



LA MODIFICA DEI PRINCIPALI ISTITUTI RETRIBUTIVI NEL NUOVO CONTRATTO DEI METALMECCANICI STIPULATO IL 20 GENNAIO 2008 TRA FIM, FIOM E UILM E FEDERMECCANICA E ASSISTAL

Il 20 gennaio 2008 è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL metalmeccanici Federmeccanica e Assistal.

Tale ipotesi nei giorni 25, 26 e 27 febbraio 2008 sarà sottoposta in sede di referendum alla diretta approvazione da parte dei lavoratori. Il risultato della lunga trattativa che ha preceduto il rinnovo non è solo un incremento medio mensile di 127 euro, ma una vera e propria riforma del contratto collettivo nazionale, che ne esce profondamente innovato, aggiornato, ma anche semplificato. Il rinnovo interviene su molti aspetti della disciplina collettiva, dal trattamento economico (oltre ai minimi sono stati adeguati anche gli importi della trasferta, dell'indennità di reperibilità) a quello normativo (che tra l'altro già recepisce le novità del pacchetto welfare in materia di successione dei contratti a termine), fino al sistema delle relazioni industriali, della formazione e delle pari opportunità.

Decorrenza e durata

La parte economica del nuovo contratto di durata biennale decorre dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009, mentre la parte normativa ha durata quadriennale dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011. La novità più rilevante, che consiste nell'unificazione delle discipline speciali degli operai, intermedi e impiegati e nella conseguente mensilizzazione del trattamento economico degli operai, entrerà in vigore in modo graduale, in quanto la maggior parte dei nuovi istituti decorrerà dal 1° gennaio 2009, salvo alcuni specificatamente individuati dall'accordo che saranno operativi già dal 2008 (ferie, prova, preavviso). Le aziende sono tenute a fornire copia del nuovo contratto ai lavoratori a partire dal mese di luglio 2008 e comunque entro il mese di novembre 2008. Si esaminano di seguito le principali novità, mantenendo il medesimo ordine seguito nel testo dell'accordo, e in particolare la distinzione tra le modifiche degli articoli del Ccnl attualmente vigenti e la disciplina unificata impiegati-operai.

Nuovi minimi tabellari

L'incremento dei minimi, che verrà erogato in tre tranches (rispettivamente a gennaio 2008, gennaio 2009 e settembre 2009), è stato calcolato per ciascun livello di inquadramento, parametrando l'aumento lordo medio mensile di € 127,00 fissato per la 5° categoria.

In tabella si indicano gli importi dei trattamenti minimi di retribuzione in corrispondenza di ciascuna delle tre scadenze, ottenuti applicando gli incrementi previsti dall'accordo del 20 gennaio (indicati tra parentesi) agli importi precedenti. Nell'accordo si precisa che gli aumenti retributivi si intendono in generale non assorbibili, salvo che eventuali aumenti individuali o collettivi siano stati concessi con un'espressa clausola di assorbibilità o a titolo di anticipo su futuri incrementi contrattuali.

Livelli	IMPORTI MENSILI A DECORRERE			
	dall'1.1.2008 (1° tranche)	dall'1.1.2009 (2° tranche)	dall'1.9.2009 (3° tranche)	Totale incremento
7°	1.805,89 (78,75)	1.854,45 (48,56)	1.893,83 (39,38)	166,69
6°	1.666,08 (71,25)	1.710,02 (43,94)	1.745,64 (35,62)	150,81
5°S	1.552,48 (66,38)	1.593,41 (40,93)	1.626,59 (33,18)	140,49
5°	1.457,56 (60,00)	1.494,56 (37,00)	1.524,56 (30,00)	127,00
4°	1.366,80 (54,75)	1.400,56 (33,76)	1.427,94 (27,38)	115,89
3°	1.313,50 (51,75)	1.345,41 (31,91)	1.371,29 (25,88)	109,54
2°	1.197,76 (43,88)	1.224,82 (27,06)	1.246,75 (21,93)	92,87
1°	1.095,60 (37,50)	1.118,72 (23,12)	1.137,48 (18,76)	79,38

