



IPOTESI DI PIATTAFORMA

**PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA**

1° GENNAIO 2025/31 DICEMBRE 2027

Il 31 dicembre 2024 scade il Ccnl Unionmeccanica Confapi firmato unitariamente da Fim, Fiom e Uilm il 26 maggio 2021.

Questo documento riporta le richieste di Fim, Fiom e Uilm per il rinnovo contrattuale, **in un contesto industriale dove le PMI mantengono non solo una forte diffusione, ma che negli ultimi anni hanno registrato una crescita in tutte le aree del paese, in particolare per quanto riguarda il comparto meccanico.**

Si tratta di una piattaforma che intende rappresentare le esigenze del lavoro metalmeccanico e fornire risposte adeguate per rimettere al centro il lavoro industriale e investire nelle nuove generazioni.

Il rinnovo contrattuale riguarda – secondo i più recenti dati dell’Inps – **circa 400.000, con forte specializzazione settoriale, che in un contesto di forte internazionalizzazione hanno bisogno di strumenti e percorsi di rafforzamento delle loro competenze.**

La situazione economica, occupazionale e produttiva di un settore così ampio e diffuso è difficile da portare a sintesi: al suo interno vi sono comparti che sono in una fase di sviluppo (ad esempio la microelettronica, l’informatica, e la cantieristica) e altri che stanno attraversando fasi di difficoltà (ad esempio, l’automotive, l’elettrodomestico, la siderurgia, installazioni TLC).

Il rinnovo infatti, si colloca in una fase storica caratterizzata dalla transizione ecologica, digitale e dell’Intelligenza artificiale, che richiedono soluzioni socialmente eque riducendo le disparità e tutelando sempre meglio il mondo del lavoro industriale: l’incremento delle retribuzioni, la riduzione dell’orario di lavoro, la crescita dell’occupazione stabile, la formazione e l’aggiornamento professionale, le forme di conciliazione tra le esigenze di vita e di lavoro, welfare e salute e sicurezza.

Il contesto in cui si collocherà il negoziato, (le guerre, le tensioni geopolitiche, quelle inflazionistiche e del sistema economico), è certamente difficile e complesso ma, a maggior ragione, le richieste presentate rappresentano un elemento di coesione, di equità e di innovazione che un rinnovo contrattuale come quello dei metalmeccanici ha da sempre come obiettivo.

Dalla pandemia Covid19 in poi è evidente che non si può rinunciare alla capacità di fare industria e di produrre semilavorati, componentistica e servizi innovativi anche nel nostro Paese, riducendo la dipendenza da altri, serve quindi una politica industriale ambiziosa e concreta, una riforma fiscale che combatta l’evasione e riduca il prelievo verso coloro che pagano fino all’ultimo centesimo, l’adeguamento dei servizi sociali e del sistema sanitario.

Per questo, le strutture sindacali territoriali e le Rsu saranno impegnate a svolgere un’ampia campagna informativa con assemblee in tutti i luoghi di lavoro: per realizzare i nostri obiettivi giusti e ambiziosi servirà il sostegno convinto di tutte le metalmeccaniche e di tutti i metalmeccanici!



RELAZIONI INDUSTRIALI, DIRITTI DI PARTECIPAZIONE E POLITICHE ATTIVE

Campo di applicazione e Osservatorio Paritetico Nazionale

Campo di applicazione: favorire l'estensione applicativa del Ccnl, prevedere che nei casi di riorganizzazione/razionalizzazioni e più in generale di transizione che comportano modifiche societarie od organizzative, verso realtà che espletano il medesimo ambito di attività, sia garantita l'applicazione del Ccnl.

Osservatorio nazionale: Sulla base dei reciproci strumenti di osservazione, deve essere rafforzato e sostenuto con precise risorse dedicate, un lavoro di monitoraggio e approfondimento rispetto ai principali settori dell'industria metalmeccanica: Siderurgia, Elettrodomestico, Elettronica, Ict, ecc.

