese private. In molti casi, queste, hanno preferito puntare sui profitti piuttosto che sullo sviluppo e sull’innovazione di prodotto. I processi di dismissione, le ristrutturazioni, hanno ulteriormente indebolito il tessuto industriale che per altri versi, oggi è terreno di interventi speculativi e acquisizioni da parte dei diretti concorrenti. Appare sempre più attuale e necessario un intervento diretto del pubblico in economia, ed in particolar modo nell'industria, una politica economica che risponda agli interessi generali primo fra tutti la difesa dei salari e dell’ambiente.

Il sistema contrattuale è divenuto anch’esso strumento per la deregolamentazione delle tutele collettive a favore di un aziendalismo che, oltre a peggiorare duramente le condizioni di vita e di lavoro per i metalmeccanici di questo paese, ironia della sorte, danneggia anche le imprese indotte a competere tra loro sulla svalorizzazione del lavoro.

Il crollo del potere d’acquisto dei salari contribuisce drammaticamente, come peraltro confermato dagli studi di Bankitalia, alla stagnazione economica del nostro paese.

Lo stesso Welfare contrattuale, la cui erogazione rappresenta un risparmio netto rilevante per le imprese a differenza del salario, è parte di tale stagnazione economica e contribuisce inoltre alla progressiva liquidazione della previdenza e della sanità pubblica a favore del cosiddetto workfare, un modello iniquo e privatistico.

La retorica che ha accompagnato la manomissione del modello contrattuale e cancellato l'autonomia rivendicativa del sindacato si è rivelata, a più di venti anni di distanza dal luglio '93, del tutto ingiustificata, mistificatoria e persino lesiva del patrimonio industriale del nostro paese.

La riduzione del CCNL a semplice cornice di diritti generali a favore del modello derogatorio aziendale ha alimentato la crisi di rappresentanza, il dumping tra imprese e impoverito il lavoro consentendo la spoliazione progressiva di diritti e salari dei lavoratori e delle

lavoratrici,quale via alternativa alla qualità dei prodotti e dei processi.

Il presunto spostamento del baricentro della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale ha rivelato il suo reale obbiettivo nello svuotamento e irrigidimento di entrambi i livelli contrattuali.

Il CCNL impone regole prescrittive nei confronti della contrattazione aziendale, limitandone ambiti e funzioni.

L'IPCA ha rivelato sino in fondo la sua totale inadeguatezza rispetto alla difesa del potere di acquisto dei salari, trasformando il CCNL in un sistema di riduzione programmata degli stessi.

Mentre la contrattazione aziendale è vincolata alla negoziazione di salario variabile.

Occorre pertanto ricostruire un Contratto nazionale che cancelli le subordinazioni e le prescrizioni tra i due livelli, assicuri aumenti salariali reali e certezza dei trattamenti normativi, riassegnando infine alla contrattazione di secondo livello il carattere integrativo con il superamento del sistema derogatorio introdotto nel CCNL 2009.

In questo quadro un'eventuale legislazione che definisca il salario minimo può e deve rappresentare un volano per la crescita dei salari e la cancellazione delle misere paghe che alcuni CCNL legittimano, senza peraltro ledere l'autonomia della contrattazione collettiva se acquisitiva.

Così come occorre unificare i diversi contratti nazionali dei metalmeccanici che attualmente, alla luce dei processi sopra descritti, rappresentano un'ulteriore elemento di frammentazione e debolezza del sistema industriale e di rappresentanza.

Il Contratto Nazionale dell'industria resta l'obbiettivo prioritario dell'iniziativa sindacale dei prossimi anni.

LA QUESTIONE AMBIENTALE E SALUTE

Il perdurare di realtà industriali altamente impattanti, per la nocività delle produzioni, delle esalazioni e dei residui sull'ambiente e sulla salute dei cittadini, non può restare confinata nell'ambito del rapporto tra enti preposti e impresa. L'ex Ilva, attualmente Arcelor Mittal, oltre a testimoniare il fallimento del privato in economia, rappresenta una rilevante questione politica, sociale ed ambientale per l'intero paese.

Specchio di un modello di sviluppo che sull'altare del profitto e della competitività ha sacrificato, e continua a farlo, uomini, donne ed intere popolazioni.

Il Sindacato è chiamato ad un ruolo a cui spesso, purtroppo, si è sottratto, preoccupato più del ricatto occupazionale che della salvaguardia della salute e dell'ambiente.