Una Tantum

Viene riconosciuto un importo lordo una tantum di € 300,00 che, come indicato nell'accordo stesso, si considera comprensivo anche dell'eventuale lvc (indennità di vacanza contrattuale) corrisposta nel trimestre ottobre/dicembre 2007. Pertanto tale importo, al netto di quanto già erogato come Indennità di vacanza contrattuale (lvc), è stato forfetaria-mente quantificato per tutti i lavoratori metalmeccanici in euro 267,00, da corrispondere unitamente alla retribuzione del mese di marzo 2008. L'accordo non specifica quali sono i soggetti destinatari di tali somme, limitandosi a dire che l'una tantum deve essere erogata a tutti gli addetti metalmeccanici (salvo, si presume, il presupposto della sussistenza del rapporto di lavoro alla data dell'erogazione e forse anche quello della sussistenza al 31 dicembre 2007). Proprio in considerazione della generica formulazione della norma, che non specifica la natura di arretrato della somma, né l'esatto periodo a cui si riferisce, si ritiene che l'importo dell'una tantum debba essere assoggettato a tassazione ordinaria.

Elemento perequativo

A decorrere dal 2008 l'elemento perequativo introdotto in via sperimentale dal rinnovo del 19 gennaio 2006 viene raddoppiato nell'importo (da € 130,00 a € 260,00) e trasformato in un elemento strutturale della retribuzione. Rimangono invariati i requisiti di spettanza e le modalità di attribuzione. Tale somma spetta in misura piena, ed è erogata annualmente nel mese di giugno, a quei lavoratori che nell'anno precedente hanno percepito la sola retribuzione minima contrattualmente prevista a livello nazionale, senza cioè alcun elemento aggiuntivo (ad personam, superminimo individuale o collettivo etc). L'importo di 260 euro deve invece essere ridotto per quei lavoratori ai quali sia già stata erogata una retribuzione annua aggiuntiva inferiore a € 260,00.

In questo caso l'importo da erogare è pari alla differenza tra euro 260 e l'elemento aggiuntivo annuo già percepito. Si ricorda inoltre, che l'elemento perequativo è da considerarsi onnicomprensivo e quindi non utile ai fini del Tfr.

Indennità di reperibilità

Con decorrenza dal 1 ° gennaio 2008 sono stati adeguati gli importi minimi dei compensi conosciuti ai lavoratori cui viene richiesta la reperibilità. Il nuovo articolo 5-ter modifica altresì la disciplina dell'istituto introducendo le seguenti nuove regole:

- l'obbligo da parte delle aziende di fornire una preventiva comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, al fine di illustrare le modalità applicative, il numero e la professionalità dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità;
- è eccezionalmente ammessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che vengano richiamati in servizio in virtù della reperibilità, ai quali deve comunque essere garantito un riposo giornaliero consecutivo di almeno 8 ore nonché l'appropriata protezione;
- il lavoratore può rifiutarsi di svolgere i turni di reperibilità solo in presenza di un giustificato motivo, previa richiesta di un incontro con la Direzione aziendale in presenza di un rappresentante delle Rsu.

Livello	Compenso giornaliero dall'1.1.2008			Compenso settimanale dall'1.1.2008		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festivo	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1°- 2°- 3°	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05
4°- 5°	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
5°S	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35

Indennità di trasferta

A partire dal 2008 sono stati aggiornati i valori delle indennità riconosciute per la trasferta intera ovvero per la sola quota di pasto o di pernottamento (vedi tabella). Il nuovo trattamento economico

della trasferta è incluso nella parte dell'accordo relativa alla disciplina unificata del rapporto individuale, che, in via generale, entra in vigore dal 1° gennaio 2009. Poiché tale istituto non è tra quelli espressamente citati dall'accordo stesso per i quali l'entrata in vigore è stata anticipata al 2008 (tra cui il preavviso e il periodo di prova vedi oltre), ma comunque la decorrenza dei nuovi importi è fissata già dal 2008, si evidenzia il dubbio che la nuova disciplina sia applicabile già da quest'anno a tutti i lavoratori (compresi gli impiegati per i quali invece il precedente contratto collettivo nazionale di lavoro prevede il solo rimborso delle spese sostenute).

