affiliato alla CESI

CISAL metalmeccanici

Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Metalmeccanici

Piattaforma di rinnovo Contrattuale per l' industria metalmeccanica e delle installazioni di impianti FEDERMECCANICA/ASSISTAL Del CCNL 2016/2019

CISAL METALMECCANICI
Via C. Colombo, 115 - 00147 Roma
C.F. 97752950580

affiliato alla CESI

CISAL metalmeccanici

Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Metalmeccanici

Premessa

Il contesto sociale ed economico dei lavoratori metalmeccanici rimane molto difficile. Il nostro Paese e l'Europa rimangono ferme alle politiche di austerità dei bilanci e restano fermi gli investimenti e i consumi.

Nel settore industriale l' occupazione e ferma e sono molte le realtà in crisi.

Non basta il rafforzamento delle esportazioni per una parte soltanto del sistema produttivo, occorre invece un nuovo rilancio delle politiche economiche complessive e un sostegno forte del comparto manifatturiero che rappresenta il vero punto di forza di un'economia sana e qualificata.

Permangono le difficoltà economiche e produttive nel settore metalmeccanico, con situazioni assai critiche.

Cisal Metalmeccanici è impegnata a costruire il prossimo rinnovo contrattuale su obbiettivi precisi e priorità condivise. Il rinnovo del contratto è un'occasione importante per mettere al centro i temi dell'occupazione e dello sviluppo.

Cisal Metalmeccanici riconosce gli importanti risultati acquisiti dal CCNL in essere.

Cisal Metalmeccanici vuole garantire la solidarietà nella categoria e la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore in tutto il territorio nazionale, e deve svolgersi nel contesto del sistema di regole definito con gli accordi interconfederali nel rispetto della democrazia.

Occorre un negoziato veloce, sul merito dei problemi posti con la piattaforma sindacale per rispondere alle giuste esigenze dei lavoratori e sostenere la domanda interna, capace di far avanzare le relazioni sindacali e di accompagnare il rilancio del nostro sistema economico. Pertanto Vi presentiamo i seguenti punti da prendere in considerazione nel prossimo rinnovo.

A) PARTE ECONOMICA E WELFARE

1) Aumenti Retributivi

Prevedere l'adeguamento della Retribuzione base all'incremento dell'Indice IPCA, al fine di garantire che sia almeno invariato il potere d'acquisto dei Lavoratori.

2) Welfare Contrattuale

Tenuto conto che il Welfare è uno strumento contrattuale importantissimo, perché concorre al miglioramento della qualità di vita dei lavoratori e dei loro familiari, la loro soddisfazione, l'incentivazione al miglioramento dei processi e la loro fidelizzazione, si propone il riconoscimento minimo di un Credito Welfare di **€ 400,00/Lavoratore/anno**, con possibilità di estensione condizionata a obiettivi aziendalmente concordati, anche differenziati per Categorie di lavoratori e Mansioni/Attività.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, dovrebbero essere erogate tramite Accordi aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite di Piattaforme convenzionate. In tal modo, sarà il Lavoratore a utilizzare il suo Credito Welfare nelle prestazioni d'interesse.

3) Assicurazione sulla Vita (oltre quella professionale)

Nelle famiglie odierne molto spesso vi è solo un Lavoratore quale fonte di reddito certo.

Ciò significa che, in caso di sua perdita, per esempio per morte o grave invalidità, un'intera famiglia si troverebbe in gravi difficoltà.

In tali situazioni, se la causa della morte o dell'eventuale grave invalidità, fosse di origine professionale, si attiverebbero i risarcimenti INAIL, atti a soccorrere il Lavoratore e/o la sua famiglia.

Viceversa, se l'origine fosse estranea al lavoro, i risarcimenti potrebbero essere pressoché nulli, così come i trattamenti pensionistici correlati.

Per tutelare i Lavoratori e le loro famiglie, questo Sindacato ha attivato una campagna di sensibilizzazione per l'attivazione di apposite Assicurazioni Vita, in aggiunta a quelle legalmente previste per il rischio professionale (INAIL).