Diritti d'informazione e partecipazione

Predisposizione di un «Protocollo di Partecipazione», dove definire percorsi di consultazione e i compiti dei comitati di partecipazione, gli ambiti e le regole di coinvolgimento delle Rsu e degli stessi lavoratori al processo di miglioramento continuo, a partire dai temi legati all'organizzazione del lavoro, all'innovazione e alla produzione, e alla sostenibilità ambientale. Al fine di garantire il funzionamento e la partecipazione ai comitati le riunioni saranno a carico aziendale.

I diritti di informazione disciplinati dal Capitolo primo rappresentano un elemento centrale delle corrette relazioni sindacali tra le parti, pertanto devono assumere la connotazione di un obbligo d'informazione annuale. Tutto ciò non deve essere assolto dalle informative previste dalla legge e da eventuali accordi aziendali.

Individuazione e predisposizione di uno schema di informazione standard da fornire in sede aziendale (come da dichiarazione verbale). Nell'apposito incontro annuale previsto del sistema di informazioni sindacali, che potrà essere richiesto nell'ultimo trimestre dell'anno, l'azienda fornirà elementi sintetici sulla situazione occupazionale e retributiva distinta per genere e per livelli professionali.

Commissioni aziendali per le pari opportunità: Costituzione della commissione nelle realtà aziendali che occupano almeno nelle aziende che occupano almeno 35 dipendenti e nelle quali siano presenti le Rsu. Per l'inserimento al lavoro delle categorie protette, prevedere la definizione di un percorso con Rsu per rispondere all'obbligo di legge.

Comitati consultivi

Prevederne la costituzione nelle imprese con almeno 50 dipendenti, rafforzando la consultazione preventiva con parere sindacale nei casi di scelte strategiche d'impresa, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi e il relativo impatto occupazionale.

Politiche attive e strumenti di gestione delle transizioni

Nelle situazioni di riorganizzazione, di crisi d'impresa e di processi di delocalizzazione, le aziende devono predisporre un piano sociale, da condividere con le Oo.Ss. per evitare le espulsioni occupazionali e i licenziamenti, la predisposizione di piani di reindustrializzazione. A tal fine, è utile indicare come strumenti da utilizzare in via prioritaria quelli che consentano di salvaguardare l'occupazione e di governare meglio il processo di trasformazione in corso nel settore metalmeccanico (Fondo nuove competenze, Contratto di espansione e CDS), con l'utilizzo di politiche attive. Si chiede che ogni azienda sia tenuta a costruire un bilancio delle competenze per tutti i lavoratori presenti in azienda, individuando le capacità professionali necessarie e in prospettiva gli eventuali percorsi di qualificazione interna.

Bilancio di sostenibilità (Esg): prevedere il confronto e coinvolgimento delle Rsu/RIs e delle Oo.Ss., anche con percorsi di formazione specifici, sia nella fase preparatoria di analisi e stesura del Bilancio di sostenibilità Esg, che nelle azioni previste al fine di migliorare la sostenibilità sociale dell'impresa, considerando anche gli aspetti relativi alla mobilità del personale, in particolare, nei centri urbani per un impatto positivo sull'ambiente.

Intelligenza artificiale e regolamentazione a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori:

definizione di un'apposita normativa per evitare un utilizzo distorto che determini forme di abusi o violazioni normative/contrattuali e favorire la partecipazione alla definizione della governance dei dati e del loro utilizzo (ad esempio, protezione, conservazione dei dati, diritto informazione, ecc.) e degli algoritmi per limitare il loro impatto negativo e condividere i benefici dell'intelligenza artificiale. La trasformazione digitale deve essere in linea e in pieno rispetto e protezione dei diritti dei lavoratori e della contrattazione collettiva.

INQUADRAMENTO E CONTRATTO DELLE COMPETENZE

Inquadramento

L'attuale contratto collettivo nazionale, non ha definito una riforma dell'inquadramento professionale, che rimane una priorità per quanto riguarda il riconoscimento delle professionalità presenti in azienda, nonché una moderna evoluzione del ruolo e delle competenze necessarie nelle imprese.

A partire dal completo superamento della prima categoria professionale, diventa prioritario definire in questo rinnovo contrattuale un nuovo inquadramento professionale per tutte le lavoratrici e lavoratori delle PMI, anche attraverso un lavoro della Commissione Paritetica.