Misura dell'indennità	Dal 1° gennaio 2008	Dal 1° gennaio 2009
Trasferta intera	37,50	40,00
Quota per il pasto meridiano o serale	10,90	11,30
Quota per il pernottamento	15,70	17,40

Le novità economiche che decorrono dal 2009

La mensilizzazione

Per effetto dell'unificazione delle discipline speciali degli operai, impiegati e intermedi, che entrerà in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2009, a partire dalla stessa data la retribuzione degli operai sarà sempre mensilizzata. In pratica dal prossimo anno, quando la disciplina del rapporto individuale di lavoro sarà unificata per le diverse categorie di inquadramento, l'operaio metalmeccanico sarà sempre retribuito in misura fissa mensile e non più a ore. A titolo di compensazione retributiva derivante dalla nuova modalità di calcolo della retribuzione, ai lavoratori inquadrati come operai verrà riconosciuta a partire dall'anno 2009, un'erogazione aggiuntiva a titolo di "superminimo non assorbibile", da corrispondersi ogni anno nel mese di dicembre, di importo corrispondente a 11 ore e 10 minuti di retribuzione.

Le modifiche dopo la mensilizzazione

Dalla mensilizzazione discendono per gli operai le seguenti modifiche di alcuni istituti contrattuali:

■ festività infrasettimanali

la retribuzione della festività cadente in giorno infrasettimanale è da intendersi compresa nella normale retribuzione mensile;

■ tredicesima mensilità

la gratifica natalizia è di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto (anche il periodo di prova si considera utile per il diritto alla maturazione dei ratei mensili).

Unificazione delle discipline speciali, successione di contratti a termine e somministrazione, ferie, orario di lavoro, straordinario e banca delle ore

Unificazione delle discipline speciali

L'accordo del 20 gennaio 2008 prevede l'unificazione delle tre discipline speciali dedicate rispettivamente agli operai (parte 1°), agli intermedi (parte 2°) e agli impiegati (parte 3°), nell'unica disciplina del rapporto individuale di lavoro. L'armonizzazione è realizzata estendendo agli operai la disciplina della parte terza riservata agli impiegati, alla quale sono state apportate alcune modifiche nonché alcune integrazioni di specifiche disposizioni previste nella parte prima degli operai. La disciplina unica entrerà in vigore il 1° gennaio 2009, salvo alcune norme per le quali è espressamente previsto che siano applicabili già dal 2008.

Successione dei contratti a termine e di somministrazione

L'ipotesi di rinnovo recepisce le novità in materia di successione dei contratti a termine introdotte dal protocollo welfare, e va oltre. In aggiunta al limite legale dei 36 mesi, l'accordo prevede un ulteriore limite complessivo di 44 mesi, comprensivo dei periodi svolti dallo stesso lavoratore nella stessa azienda sia con contratto a termine che con contratto di somministrazione. L'eventuale superamento di questo limite contrattuale, comporta per il lavoratore metalmeccanico il diritto alla stabilizzazione del rapporto, cioè la trasformazione in contratto a tempo indeterminato. L'unica eccezione è rappresentata dalla ed. deroga assistita, cioè dalla possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine davanti alla DPL (Direzione Provinciale del Lavoro) e alla presenza di un rappresentante delle OO.SS. Parimenti alla legge n. 247/2007 di recepimento del Protocollo welfare, è stata prevista una disciplina transitoria secondo la quale i contratti (a termine ovvero di somministrazione) in corso all'1.1.2008 proseguiranno fino alla naturale scadenza (anche se complessivamente superano i 44 mesi), mentre i periodi di lavoro (a termine e con somministrazione) già svolti prima e dopo l'1.1.2008 sono computati ai fini del tetto dei 44 mesi a partire dal 1° aprile 2009.

