

L PROMemoria |

RINNOVOcontrattuale

**PICCOLA
E MEDIA
INDUSTRIA
METALMECCANICA**

SECONDO INCONTRO di TRATTATIVA

Rinnovo contratto PMI metalmeccaniche.

Si è svolto il 18 settembre, a Roma, il secondo incontro per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici della piccola e media industria.

La delegazione Unionmeccanica, guidata dal Presidente Ida Vana e dal Vice Presidente Maurizio Brevini, era composta dai Vice Presidenti: Angelo Affinita; Marco Nardi; Bruno Ri-

vetta; Roberto Roveta; dalla delegazione imprenditoriale nelle persone di: Gianfilippo Abrescia; Piero Arduini; Paolo Buglione; Riccardo Chini; Carlo Delzer; Vinicio Falconi; Demetrio Labate; Candido Manzoni; erano inoltre presenti il Segretario nazionale e la Commissione tecnica sindacale.

Le delegazioni sindacali erano guidate dal segretario generale della Fim Giorgio Caprioli, dal segretario generale della Fiom Gianni Rinaldini e dal segretario generale della Uilm Antonino Ragazzi.

Unionmeccanica, in apertura dell'incontro, ha riferito in merito alla fase di consultazione con i territori dalla quale è emerso che le regole derivanti dall'accordo del '93 non costituiscono più un quadro di riferimento utile ai rinnovi dei contratti di lavoro che rischiano di essere superati dalle esigenze concrete del Paese ed ha quindi proposto, alle Organizzazioni sindacali, una riforma sperimentale del sistema contrattuale diretta alla valorizzazione della contrattazione regionale e della specificità del CCNL Unionmeccanica.

L'obiettivo primario della categoria è quello di innovare profondamente il contratto di lavoro per rispondere con maggiore efficacia alle necessità del sistema delle piccole e medie imprese. Con questa soluzione si vuole dare una risposta concreta sia alle necessità economiche dei lavoratori sia alle esigenze di competitività delle imprese.

In questo contesto la contrattazione regionale ed aziendale avrà competenze specifiche individuate dalla contrattazione nazionale e questo permetterà di avvicinarsi alle esigenze espresse dal territorio.

2

SECONDO INCONTRO di TRATTATIVA

Unionmeccanica, ha inoltre proposto, una differente vigenza del contratto attraverso l'unificazione della scadenza della parte normativa e di quella economica nel triennio.

L'introduzione del nuovo sistema di relazioni permetterà anche di prevedere un quadro di riferimento normativo relativo ai temi contenuti nella piattaforma sindacale.

Nel corso del negoziato si sono anche evidenziate le difficoltà in cui operano le imprese, a livello politico, legislativo, economico, nonché la criticità dei bilanci aziendali e l'estrema diversificazione all'interno del settore rappresentato.

I segretari generali di Fim e Uilm hanno replicato manifestando interesse a discutere di un nuovo modello contrattuale, che rafforzi ed estenda il secondo livello di contrattazione, ma hanno anche affermato la priorità di chiudere in tempi rapidi il rinnovo contrattuale in corso.

Il segretario generale della Fiom, dopo una prima perentoria risposta negativa, in merito alla possibilità di affrontare sperimentalmente la riforma degli assetti contrattuali, si è dichiarato disponibile a proseguire il confronto ma esclusivamente nel contesto delle richieste sindacali contenute nella piattaforma.

Unionmeccanica, in risposta agli interventi delle Organizzazioni sindacali, ha dichiarato che intende rispondere puntualmente alle richieste contenute nella piattaforma sindacale ma nel contesto del sistema contrattuale proposto che prevede la delega da parte del CCNL, secondo il principio della legislazione contrattuale concorrente, di materie normative al secondo livello di contrattazione.

Al termine dell'incontro Unionmeccanica ha consegnato alle Organizzazioni sindacali un documento (v. di seguito) incentrato sulla riforma degli assetti contrattuali e sulla parte normativa oggetto del negoziato riservandosi di approfondire le tematiche e di presentare ulteriori proposte nel corso dei successivi incontri.

Due nuovi incontri di trattativa sono stati programmati per martedì 25 settembre, in sede tecnica, e mercoledì 26 settembre, in sede plenaria.

DOCUMENTO del 18 settembre

Roma, 18 settembre 2007

La specificità delle PMI necessita di un approccio innovativo al rinnovo del CCNL metalmeccanico, che non può più prescindere dalla ricerca di soluzioni idonee a sviluppare la competitività delle realtà aziendali rappresentate da Unionmeccanica.