Successivamente alla riforma dell'inquadramento professionale, nelle aziende con più di 50 dipendenti, va insediato un apposito gruppo di lavoro, tra direzione e Rsu, che analizzando e descrivendo lo specifico contesto organizzativo aziendale, individui e definisca i profili professionali in funzione dei contenuti effettivi delle declaratorie generali del Ccnl.

Rafforzare l'azione delle parti attraverso l'uso di nuovi strumenti di supporto alla implementazione, tra i quali anche l'apporto di esperti esterni e/o la commissione nazionale. Prevedere che nella contrattazione di secondo livello si possa considerare la valorizzazione delle professionalità introdotte nel nuovo inquadramento.

Formazione

Le 24 ore pro-capite per la formazione continua, riferite ad un triennio, saranno riconosciute anche ai lavoratori a tempo determinato di durata non inferiore ai 9 mesi.

Le 24 ore pro-capite per la formazione continua riferite ad un triennio saranno totalmente a carico dell'azienda a prescindere dall'anno in cui saranno usufruite con le modalità utilizzo previste dall'art 61 del contratto vigente.

Considerando i vari contesti aziendali, effettuazione della formazione anche durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, con il riconoscimento della piena retribuzione, dando priorità a quella relativa al diritto soggettivo se non ancora esercitato.

Nei processi di transizione che determinano un cambiamento nelle competenze è necessario definire in sede aziendale specifici interventi. Programmi formativi per rafforzare e acquisire le competenze professionali sia trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, che specialistiche, volte a favorire la crescita professionale. Anche attraverso la definizione di un'offerta di temi specifici da indirizzare nei diversi «campi professionali». È indispensabile intersecare il nuovo inquadramento professionale con le opportunità di crescita professionale nei diversi contesti aziendali.

Vanno attestate le competenze acquisite con la formazione fatta per il settore metalmeccanico e dell'installazione impianti per renderle «spendibili» anche attraverso l'utilizzo di appositi software (Passaporto delle Competenze)

WELFARE INTEGRATIVO

Flexible benefits

Chiediamo un aumento dell'importo a 250 euro annui.

L'istituzione di una «Piattaforma metalmeccanica Welfare» unica nazionale a gestione delle parti per garantire a tutti la possibile conversione del Pdr in welfare, con ulteriori convenzioni e forme di sostegno ai dipendenti.

EbmSalute

Adeguamento progressivo del contributo mensile a carico aziendale di 6 euro a dipendente, finalizzato a sviluppare prestazioni di carattere integrativo e mutualistico erogate dal Fondo sanitario.

Fondo previdenziale Fondapi

Al fine di incrementare il numero di aderenti al Fondo previdenziale Fondapi occorre prevedere forme di premialità straordinarie per nuovi aderenti accompagnate da campagne informative condivise tra le parti attraverso una comunicazione nel cedolino paga.

Riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori di prima iscrizione con età inferiore ai 35 anni, una contribuzione a carico azienda pari al 2,2%.

Prevedere la contribuzione aziendale al fondo previdenziale anche per i periodi di non attività lavorativa o di sospensioni del rapporto di lavoro per qualsiasi causa (cassa integrazione, congedo parentale ed altre assenze).

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Prevedere che negli incontri periodici tra Rspg e Rls si discuta, alla presenza anche della direzione aziendale e della Rsu, delle tematiche ambientali (emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico ecc.) e si individuino e sviluppino specifici progetti di sostenibilità ambientale che coinvolgano tutti o parte dei lavoratori.

Incremento di 36 ore del permesso retribuito per ogni Rls, per rafforzare la formazione specifica e l'operatività preventiva.

Prevedere che nei casi di infortunio e di mancato infortunio, nell'ambito del reparto/ufficio, il break formativo (Allegato 33 del 26 maggio 2021), deve essere attivato entro le 48 ore su richiesta Rsu, Rls o Rspg. Nelle aziende con più di 50 dipendenti si richiede comunque siano previste almeno tre convocazioni annue.

Occorre implementare strumenti innovativi di segnalazione tempestiva delle criticità/rischio da parte dei lavoratori e di conseguente presa in carico da parte dei responsabili aziendali.