Ferie

Dall'1.1.2008 è rinnovata la disciplina delle ferie contenuta nella parte terza degli impiegati, ed estesa anche agli operai. Alle 4 settimane annue si aggiunge 1 giorno per i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio ovvero 1 settimana per coloro che hanno un'anzianità superiore a 18 anni compiuti. La settimana di ferie deve essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni, a seconda che l'orario aziendale sia distribuito su 5 o 6 giorni la settimana (la precedente disciplina prevedeva per gli orari articolati su 5 giorni la settimana, che ciascun giorno fruito dovesse essere computato in misura pari a 1,2). Per gli operai in forza al 31.12.2007 è previsto altresì un regime transitorio, secondo il quale l'anzianità di oltre 10 anni che fa maturare 1 giorno aggiuntivo di ferie, ovvero quella di oltre 18 anni che fa maturare una settimana in più, iniziano a decorrere dall'1.1.2008. Un giorno in più di ferie, oltre alle 4 settimane, è riconosciuto dall'1.1.2008 solo a quei lavoratori con più di 10 anni di anzianità aziendale e con almeno 55 anni di età.

Orario di lavoro

La prima parte dell'accordo in esame modifica anche la disciplina di alcuni aspetti afferenti l'orario di lavoro. Con riferimento all'orario multiperiodale, vengono introdotte le seguenti novità:

- è ammesso il ricorso all'orario multiperiodale anche in presenza di picchi produttivi che non possono essere fronteggiati con il ricorso ai normali assetti produttivi;
- le maggiorazioni da riconoscere per le ore prestate oltre l'orario normale settimanale sono incrementate al 15% (per le prestazioni rese dal lunedì al venerdì) ovvero al 25% (per le prestazioni rese di sabato);
- in casi eccezionali, laddove non sia possibile far recuperare le maggiori ore svolte in una settimana in quella successiva, l'azienda potrà concordare con le Rsu di riprogrammare l'orario o di compensare tali ore con una maggiorazione del 50% (al netto di quella già percepita) ovvero di farle confluire nella banca delle ore. Nuova è altresì la possibilità che uno dei 7 permessi retribuiti da fruire collettivamente (c.d. par), sia dichiarato, con apposito accordo con le Rsu, non fruibile nell'anno, con la conseguenza che qualora il lavoratore non ne chieda la monetizzazione entro novembre (con pagamento nel mese di dicembre), tale permesso venga accantonato nel suo conto individuale. È stato ridotto da 25 a 15 giorni il termine di preavviso entro cui il lavoratore deve richiedere al datore di lavoro di fruire di un permesso retribuito. I permessi a disposizione dei lavoratori eletti quali rappresentanti per la sicurezza sono elevati a 50 ore per le aziende che occupano da 50 a 100 dipendenti, ovvero 70 ore per le aziende con più di 100 dipendenti.

Lavoro straordinario

È stato altresì innalzato il limite annuo di ore di straordinario che sono esenti da accordo con le Rsu e informazione preventiva, pari rispettivamente a:

- 40 ore per i turnisti
- 40 ore per i non turnisti dipendenti di aziende con oltre 200 dipendenti;
- 48 ore per i non turnisti dipendenti di aziende fino a 200 dipendenti.

Banca delle ore

Viene abrogata la franchigia delle ore di straordinario che possono essere destinate nella banca delle ore. In pratica il dipendente, sin dalla prima ora di straordinario potrà richiedere la destinazione alla banca delle ore al fine di utilizzare i corrispondenti riposi compensativi.

Sistema di inquadramento

Le parti si impegnano a riformare il sistema di inquadramento contrattuale entro il 28.2.2009. È comunque previsto che, in caso di mancata realizzazione di tale obiettivo di riforma, dall'1.3.2009 risultino operative le seguenti novità:

- ai lavoratori della 3° categoria, con prolungata esperienza, che operano su diverse funzioni è riconosciuto un elemento retributivo di professionalità (pari al parametro 121.7 degli attuali minimi tabellari):
- la 5° categoria super è trasformata in una nuova categoria (5° livello superiore) aperta anche agli

operai (lavoratori in possesso di elevata capacità e particolare perizia tecnico-pratica, che agiscono con particolare autonomia operativa).