Le imprese devono assumersi la piena responsabilità civile, penale, economica e sociale rispetto alla nocività delle produzioni.

I territori, i lavoratori addetti e le popolazioni hanno diritto ad un risarcimento. Occorre che le imprese investano ingenti risorse per l'eliminazione di ogni fonte inquinante.

Così come si devono assumere per intero i costi della politica sanitaria preventiva e di sorveglianza.

Laddove non si realizzino le opere di bonifica ed eliminazione delle fonti inquinanti occorre chiudere le imprese e riconvertirle a garanzia di un'alternativa occupazionale e ambientalmente sostenibile.

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

E' abrogato l'art.5.

Il CCNL non è derogabile in peius nella contrattazione aziendale.

La contrattazione aziendale consente la negoziazione di salario collettivo strutturale non assorbibile.

RIUNIFICAZIONE CONTRATTUALE

E' definita la riunificazione dei CCNL metalmeccanici industria (CCSL FCA compreso) , entro e non oltre la vigenza contrattuale.

A tal scopo è istituita una commissione paritetica nazionale per l'armonizzazione dei trattamenti normativi ed economici in capo ai diversi CCNL dell'industria metalmeccanica.

DIRITTI

DIRITTI SINDACALI

E' diritto di ogni singolo componente la rsu convocare un'assemblea retribuita delle lavoratrici

e dei lavoratori.

Le aziende riconosceranno le OO.SS rappresentative per numero di iscritti o per presenza in seno alla Rsu, a prescindere dalla loro sottoscrizione del CCNL.

A modifica di quanto definito dal T.U del 10 gennaio 2014 il cambio di appartenenza sindacale di un delegato Rsu non comporta la sua decadenza.

Le organizzazioni sindacali rappresentate nella Rsu hanno diritto ad almeno un'ora di assemblea retribuita annua.

Le imprese che occupano più di 100 dipendenti concederanno l'utilizzo di locali idonei alle OO.SS per l'attività interna di patronato e Caf.

DIRITTO DI MALATTIA

Si richiede la reintroduzione del pagamento integrale dei giorni di carenza a prescindere dal numero di eventi morbosi e dalla loro durata.

CONGEDI PARENTALI E LG.104

E' cancellato l'obbligo di programmazione mensile preventiva per l'utilizzo del congedo parentale e dei benefici della legge 104.

E' elevato da 10/11 a 11/12 il diritto al congedo parentale. Al lavoratore e/o alla lavoratrice spetta, a carico dell'impresa, il normale trattamento previsto a tale titolo.

LAVORATORI CON DISABILITA'

Le imprese sono tenute a garantire un'adeguata comunicazione nel rapporto con i lavoratori con disabilità sensoriali attraverso l'utilizzo della tecnologia e di imterpreti LIS.

Le aziende in accordo con le RSU attiveranno delle commissioni paritetiche per l’integrazione piena dei lavoratori con handicap funzionali.

TUTELA DAL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

A fronte di una sentenza che dichiara illegittimo il licenziamento comminato ad un lavoratore, l'azienda lo reintegrerà alle proprie dipendenze.

Si richiede l'estensione a tutti i lavoratori e le lavoratrici delle tutele previste dall'ex art.18 della legge 300, attualmente solo riconosciute a coloro che erano in forza prima del 7 marzo 2015 (Jobs Act).

POLITICHE DI GENERE

Ogni impresa, indipendentemente dalla dimensione occupazionale, è tenuta a fornire alla Rsu e/o alle OO.SS. copia del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile così come definito dall'art.46 d.Lgs. 198/2006, già art.9 L.125/1991.

Annualmente l'azienda dovrà rendicontare alla Rsu le proprie azioni per sanare il gap salariale e professionale tra uomo e donna all'interno dell'impresa.

A tale riguardo le aziende in accordo con le RSU favoriranno l’apertura di punti ascolto su molestie e percorsi professionali gestiti dalle associazioni di difesa della donna.

CONTROLLO A DISTANZA

L’introduzione delle nuove tecnologie deve essere colta come un ampliamento della capacità produttiva Al tempo stesso le nuove tecnologie non possono essere utilizzate per il controllo della prestazione individuale. Ogni strumento o metodologia di controllo a distanza dei lavoratori potrà essere introdotta solo previo intesa formale con la Rsu.