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Mercato del Lavoro

Va confermato che il contratto a tempo indeterminato e di apprendistato rimangono le principali forme di assunzioni nei luoghi di lavoro.

Inoltre va rafforzato e maggiormente diffuso l'utilizzo del contratto di apprendistato duale per irrobustire la sinergia tra scuola e lavoro e l'aumento della presenza di giovani con competenze nel settore metalmeccanico anche attraverso il confronto con la Rsu in cui vengano valutate le possibilità di assunzione di apprendisti.

Gli interventi legislativi in materia di mercato del lavoro hanno modificato le norme che regolano il ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile non a tempo indeterminato. Inoltre, l'attuale contratto collettivo nazionale, di fatto necessita di norme adeguate per un regolare utilizzo dei medesimi contratti e per ridurre la precarietà.

È necessario prevedere una serie di regole che in determinate circostanze non solo limitino il ricorso a questi contratti, ma che consentano anche una loro stabilizzazione nel tempo.

Vanno altresì individuate norme contrattuali utili a limitare il turn-over dei lavoratori a termine attraverso l'esercizio del diritto di precedenza a parità di mansioni equivalenti.

Va definita una percentuale massima di utilizzo, riferita ad ogni unità produttiva, per tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e staff leasing.

Viste le recenti modifiche legislative diventa indispensabile definire contrattualmente gli ambiti relativi alle «causali», le modalità e tempi di stabilizzazione nel caso di ricorso ai contratti a termine e/o somministrazione per periodi superiori ai 12 mesi.

È inoltre necessario individuare percorsi di stabilizzazione al superamento dei 24 mesi di rapporto di lavoro per i lavoratori con contratti a tempo determinato, in somministrazione a tempo determinato e in staff leasing, anche nei casi di successione di contratti.

L'utilizzo del contratto di staff leasing dovrà riguardare solo le più elevate qualifiche professionali e le attività non di carattere strutturale.

Estendere il diritto di informazione preventiva alle Rsu nel caso di non rinnovo dei contratti in essere, anche in caso di risoluzione anticipata della missione di somministrazione. Prevedere inoltre un'informativa in uno specifico incontro sulla prevenzione, salute e sicurezza, sulle norme contrattuali e sindacali con il coinvolgimento di Rsu/Rls/Rspg, per i nuovi ingressi in azienda: apprendistato, tempi determinati, somministrazione a tempo determinato, staff leasing, Ptco, alternanza scuola lavoro, tirocini ecc.

Rafforzare gli aspetti relativi al percorso di precedenza e di stabilizzazione delle altre tipologie contrattuali, precisando che l'attuazione del diritto di precedenza nei casi di assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato sia non solo a carico del lavoratore ma anche dell'azienda.

Appalti

Fatta salva, come già previsto dal Ccnl, l'esclusione dalle attività di appalto dei lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, le imprese in appalto operanti nel contesto produttivo inerenti ad attività presenti nel Campo di applicazione del contratto dovranno essere tenute all'applicazione del Ccnl metalmeccanico industria.

In caso di cambio di appalto va garantito il passaggio diretto ai lavoratori assunti nell'appalto alla società subentrante, garantendo le medesime condizioni normative e retributive applicate.

Prima della scadenza, l'azienda che cessa l'attività consegnerà alle Rsu/Oo.Ss. la documentazione relativa al personale assunto ai fini di effettuare un esame congiunto con le due società al fine di garantire la continuità lavorativa di tutti gli occupati.

Va garantito il diritto all'utilizzo dei servizi comuni alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il servizio mensa, l'infermeria, gli spogliatoi, le docce.

Ai lavoratori impiegati nelle attività in appalto e alle loro rappresentanze sindacali, dovranno essere riconosciute tutte le agibilità sindacali previste (spazi di affissione, locali per riunioni e strumenti informatici).

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

I cambiamenti epocali della transizione ecologica, digitale e tecnologica insieme ai processi di riorganizzazione e crisi necessitano di risposte inedite per gestire gli effetti occupazionali e per garantire, promuovere ed incrementare buona occupazione e conciliare la vita e il lavoro.