In particolare, in altri sistemi contrattuali, questo Sindacato ha promosso una copertura assicurativa per gli infortuni extraprofessionali e per tutti i casi di morte del Lavoratore, a qualsiasi causa dovuta, con risarcimenti sull'ordine di € 25.000/€ 30.000, al fine di far fronte almeno alle iniziali necessità familiari (mutui, spese per cure, spese funebri ecc.).

Pertanto, questo Sindacato propone di estendere anche a questa Piattaforma Contrattuale le coperture assicurative extra professionali per tutti i casi di morte o invalidità permanenti dei Lavoratori dipendenti.

B) PARTE NORMATIVA

1) Maggiorazioni Orarie per Lavoro Straordinario/Supplementare

Questo Sindacato, tenuto conto delle esigenze personali dei lavoratori, da contemperare con quelle aziendali inderogabili in materia di produzione e necessità di flessibilità dell'orario, propone di prevedere un sistema articolato di maggiorazioni da riconoscere in caso di lavoro straordinario/supplementare, che tenga anche conto dei tempi di preavviso dati al lavoratore per la richiesta di prestazione extra-ordinaria. Ciò in quanto, minore è il preavviso dato al Lavoratore, maggiore è il disagio causato allo stesso in termini di

conciliazione vita-lavoro.

Pertanto, la maggiorazione dello straordinario, nelle varie articolazioni già previste dal Contratto Collettivo, dovrebbe essere incrementata del 5%-10%, in caso di richiesta urgente (ovvero con preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi).

In tal modo, il Lavoratore sarebbe più motivato a soddisfare le esigenze aziendali, con evidente beneficio anche dell'organizzazione aziendale stessa.

2) Permessi nel Periodo di preavviso

Questo Sindacato propone di prevedere il diritto del Lavoratore preavvisato di cessazione alla concessione di brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, **nella misura di 4 ore ogni 15 giorni di calendario di preavviso spettante**, eventualmente estensibile a livello aziendale.

3) Riposo Giornaliero

Tenuto conto che il riposo giornaliero legale deve essere di almeno 11 ore consecutive nelle 24, ma vi è la possibilità di deroga tramite la Contrattazione Aziendale per particolari esigenze produttive/di servizio, questo Sindacato propone di prevedere un'Indennità a garanzia del Lavoratore, in caso di **riposo ridotto** (che

può verificarsi, per esempio, nelle "maratone" di cambio turno), pari al **15%** della retribuzione oraria per tutte le ore di lavoro ordinario svolto all'interno del riposo minimo giornaliero legalmente previsto.

Al fine di salvaguardare la salute dei Lavoratori, tale possibilità dovrebbe essere, in ogni caso, fatto eccezionale, per far fronte a inderogabili esigenze anche organizzative aziendali, ma entro i limiti di 12 riposi derogati/anno solare.

4) Riposo Settimanale

Tenuto conto che per proporzionate ragioni vi potrebbe essere la necessità di applicare, sempre tramite Accordo Aziendale, le deroghe sul riposo settimanale legalmente previste, questo Sindacato propone di introdurre preventivamente un'Indennità fissa (sull'ordine di **€ 20,00 lordi**) per ciascuna settimana in cui il riposo settimanale sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 1 rinvio al mese.

Quanto precede, anche per evitare possibili usi distorti o discriminatori da parte dell'Azienda.

5) Tipologie Contrattuali

Al fine di favorire la massima occupazione e l'inserimento lavorativo dei giovani, è necessario prevedere tutte le tipologie d'inserimento, previste dalla Legge, che consentano tale scopo (Apprendistato Professionalizzante, anche di durata lunga per le mansioni equiparabili a quelle dell'artigianato; Tempo Determinato, anche individuando le attività produttive a carattere stagionale con le conseguenti deroghe consentite dal c.d. "Decreto Dignità" ecc.).

Inoltre, al fine di promuovere lo sviluppo delle competenze professionali interne all'Azienda, questo Sindacato propone di predisporre dei percorsi di carriera in modo che la manodopera già in forza possa essere sempre più qualificata in

rapporto alle nuove esigenze del mercato, riducendo le ricerche di nuove competenze tra soggetti estranei alla cultura aziendale.

CISAL Metalmeccanici

CISAL METALMECCA
Via C. Colombo, 115 - 00147 F
C.F. 97752950580