Le motivazioni sono molteplici:

- l'obiettivo strategico di realizzare le condizioni per una consistente crescita dimensionale e qualitativa delle piccole e medie imprese, per meglio competere e facilitare l'adeguamento di un modello di specializzazione;
- l'adozione di politiche contrattuali aventi l'obiettivo di migliorare l'applicabilità e l'efficacia delle normative;
- la necessità di riformare il sistema contrattuale, derivante dall'impostazione del Protocollo del 1993, sulla base di criteri di efficienza del sistema ed efficacia nei confronti delle imprese e dei lavoratori ed anche attraverso una revisione dei parametri di riferimento utili all'adeguamento delle retribuzioni;
- la necessità di confermare, adeguandola, la politica dei redditi, quale indispensabile strumento di politica economica, finalizzato a conseguire una sempre maggior equità nella distribuzione del reddito, attraverso il contenimento dell'inflazione e delle retribuzioni nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale, mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

Si ritiene pertanto opportuno, in attesa degli sviluppi per la riforma degli assetti contrattuali a livello confederale, sperimentare nella categoria un nuovo sistema contrattuale, che contemperi anche le questioni poste nella piattaforma sindacale con le necessità espresse dalle aziende, inerenti in particolare lo sviluppo della competitività delle PMI.

Lo strumento individuato per raggiungere tale obiettivo consiste nella progettazione di un nuovo modello contrattuale che coinvolga maggiormente i territori e valorizzi la peculiarità del CCNL Unionmeccanica, anche attraverso la possibilità di scambi specifici, realizzabili sia a livello nazionale, sia a livello territoriale. Il livello territoriale che si ritiene di dover privilegiare è quello regionale.

Il Ccnl individuerà le materie oggetto di delega al secondo livello, nell'ambito della flessibilità nell'organizzazione dell'impresa, dell'orario di lavoro, del lavoro straordinario, dell'utilizzo di contratti atipici, della formazione e dell'apprendistato.

La contrattazione nazionale avrà pertanto anche il compito di definire gli ambiti della contrattazione regionale ed aziendale, che non dovranno essere sovrapponibili nei tempi e non potranno inter-

DOCUMENTO del 18 settembre

venire se non sulle materie espressamente delegate. Con quest'obiettivo si prevede che nei 12 mesi antecedenti alla scadenza del CCNL non potranno essere sottoscritti accordi regionali.

Per poter permettere, quindi, alle PMI di agire in un contesto temporale congruo rispetto agli obiettivi negoziali e maggiormente definito in termini di variabili di costo, si propone infine che la scadenza del CCNL sia unificata nella parte normativa ed economica nella durata di un triennio. L'introduzione del nuovo sistema di relazioni permetterà, a nostro avviso, di prevedere un quadro di riferimento normativo, anche relativo ai temi contenuti nella piattaforma sindacale. Tali temi, richiamati di seguito a titolo non esaustivo, saranno oggetto di approfondito confronto nel corso delle prossime sessioni specifiche, assieme agli approfondimenti di natura salariale.

In particolare:

Osservatorio nazionale

Il potenziamento di tale organo, anche attraverso specifiche articolazioni regionali, potrebbe aiutare a monitorare gli elementi indicativi di sviluppo dei singoli territori, individuando in particolare i temi di intervento per studi specifici di settore ed interventi formativi adeguati ai fabbisogni. Il finanziamento della struttura non può però essere messo a carico del sistema delle imprese, ma dovrebbe poter attingere ai finanziamenti pubblici specifici per i temi trattati.

Informazione

L'entrata in vigore della nuova normativa (D.Lgs. 25/2007) in tema di informazione comporterà la definizione delle modalità di attuazione della stessa.

Mercato del lavoro

Si ritiene opportuno attendere l'attuazione legislativa di quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 2007 prima di procedere ad una negoziazione su tali materie. Una volta definito il contesto legislativo di riferimento e nell'ambito del sistema contrattuale proposto, la contrattazione regionale potrà specificamente occuparsi di alcuni temi ad essa demandati dalla contrattazione nazionale, contenuti sia nella piattaforma sindacale, sia nella legislazione che deriverà dal suddetto Protocollo.