L'obiettivo principale è garantire l'occupazione aumentando la produttività e la competitività grazie agli investimenti tecnologici di prodotto e di processo, attuando forme di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

La riduzione dell'orario di lavoro e la sua rimodulazione (telelavoro, lavoro agile, ecc.) sono già state parzialmente realizzate nella contrattazione di secondo livello in Italia e in altri Paesi europei, attraverso un maggior utilizzo degli impianti, nuove turnistiche e recupero di efficienza.

Ora è fondamentale sperimentarla, estenderla e consolidarla nel Ccnl per dare coerenza e uniformità all'industria metalmeccanica e delle installazioni, anche al fine di migliorare la qualità e l'attrattività nei confronti delle giovani generazioni. Inoltre, è necessario anche perché tali interventi possano migliorare le condizioni di lavoro e ridurre gli infortuni come dichiarato dall'Inail.

Chiediamo una riduzione dell'orario di lavoro che implementi quanto già previsto per il lavoro a turni e che si applichi anche in settori/aziende coinvolti in processi di transizione, riorganizzazione o crisi e di consistente riqualificazione professionale. Chiediamo che si avvii una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, facendo salve le intese aziendali esistenti.

Al termine della fase di sperimentazione le parti si impegnano a valutare, modificare, implementare ed estendere nei settori e/o nell'industria metalmeccanica e delle installazioni la riduzione oraria stabilita.

Le Parti si impegnano a coinvolgere il governo per individuare un idoneo ed efficace strumento legislativo che favorisca la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro anche attraverso le risorse oggi impegnate in ammortizzatori sociali, anche per favorire un sostegno alla formazione. Le Parti si impegnano a coinvolgere il governo per individuare un idoneo ed efficace strumento legislativo che favorisca la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro anche attraverso le risorse oggi impegnate in ammortizzatori sociali, anche per favorire un sostegno alla formazione.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Lavoro agile, telelavoro e co-working

Chiediamo di definire la normativa quadro a livello nazionale.

Par, conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità

Utilizzo dei Par anche a frazioni d'ora, sia per i lavoratori a giornata che per quelli impegnati nei turni di lavoro.

Par con preavviso ridotto o nullo per assistenza ai figli minori, genitori anziani, familiari disabili.

Definire modalità orarie e progetti per la conciliazione tempi di vita-lavoro: permessi aggiuntivi specifici per il lavoro di cura, per figli minori diretti o riconosciuti nei diversi contesti famigliari, per genitori anziani e famigliari disabili.

Congedo parentale: integrare il trattamento economico previsto portando l'integrazione al 100% del reddito per ulteriori due mesi (attualmente all'80% e al 60%). Prevedere l'utilizzo del congedo anche in ore.

Definire nelle linee guida per la contrattazione di 2 livello, la modalità di «conversione in ore» per la trasformazione su base volontaria dei Pdr. Stabilire il termine entro cui effettuare l'esame congiunto per la definizione del calendario ferie, fatte salve le prassi aziendali in uso. In occasione di tale incontro si definirà l'utilizzo prioritario dei Par ad uso collettivo.

Ampliare utilizzo del lavoro a tempo ridotto, agevolandone l'accesso e l'utilizzo, per situazioni specifiche e attività di cura per famigliari.

Aspettativa non retribuita: migliorare l'istituto presente nel Ccnl per la conciliazione e per questioni individuali.

POLITICHE DI GENERE

Estensione delle norme contrattuali a tutte le vittime della violenza di genere.

Formazione/informazione sensibilizzazione specifica sui temi delle molestie e della violenza di genere effettuando almeno 2 ore a carico azienda.

In occasione della presentazione del **Rapporto Biennale sulle Pari opportunità**, definire un apposito incontro con le Rsu per una sua illustrazione e per l'individuazione delle azioni da mettere in atto nel corso del biennio al fine di affrontare le problematiche relative al gender pay gap. Inoltre recepire i capisaldi della direttiva Ue 2023/970 (trasparenza salariale e meccanismi applicativi). Certificazione di genere e riconoscimento delle carriere Alias.