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

La legge (dlgs 81/08 art 47 coma 5; art 50 coma 3) stabilisce dei requisiti minimi e delega alla contrattazione sindacale la facoltà di definire i criteri adeguati per permettere agli Rls di espletare con efficacia il proprio ruolo; negli accordi sindacali, però, non sono state valorizzate le potenzialità di questa delega della legge per potenziare l'azione degli Rls.

Per permettere " finalmente" una reale applicazione della delega di questo articolo del dlgs 81/08 nel CCNL e garantire agli Rls le competenze e gli spazi d'agibilità adeguati, per tutelare la salute dei lavoratori, si propone quanto segue:

1. Formazione:

Aumento delle ore di formazione, sia iniziali che per l'aggiornamento annuale, per permettere agli Rls di acquisire le conoscenze-competenze adeguate;

Gli Rls sono liberi di scegliere i corsi da effettuare in aggiunta a quelli di base previsti dalla legge; i costi di questi corsi sono sempre a carico del datore di lavoro.

2. Valutazione dei rischi e misure di prevenzione-protezione:

Il datore di lavoro è obbligato a coinvolgere gli Rls, con preavviso di almeno 5 giorni, sia nella fase di rilevazione dei dati per la valutazione dei rischi che della definizione, e programmazione, delle misure di prevenzione-protezione;

Il datore di lavoro è obbligato a consegnare agli Rls, senza necessità di una loro richiesta, una copia del DVR e dei dati su cui si basa (ad esempio filmati ecc),

Gli Rls, nel rispetto dei dati aziendali sensibili, hanno il diritto di far analizzare il Dvr da esperti di propria fiducia e richiedere, in caso di dubbi, la possibilità di un loro intervento per una rilevazione diretta dei dati necessari per la valutazione dei rischi. Il datore di lavoro riconoscerà piena agibilità in azienda agli esperti richiesti dagli Rls.

Il Dvr può essere richiesto anche dai delegati; i lavoratori hanno il diritto di richiedere la parte del Dvr relativa ai rischi della propria postazione di lavoro;

3. Permessi ed accesso ai luoghi di lavoro degli Rls

Incremento del monte ore annuo di permessi retribuiti per permettere agli Rls di interagire con i lavoratori e rilevare i dati necessari per la valutazione dei rischi. Gli Rls hanno il diritto di usare il monte ore solo per effettuare i sopralluoghi in azienda decisi volontariamente; il tempo impiegato per altre attività non rientra nel monte ore Rls ed è a carico del datore di lavoro;

4. I delegati Rls non potranno essere sanzionati in via disciplinare per le attività che ineriscono al loro mandato;

LOTTA ALLA PRECARIETA' E OCCUPAZIONE

Viene introdotto un sistema aziendale per la definizione certa dei percorsi di stabilizzazione dei lavoratori con contratto a tempo determinato. Un sistema che riconosca tutti i periodi lavorativi pregressi del singolo lavoratore come utili per il diritto di prelazione nel caso di nuove assunzioni.

Il ricorso ad un contratto di lavoro a tempo determinato, a prescindere dalla durata dello stesso, può avvenire solo con indicazione precisa della causale che lo rende necessario.

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Le imprese potranno ricorrere al lavoro in somministrazione solo previo accordo con le Rsu .

Ai lavoratori in somministrazione è dovuto il riconoscimento integrale della retribuzione di derivazione contrattuale riconosciuta ai dipendenti dell'impresa in cui operano.

APPALTI

L'azienda committente potrà cedere in appalto parti del processo produttivo solo previo accordo con le Rsu.

E' istituita la contrattazione di sito. Le imprese, committenti e appaltatrici, si renderanno disponibili a negoziare un accordo di sito che garantisca la riduzione del divario salariale e normativo tra dipendenti delle diverse imprese, compresa l'applicazione uniforme del CCNL Federmeccanica Assistal.

In caso di cambio appalto, l'impresa subentrante garantirà integralmente l'occupazione preesistente, la retribuzione, i diritti di legge e contrattuali maturati di ogni singolo lavoratore dell'impresa uscente.

L'azienda committente è direttamente responsabile della regolare posizione contrattuale, contributiva e retributiva dei dipendenti dell'azienda in appalto.

L'azienda committente consentirà ai lavoratori delle imprese in appalto di poter effettuare assemblee sindacali retribuite in un locale adeguato.

