



IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO NAZIONALE ODONTOTECNICI

PREDISPOSTA DALLE SEGRETERIE NAZIONALI FIM, FIOM, UILM

APPROVATA DALL'ASSEMBLEA NAZIONALE FIM, FIOM, UILM
DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI DELL'ARTIGIANATO

*Testo per la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti
da imprese odontotecniche*

Firenze, 5 luglio 2006

PREMESSA

Fim, Fiom, Uilm nazionali considerano la presentazione di una piattaforma unitaria per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese odontotecniche, un risultato significativo che permette il rilancio di un'azione sindacale nel settore.

Del resto il positivo rinnovo del Contratto Nazionale unitariamente realizzato nello scorso mese di gennaio 2006 con tutte le controparti per i metalmeccanici e gli orafi-argentieri dipendenti di aziende industriali e la stipula dell'Accordo interconfederale sull'artigianato, a carattere sperimentale, realizzato lo scorso mese di febbraio 2006, rafforzano il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori odontotecnici ad aver rinnovato il proprio Contratto Nazionale di Lavoro.

La piattaforma unitaria propone di rafforzare il ruolo del Contratto Nazionale e della contrattazione collettiva anche in funzione di una nuova e diversa politica industriale che indirizzi la capacità competitiva delle imprese artigiane e di piccole dimensioni sul terreno della qualità del lavoro, sulla qualità dei prodotti, sull'innovazione organizzativa e tecnologica e per favorire lo sviluppo di un sistema d'impresa a rete.

Per questo si richiede un aumento salariale capace di tutelare e affermare il potere d'acquisto delle retribuzioni, di rafforzare il sistema di relazioni sindacali ad ogni livello, anche qualificando e finalizzando il ruolo degli Osservatori, di valorizzare la formazione e la professionalità, la qualità del lavoro e la stabilità dell'occupazione, coniugando in tal modo la specificità del settore artigiano con il miglioramento delle condizioni di lavoro.

PERCORSO D'AZIONE COMUNE E REGOLE PER LA CONSULTAZIONE

Fim, Fiom, Uilm nazionali concordano, in via sperimentale, un percorso d'azione comune e di regole per l'approvazione della piattaforma e dell'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dei dipendenti delle aziende odontotecniche.

1. A livello di ogni provincia e/o territorio caratterizzato da una presenza di imprese odontotecniche sarà programmata una campagna di assemblee unitarie in cui l'ipotesi di piattaforma sarà sottoposta alla valutazione ed al consenso delle lavoratrici e dei lavoratori da concludere entro il 15 di settembre 2006.

L'espressione del consenso sulla ipotesi di piattaforma verrà registrato su un apposito verbale contenente il nominativo dell'impresa ed i dati quantitativi della consultazione.

A livello nazionale è istituita una commissione unitaria di garanzia formata da 3 componenti, uno per ogni organizzazione sindacale, che certificherà l'esito del percorso qui concordato.

2. Il consenso alla piattaforma si considererà acquisito tramite il voto che esprime una maggioranza semplice dei consensi sul totale dei votanti.

La platea delle lavoratrici e dei lavoratori consultati e le imprese artigiane coinvolte costituiranno il bacino di riferimento per la consultazione di mandato finale sull'accordo.

3. Fim, Fiom, Uilm costituiscono un'Assemblea Nazionale delle delegate e dei delegati dell'artigianato formata da n° 65 persone e composta dai responsabili Fim, Fiom, Uilm che ad ogni livello operano nel settore dell'artigianato, dai delegati di bacino e da dipendenti d'impresе artigiane componenti di organismi dirigenti provinciali, regionali e nazionali. Fermo restando la titolarità contrattuale delle organizzazioni sindacali, si concorda di assegnare a tale Assemblea un potere consultivo nella fase di definizione della piattaforma, di valutazione dell'andamento della Trattativa, di giudizio prima della fase conclusiva del negoziato.

4. L'ipotesi d'accordo verrà sottoposta su proposta congiunta di Fim, Fiom, Uilm al consenso delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende odontotecniche a partire da quelle precedentemente interessate, tramite voto.

Il consenso sarà acquisito con il raggiungimento della maggioranza semplice tra i votanti.

La consultazione può essere richiesta anche da una sola Organizzazione Sindacale.

In tal caso ai fini della valutazione del consenso sull'accordo è necessario il raggiungimento di un voto favorevole almeno pari al 50% + 1 dei votanti alle assemblee di andata.

Per i verbali di consultazione vale quanto concordato per il percorso di approvazione della piattaforma rivendicativa.

SISTEMA CONTRATTUALE E UNIFICAZIONE DEI CONTRATTI

Fermo restando le procedure ed i tempi di svolgimento dei negoziati di cui art.4 del CCNL in vigore si propone di verificare l'unificabilità degli attuali 3 contratti nazionali artigiani stipulati dai sindacati metalmeccanici: meccanica e installazione impianti, odontotecnici, orafi e argentieri, fermo restando alcune specificità (ad esempio articolazione dell'inquadramento professionale).