SALARIO

Minimi, trasferte e reperibilità

Riconfermiamo il modello definito dal Ccnl **26 maggio 2021**, basato su due livelli di contrattazione e sull'introduzione di diverse innovazioni contrattuali. Innovazioni che a distanza di diversi anni, hanno trovato una limitata applicazione e che hanno ancora bisogno di essere sperimentate e applicate nei vari contesti lavorativi.

La nostra richiesta di aumento, relativa al periodo di vigenza **2025-2027**, è pari a **280€ riferita alla 5ª categoria**, sul trattamento economico minimo e un'analoga rivalutazione dei trattamenti di trasferta e di reperibilità.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Incrementare la percentuale per lavoro straordinario, notturno e festivo con riconoscimento delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali (ferie, 13ª mensilità, festività, malattia, ecc.) attraverso il principio di omnicomprensività.

Efficacia degli aumenti contrattuali

In questi anni, la pratica degli assorbimenti dei superminimi individuali in caso di aumenti contrattuali ha dimostrato di essere iniqua, di comprimere le retribuzioni reali e di vanificare, nei fatti, gli esiti dei rinnovi contrattuali per una parte sempre crescente di lavoratrici e lavoratori.

Consapevoli di quanto previsto dalla normativa vigente e dell'orientamento della giurisprudenza, siamo a chiedere di rivedere la norma contrattuale che, a decorrere dal 2017, consente alle aziende di procedere con gli assorbimenti degli aumenti del Ccnl attraverso i superminimi individuali perché non più adeguata.

Premio perequativo

L'istituto dell'elemento perequativo, introdotto dal 2008, a distanza di diversi anni riscontra un'applicazione molto limitata per una sua formulazione che riduce fortemente la sua efficacia.

Si richiede d'incrementare a 700€ l'importo annuo e di modificare i criteri di erogazione affinché sia realmente riconosciuto alle lavoratrici e ai lavoratori che dipendono da imprese che non hanno in vigore un premio di risultato o analoghe voci retributive derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale, evitando che le lavoratrici e i lavoratori delle medesime aziende rimangano di fatto senza la copertura del secondo livello di contrattazione.

ALTRI DIRITTI E TUTELE

Lavoratori stranieri

In caso di decesso di un lavoratore straniero, prevedere una norma contrattuale e procedurale che possa facilitare e semplificare lo sblocco per gli eredi del pagamento del Tfr rimasto in azienda e/o del Fondo di pensione integrativa.

Patologie gravi

Adeguamento della normativa relativa alla malattia e infortunio non sul lavoro per i lavoratori affetti da disabilità e altre gravi patologie.

Integrare l'elenco delle patologie gravi, considerando anche gli aspetti di genere, per le quali è escluso il meccanismo di penalizzazione economica per le «malattie brevi». Semplificare la normativa senza peggioramenti per i lavoratori nelle tutele complessive.

DIRITTI SINDACALI

Garantire l'utilizzo e la messa a disposizione di strumenti informatici, bacheche digitali, uso mail e videoconferenze, ecc. necessari ad informare e consultare i lavoratori.

Normare la delega sindacale digitale e prevedere l'inoltro via mail, alle rispettive organizzazioni sindacali, dell'elenco degli iscritti.

Richieste di aggiornamento accordo Rsu/RIs, (Allegato 28 del 9 aprile 2018), considerando anche gli aspetti legati al lavoro a distanza.

Obbligo per le imprese di compilare la dichiarazione Uniemens sul dato relativo all'iscrizione sindacale.

I permessi retribuiti sindacali non andranno a decremento del monte ore per: le richieste di incontri tra le parti, commissioni paritetiche e di partecipazione, attività di formazione sindacale, incontro sindacale con lavoratori di nuovo ingresso in azienda, ecc.

Modificare l'art. 84 - Capitolo undicesimo - al fine di garantire la presenza negli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali, e dei componenti sindacali aziendali - Rsu - in particolare nelle realtà aziendali di minor dimensione occupazionale.

Quota di servizio contrattuale annuale per i non iscritti alle organizzazioni sindacali.

PERCORSO DEMOCRATICO

La presente ipotesi di piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da Fim, Fiom, Uilm con Unionmeccanica-Confapi, in ottemperanza ai criteri e alle modalità dell'**Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016**, sarà sottoposta a consultazione certificata con voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori.