



Federazione Impiegati Operai Metallurgici



COMUNICATO STAMPA

Cooperative metalmeccaniche. Re David – Lodi (Fiom), rinnovato il contratto: aumentano salario e diritti per i lavoratori e si rafforza la partecipazione

“Oggi è stata sottoscritta l’ipotesi di accordo unitario con AGCI, ANCPL/Legacoop, Federlavoro e Servizi/Confcooperative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche. Un contratto importante per la natura partecipata rilanciata nel rinnovo, e da attuare nella pratica nei luoghi di lavoro. È fondamentale il rinnovo perché il CCNL è scaduto il 31 dicembre 2019 e aggiunge circa 18.000 lavoratori alla stagione dei rinnovi dei metalmeccanici iniziata il 5 febbraio 2021 con il rinnovo di Federmeccanica/Assistal, e proseguita il 26 maggio 2021 con il rinnovo del CCNL Uniomeccanica/Confapi.

L’obiettivo, determinato con la presentazione delle tre piattaforme analoghe tra loro, è di riunificare le condizioni normative e salariali dei metalmeccanici, mantenendo le autonomie contrattuali e le specificità che contraddistinguono i diversi contratti, si è ora concretizzato.

L’ipotesi di accordo unitaria verrà illustrata nelle assemblee in tutti i luoghi di lavoro e, infine, sottoposta al referendum vincolante tra tutte le lavoratrici e i lavoratori.

L’aumento salariale di 112 euro per il quinto livello e 100 euro per il terzo livello, sui minimi contrattuali, per il periodo che va dal 1 gennaio 2021 al 30 giugno 2024, è lo stesso definito nel CCNL Federmeccanica/Assistal. Le tranches, calcolate sul quinto livello, saranno erogate a giugno 2021 per 25 euro, a giugno 2022 per 25 euro, a giugno 2023 per 27 euro, e a giugno 2024 per 35 euro. Confermati i flexible benefit del valore di 200 euro e l’assistenza sanitaria integrativa del valore di 156 euro.

E’ prevista la riforma del sistema dell’inquadramento con la relativa cancellazione del 1° livello. Tra le novità, si è convenuto di formulare un avviso comune delle parti rivolto al Ministero del Lavoro, per iniziare un confronto per una strategia di rilancio delle imprese metalmeccaniche cooperative post Covid-19 che, salvaguardando l’occupazione, dia valore all’investimento sulle competenze delle lavoratrici e lavoratori attraverso la formazione/riqualificazione anche dando prosecuzione e strutturabilità al Fondo Nuove Competenze.

In merito al mercato del lavoro e alle tipologie contrattuali in particolare, nel caso dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento, previa verifica condivisa delle compatibilità e coerenze contrattuali attuali, si procederà alla costituzione di una commissione paritetica nazionale con l’obiettivo di promuovere percorsi per la buona occupazione adeguando ed armonizzando la parte normativa.

Nelle aziende in cui nell'ambito del contratto aziendale si è prevista la facoltà dei lavoratori di scegliere se e quale quota del Premio di Risultato destinare ai programmi di welfare e/o flexible benefits contenuti nella piattaforma territoriale o aziendale, la conversione, in toto o in parte, della retribuzione a servizi di welfare, si attuerà facendo corrispondere € 1,00 di retribuzione al valore di almeno € 1,20 di servizi di welfare.

Per promuovere e sperimentare forme di partecipazione dei lavoratori e dare una connotazione valoriale e specifica al CCNL cooperative viene introdotto un incontro annuale (assemblee dedicate) con l'azienda al fine di confrontarsi sulle strategie economiche e la conseguente evoluzione organizzativa nonché le principali strategie economiche, organizzative ed occupazionali a supporto delle priorità di lavoro dell'anno. Inoltre, è previsto il rafforzamento di tutta la parte normativa riguardo al diritto di informazione a livello aziendale con l'abbassamento delle soglie del numero di dipendenti, al diritto soggettivo alla formazione, al tema della salute e sicurezza e al contrasto alla violenza contro le donne. Un'importante novità è rappresentata dall'introduzione della clausola sociale nel cambio appalto nell'ambito dei pubblici servizi.

Per quanto riguarda il lavoro agile, entro la data di stesura del presente CCNL, le parti, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" convengono di affidare ad una Commissione paritetica il compito di monitorare il processo legislativo inerente lo smart working, analizzare le buone pratiche aziendali attivate in questo periodo di pandemia, definire un quadro normativo che contempili, tra gli altri, i temi dell'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione".

Lo dichiarano in una nota congiunta Francesca Re David, segretaria generale Fiom-Cgil e Samuele Lodi, segretario generale Emilia Romagna Fiom-Cgil e capo delegazione della trattativa

Ufficio stampa Fiom-Cgil

Roma, 31 maggio 2021