Non sono condivisibili, comunque, ipotesi di limitazioni aggiuntive nei confronti delle aziende metalmeccaniche, rispetto alla normativa di legge, in ordine all'utilizzo di forme contrattuali atipiche, che si tradurrebbero in un inutile irrigidimento in entrata nel mercato del lavoro della categoria. Se tali isti-

DOCUMENTO del 18 settembre

tuti possono essere rivisti, bisognerà farlo contemperando le reciproche esigenze e sempre nell'ottica di incentivare l'occupazione e l'ingresso al lavoro, soprattutto dei giovani. Con riferimento all'istituto del part-time, per poterne facilitare lo sviluppo compatibile con l'organizzazione aziendale è necessario prevedere una gestione maggiormente rispondente alle effettive esigenze del lavoratore e dell'azienda, ad esempio attraverso un'estensione dell'utilizzo della banca ore e la riformulazione delle clausole elastiche e flessibili.

Un ulteriore intervento, utile a perseguire una maggior stabilizzazione dei rapporti, potrebbe riguardare la previsione di un periodo di prova più lungo, in caso di assunzione a tempo indeterminato (ad es., 3 mesi operai; 6 mesi impiegati, eventualmente con un collegamento al patto formativo attraverso modifiche dell'attuale preavviso).

Appalti e terzizzazione produttiva

Nell'ambito delle piccole e medie industrie, il fenomeno della terzizzazione produttiva ha costituito e costituisce uno dei principali fattori di crescita del tessuto economico e produttivo. Non v'è dubbio che qualsiasi limitazione delle attività per cui è ammessa la terzizzazione, consentendola solo per le attività complementari o estemporanee, oltre a costituire un'ingiustificata limitazione dell'autonomia contrattuale privata, metterebbe seriamente in crisi buona parte della filiera della subfornitura, con gravi ricadute anche sul piano occupazionale. L'attività di informazione, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa vigente, potrà essere materia di confronto a livello territoriale.

Inquadramento unico

Una riforma dell'inquadramento che rispecchi meglio la realtà organizzativa delle PMI, potrebbe essere opportuna. Tuttavia, l'attuazione di una nuova struttura non può comportare costi ulteriori o automatismi che non siano giustificati dall'acquisizione di reali competenze professionali aggiuntive. Pertanto si potrebbe rinviare ad un apposito organismo – nel contesto del sistema contrattuale proposto - la definizione di una struttura in linea con i principi ora espressi. Sotto quest'ultimo aspetto, peraltro, sarà necessario preservare l'attuale specificità del meccanismo articolato su 11 (9 + 2 Quadri) categorie.

Orario di lavoro

L'introduzione di nuovi modelli organizzativi nelle Pmi rende indispensabile ragionare anche su diverse modalità di gestione ed esigibilità dell'orario sulla base di una media plurisettimanale di 40 ore adeguatamente programmata.

In tale contesto potranno essere approfondite nelle apposite sessioni le modifiche richieste (gestione

DOCUMENTO del 18 settembre

dei PAR, delle maggiorazioni), ma facendo necessariamente riferimento alla prestazione effettiva resa dal lavoratore.

Infine, si ritiene opportuno confermare il principio della mensilizzazione per tutte le categorie di lavoratori, garantendo così omogeneità di trattamento e gestione delle retribuzioni.

Ambiente e sicurezza

Le richieste andranno esaminate anche alla luce della nuova normativa in tema di sicurezza.

Andrà contemperata, assieme all'assolvimento degli obblighi normativi in materia di accesso ai documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni), anche la necessità di garantire un'effettiva tutela della riservatezza dei dati e delle notizie aziendali. A questo proposito, potrà essere valutata l'opportunità di rafforzare il ruolo degli enti paritetici già previsti, anche per il tramite di un accordo interconfederale.

Diritti

Viene condivisa la necessità di una maggiore attenzione al tema della formazione, la quale andrebbe correttamente disciplinata e prevista anche fuori dall'orario di lavoro, con obbligo di presenza in previsione di specifici riconoscimenti da individuare.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale potrà essere attivata una commissione specifica, volta allo studio di soluzioni organizzative, anche interaziendali, in grado di meglio rispondere alle esigenze di contemperamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, che coinvolgono tutti i lavoratori. La commissione potrebbe operare una sperimentazione su specifici territori, anche attraverso lo strumento della contrattazione regionale.

Si ritiene infine auspicabile un intervento legislativo che estenda il riconoscimento dell'indennità Inps di malattia anche durante il periodo di carenza, utile a contenere gli oneri aziendali legati a questo particolare evento, data l'oggettiva disponibilità di risorse economiche specifiche (la gestione malattia Inps è infatti in attivo).