OSSERVATORI

Si richiede di rendere operativo l'Osservatorio Nazionale con l'effettuazione di almeno un incontro su base annua, per un esame congiunto dell'andamento del settore, delle condizioni di lavoro, dell'andamento occupazionale, dei processi di innovazione, degli interventi a sostegno del lavoro e delle imprese. In tale ambito potranno essere individuate le risorse necessarie per la reale operatività dell'osservatorio. Si richiede di rendere operativi gli osservatori regionali sul tema della formazione professionale.

INQUADRAMENTO

Si richiede l'istituzione di un Gruppo di Lavoro Nazionale Paritetico cui affidare il compito di formulare proposte entro il 31/12/2007 da consegnare alle parti stipulanti il CCNL. Ciò al fine di poter verificare, se sussistono, condizioni per una possibile revisione condivisa dell'attuale classificazione unica di inquadramento dei lavoratori dipendenti delle aziende odontotecniche.

Il Gruppo di Lavoro potrà avvalersi delle esperienze già emerse ai livelli regionali e di quanto emerso dalla ricerca sui fabbisogni formativi e di altre indagini utili allo scopo.

DIRITTI SINDACALI

Si richiede l'effettivo riconoscimento del diritto a svolgere assemblee retribuite in azienda, anche se sprovvista di locali dedicati, almeno nell'ambito delle seguenti tematiche: rinnovo del Contratto nazionale, rinnovo del Contratto regionale, Artifond, Legge 626.

DIRITTI INDIVIDUALI

Si richiede:

- l'adeguamento della normativa contrattuale a quanto previsto in materia di congedi parentali e formativi;
- di rendere possibile per i lavoratori migranti di accorpate ferie, permessi retribuiti, banca ore, ex festività al fine di consentire un'eventuale maggiore permanenza nei loro paesi di origine;
- la possibilità di fruire di permessi retribuiti contrattualmente previsti in occasione delle festività religiose e di altri culti;
- la corresponsione fino al 100% della retribuzione netta, di fatto, fin dal primo giorno anche nel caso di malattie di durata inferiore a 7 giorni.

APPRENDISTATO

Fim, Fiom, Uilm intendono, attraverso la contrattazione, privilegiare, anche alla luce delle innovazioni legislative intercorse, l'istituto dell'apprendistato come forma di ingresso al lavoro per i giovani finalizzata ad un lavoro qualificato e stabile in funzione del forte investimento in formazione che accompagna l'intera durata del contratto.

Perché questo realmente avvenga occorre che la formazione sia certa e certificata e a partire da quanto previsto dalla Legge regolamentare tramite il CCNL la quantità di ore da dedicare all'attività formativa, le modalità di erogazione della formazione, le sedi in cui questa deve essere svolta, ed i suoi contenuti di riferimento.

Vanno regolamentate contrattualmente inoltre le caratteristiche che deve avere il tutor, il suo livello professionale e il grado d'istruzione, nonché prevista una formazione specifica per i soggetti che assumano tale ruolo.

Devono inoltre essere definiti i profili professionali da prendere a riferimento per ogni livello di sbocco previsto.

Poiché il contratto di apprendistato è anche fortemente incentivato è inoltre necessario un impegno contrattuale che porti alla stabilità dei contratti di apprendistato già realizzati per poterne stipulare altri.

Ciò come forma di prevenzione degli abusi, pur nella consapevolezza che le imprese che abbiano formato una professionalità qualificata non abbiano alcun interesse a perderla.

Si ritiene possibile l'ampliamento delle qualifiche per le quali è fin qui stato possibile utilizzare il contratto di apprendistato, prevedendone l'utilizzo per le qualifiche dal 1°S al 5° livello.

Si ritiene che la durata massima consentita dal contratto debba essere di 60 mesi e che la durata debba essere direttamente proporzionale col livello di sbocco.

Si ritiene inoltre che in presenza di titolo di studio inerente la qualifica da acquisire col contratto di apprendistato la durata dell'apprendistato debba essere ridotta di 3 mesi in caso di attestato rilasciato da scuola professionale, di 1 anno in caso di diploma, di 2 anni in caso di laurea.

Inoltre, le precedenti esperienze lavorative devono essere considerate per la definizione della durata del contratto di apprendistato e della progressione retributiva.

L'inquadramento e la retribuzione vanno definiti prendendo a riferimento i livelli contrattuali, come previsto dalla Legge ed eliminando la percentualizzazione oggi in essere.

Va inoltre prevista una progressione graduale che portino retribuzione ed inquadramento ad avvicinarsi nell'ultimo periodo a quelli previsti per la qualifica oggetto del contratto.