Periodo di prova

Tra le novità in vigore già dal 2008 vi è la rinnovata disciplina dell'istituto del periodo di prova, che sarà operativa dall' 1.2.2008. Accanto alla durata ordinaria della prova, è prevista una durata ridotta applicabile nei seguenti casi:

- il lavoratore ha già svolto presso altra azienda per almeno due anni le stesse mansioni;
- il lavoratore assumendo ha completato un contratto di apprendistato professionalizzante con cui ha acquisito lo stesso profilo professionale per il quale viene assunto.

A tale fine il lavoratore deve comprovare il suo passato professionale che gli dà diritto a un periodo di prova ridotto, presentando all'azienda un apposito attestato o certificato di lavoro. Il patto di prova non è invece ammesso in caso di assunzione entro 12 mesi dalla fine dell'ultimo rapporto di un lavoratore che, per le stesse mansioni, abbia complessivamente svolto presso l'azienda un periodo di lavoro (con contratto a termine e/o somministrazione) di durata superiore al periodo di prova (con contratto a termine e/o somministrazione). Qualora invece i periodi di lavoro precedentemente svolti siano stati inferiori alla durata del periodo di prova, quest'ultima è proporzionalmente ridotta.

Categoria	Periodo di prova ordinario	Periodo di prova ridotto
1°	1 mese	20 giorni
2° e 3°	1 mese e 1/2	1 mese
4°, 5°, e livello superiore	3 mesi	2 mesi
6° e 7°	6 mesi	3 mesi

Preavviso

Il preavviso è tra gli istituti compresi nella disciplina unificata impiegati e operai, i cui nuovi termini sono applicabili dall'1.2.2008. Nell'attesa che entri in vigore il regime della mensilizzazione (operativo dall'1.1.2009) si evidenzia per gli operai inquadrati nella prima categoria la difficoltà di trasformare tali periodi nella corrispondente indennità sostitutiva del preavviso, in quanto la nuova disciplina non ha specificato a quante ore di retribuzione corrisponda un giorno (come invece precisa la norma vigente fino al 31.1.2008). È stata altresì modificata la decorrenza del termine di preavviso, fissata per tutti i lavoratori a partire dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento.

Anni di servizio	6° e 7° categ.	4° e 5° categ.	2° e 3° categ.	1° categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	30 giorni	20 giorni

Scatti di anzianità

A decorrere dall'1.2.2008 entra in vigore la nuova disciplina unificata sugli aumenti periodici di anzianità, che sarà applicabile a tutte le categorie di lavoratori metalmeccanici (impiegati e operai). Dal punto di vista economico gli importi degli scatti sono rimasti invariati, e anche dal punto di vista normativo nulla è cambiato circa la modalità di maturazione degli stessi (un massimo di 5 bienni) e i termini di decorrenza (primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio). È stata invece completamente rivista la disciplina applicabile in occasione del passaggio del lavoratore a categorie superiori. La nuova regola prevede che il lavoratore conservi la propria anzianità di servizio ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità e mantenga il numero degli scatti già maturati il cui importo viene adeguato a quello previsto in corrispondenza della categoria di destinazione. Resta confermata la regola della non assorbibilità degli scatti. Si riportano di seguito alcuni esempi di calcolo degli scatti in occasione del passaggio di categoria, al fine di mettere a confronto i risultati dell'applicazione della vecchia e della nuova disciplina. In tutti gli esempi, ad eccezione dell'ultimo (in cui già si applicava la medesima regola) si rileva come la nuova normativa, ossia il ricalcolo degli scatti maturati sulla base dell'importo corrispondente alla categoria di destinazione, comporti per il lavoratore un maggiore incremento retributivo.