E' espressamente vietato il subappalto di ogni attività che ricada nel perimetro aziendale.

DIRITTO ALLA MENSA

L'impresa committente garantirà il diritto alla mensa per i dipendenti dell'impresa in appalto.

ORARIO DI LAVORO

RIDUZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

L'orario di lavoro settimanale è fissato in 35 ore a parità di salario. I minimi contrattuali dovranno essere mensilizzati sulla base del nuovo orario di lavoro convenzionale qui definito.

La prestazione lavorativa viene resa, di norma, dal lunedì al venerdì.

FLESSIBILITA’ DELL’ORARIO DI LAVORO

Viene reintrodotto il vincolo all'accordo con la Rsu per la definizione in sede aziendale della flessibilità dell'orario di lavoro.

LAVORO SU TURNI

Al lavoratore che presta la propria opera su turni, da più di 3 anni, verrà riconosciuto il 50% di ogni emolumento economico legato alla turnistica nel caso di passaggio strutturale ad orario giornaliero..

CICLO CONTINUO

Il ciclo continuo si svolgerà su 4 squadre, con obbligo dell’introduzione di una squadra di back up, a garanzia della rotazione, con turni da 6 ore (30 ore settimanali) fermo restando il pieno godimento di ferie e Par.

LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario comandato potrà avvenire solo previo accordo con la rsu di stabilimento.

ORARIO PLURISETTIMANALE

E' introdotto il vincolo all'accordo con la rsu per l'attivazione di questo istituto contrattuale.

REPERIBILTA’

Il calendario mensile verrà definito in sede aziendale, previo esame congiunto con la Rsu. Si richiede la maggiorazione dell’indennità di reperibilità nella misura del 4%

PART-TIME

I contratti di lavoro part-time che superino le 30 ore settimanali sono trasformati in contratti di lavoro full time su richiesta del lavoratore.

La percentuale di richiesta di trasformazione da contratto di lavoro da full time a part time è incrementata al 5% nelle aziende con più di 100 dipendenti e al 4% in quelle con meno di 100.

CLAUSOLE ELASTICHE

E' facoltà del lavoratore recedere dagli impegni precedentemente assunti in merito alla collocazione temporale della prestazione di lavoro.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'azienda non potrà procedere al demansionamento di un lavoratore neanche in via pattizia con lo stesso.

SALARIO

Si rivendica un incremento dei minimi contrattuali di 180 euro mensili non riparametrato e non assorbibile da nessun altro emolumento economico riconosciuto a livello aziendale individuale e/o collettivo.

Incremento diverse indennità CCNL in misura pari al 5% annuo.

TRASFERTE

Si richiede la revisione complessiva dei rimborsi e delle indennità di trasferta.

Ai lavoratori chiamati in trasferta verrà riconosciuto integralmente il tempo di viaggio. Le ore eccedenti il normale orario di lavoro verranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario.

CONSOLIDAMENTO DEI PDR EROGATI

La contrattazione aziendale potrà definire la percentuale di consolidamento di quota parte della media dei premi di risultato erogati nel corso della vigenza contrattuale.

NON ASSORBIBILITA'

Si rivendica la non assorbibilità degli emolumenti economici di derivazione contrattuale e di quelli erogati attraverso superminimi individuali.

WELFARE CONTRATTUALE

SANITA' PUBBLICA

Nell'obbiettivo della difesa del carattere universalistico della sanità pubblica, le parti contraenti il CCNL si impegnano a definire di concerto con il Governo le modalità per il versamento di quanto oggi destinato alla sanità integrativa (Metasalute) al Servizio Sanitario Nazionale.

WELFARE: LIBERTA' DI SCELTA

Al lavoratore che espressamente rinuncia al welfare contrattuale l'azienda annualmente riconoscerà, a saldi invariati, l'equivalente in salario con la retribuzione del mese di giugno.

PREVIDENZA PUBBLICA

Si propone un avviso comune tra le parti contraenti il presente CCNL sul tema della previdenza pubblica.

“Le parti contraenti il CCNL convenendo sulla necessità di abrogare la legge Fornero sulle pensioni, chiedono al Governo un intervento legislativo teso a reintrodurre le pensioni di anzianità così come normate sino al 2012.”

Roma, 22 luglio 2019

USB NAZIONALE LAVORO PRIVATO

Settore metalmeccanico