Devono infine essere temi di attenzione e di approfondimento del negoziato quello dell'indennità di malattia e della previdenza complementare degli apprendisti.

MERCATO DEL LAVORO

Contratto a tempo determinato

Si intende confermare la limitazione quantitativa alle assunzioni a tempo determinato prevista dal contratto del 1998.

Contratto di somministrazione a tempo determinato

Si intende inserire questa tipologia contrattuale all'interno del CCNL, prevedendone limiti all'utilizzo uguali a quelli previsti per il tempo determinato.

Il totale dei lavoratori presenti in Azienda con contratti di tipo temporaneo non deve comunque superare il numero totale dei lavoratori assunti nella medesima azienda con contratto a tempo indeterminato e comunque non deve essere complessivamente superiore a 5.

Part-time

Si richiede la maggiorazione del 15% in caso di utilizzo di lavoro supplementare.

FORMAZIONE

Si richiede di sancire una norma che regoli il diritto/dovere alla formazione continua del singolo lavoratore, definendo una quota annua non inferiore a 8 ore del normale orario di lavoro cumulabili per la vigenza del CCNL, da dedicare alla formazione professionale e all'aggiornamento tecnico pratico.

A tal fine vanno definiti adeguati percorsi e moduli formativi, anche avvalendosi dei programmi formativi predisposti dagli EE.BB regionali e dall'EBNA, e di possibili interventi comunemente definiti a carattere settoriale.

Il finanziamento del piano formativo può essere realizzato attingendo ai fondi istituzionali previsti, compresi quelli messi a disposizione dalla comunità europea.

ORARIO

Si richiede:

- elevare in misura di 16 ore su base annua l'attuale quota di riduzione di orario di lavoro, da usufruire mediante permessi retribuiti in forma individuale e/o collettiva.
- definire una precedenza nell'utilizzo di tali permessi retribuiti se richiesti per motivi formativi.
- determinare la fruizione della banca-ore anche attraverso la costituzione di un conto-ore complessivo a disposizione del lavoratore, ridefinendone le procedure applicative.

AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA

Si richiede:

- di verificare in un apposito incontro lo stato di applicazione della legge 626/94 nel settore;
- di definire possibili percorsi formativi per RLS e RLST;
- di definire possibili percorsi formativi/informativi che tengano conto delle barriere linguistiche;
- di assegnare agli Osservatori già previsti compiti espliciti di monitoraggio; anche realizzando con cadenza biennale un'iniziativa congiunta pubblica che valorizzi i risultati del comune impegno su questi temi.

ARTIFOND

Si richiede di aumentare il contributo a carico dell'azienda all'1,2% della retribuzione utile agli effetti del TFR ed elevare la quota di accantonamento del TFR nel fondo dall'attuale 16% al 40%.

TRASFERTE

Si richiede la rivalutazione di 10 € dell'indennità di trasferta ed un aggiornamento delle normative anche in relazione al rimborso spese.

SCATTI D'ANZIANITÀ

Si richiede la rivalutazione di €3 per ogni scatto maturato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 12, 16° comma, Parte seconda e dall'art. 8, 23° comma, Parte terza del vigente CCNL.

AUMENTO SALARIALE

Per il quadriennio 2005/2008 si richiede di incrementare i minimi contrattuali in forma parametrata 100/199, a titolo di recupero e tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni come riportato nella seguente tabella:

LIVELLO	AUMENTO RICHiesto	PARAMETRO
6°	106,00	100
5°	114,00	108
4°	124,00	117
3°	137,00	129
2°	164,00	155
1°	180,00	170
1°S	211,00	199

Dichiariamo altresì la nostra disponibilità, in un'ottica di semplificazione delle buste paga al conglobamento dell'indennità di contingenza.

Si richiede che a decorrere dal 1/1/2008, alle lavoratrici ed ai lavoratori che non siano stati interessati dalla contrattazione regionale, sia corrisposto, a titolo di produttività, un'erogazione annua pari a 220 € quale elemento perequativo sotto forma di EDR non assorbibile. Tale proposta sostituisce dal punto di vista della tecnica contrattuale quanto previsto dal precedente CCNL, per i lavoratori non interessati dalla contrattazione regionale, la ove indicata un'erogazione mensile pari al 25% della media dagli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti.

Si richiede che entro il 31/12/2007 le parti procedano a livello nazionale ad un esame congiunto relativo alla concreta realizzazione della contrattazione regionale sia in termini quantitativi che qualitativi.

Si richiede di realizzare entro il 30/06/2008 un incontro nazionale, tra le parti firmatarie il presente CCNL per procedere all'eventuale riallineamento dei minimi contrattuali, in presenza di scostamento tra l'inflazione concordata e quella reale.

QUOTA CONTRATTO

Si richiede di definire una quota contrattuale per i lavoratori non iscritti.