

Il Contratto dei lavoratori

Raggiunta dopo 13 mesi l'intesa per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici

Il risultato positivo di questo contratto è dovuto in primo luogo alle iniziative di lotta che i lavoratori e le lavoratrici hanno prodotto nel corso di questi giorni e di queste settimane con gli scioperi, i presìdi, la mobilitazione ecc., che hanno portato Federmeccanica a cambiare le posizioni che aveva sostenuto fino a una settimana fa.

A questo punto **la parola passa direttamente ai lavoratori**, attraverso lo strumento del referendum, perché noi abbiamo firmato con la riserva di attivare l'accordo soltanto dopo il voto dei lavoratori.

Con questo accordo abbiamo acquisito un incremento retributivo di 100 euro contrastato fino all'ultimo minuto e nello stesso tempo abbiamo respinto le pretese della Federmeccanica di gestire unilateralmente l'orario di lavoro e cioè, in sostanza, il tempo di lavoro e il tempo di vita dei lavoratori e delle lavoratrici metalmeccaniche.

Questo è il segnale che noi metalmeccanici lanciamo a tutto il movimento operaio e a tutto il movimento sindacale, perché è evidente che **la partita contrattuale si è conclusa positivamente** ma la partita sociale nel suo insieme è ancora tutta aperta e andrà avanti con forme e modalità diverse nei prossimi mesi.

Gianni Rinaldini
segretario generale Fiom

Sul sito della Fiom nazionale (www.fiom.cgil.it) è riportato il testo integrale dell'Accordo per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici.



Foto Fiom Milano

Poco prima delle 9 di ieri mattina, 19 gennaio 2006, è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici scaduto il 31 dicembre del 2004. Si conclude così, dopo 13 mesi, la vertenza per il rinnovo del biennio salariale. Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica hanno stabilito come scadenza del contratto il 30 giugno 2007, con un allungamento di sei mesi rispetto alla naturale scadenza di fine 2006.



Foto Roberto Canò

Cosa prevede l'accordo

Salario

Aumento di **100 euro** lordi al 5° livello (riparametrati ed erogati come nella tabella). *Una tantum* uguale per tutti di **320 euro** lordi (160 nella busta paga di febbraio 2006 e 160 in quella di luglio 2006), omnicomprensiva e non incidente sul Tfr, come compensazione per il ritardato rinnovo del contratto.

Per i lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2007, che non fanno contrattazione di secondo livello (aziendale) e che nel corso del 2006 abbiano percepito soltanto una retribuzione come da minimi tabellari nazionali è prevista l'eroga-

zione di **130 euro** nella busta paga di giugno 2007. Tale strumento, erogato in modo sperimentale in forma annua,

verrà trasformato nel prossimo rinnovo del contratto in uno specifico istituto salariale.

livello	Euro di aumento	Dal 1/01/2006	Dal 1/10/2006	Dal 1/3/2007
1	62,50	37,50	15,63	9,37
2	73,13	43,88	18,28	10,97
3	86,25	51,75	21,56	12,94
4	91,25	54,75	22,81	13,69
5	100,00	60,00	25,00	15,00
5S	110,63	66,38	27,66	16,59
6	118,75	71,25	29,69	17,81
7	131,25	78,75	32,81	19,69

Accordo sperimentale su flessibilità e mercato del lavoro

Viene attivata, in via sperimentale, una Commissione tra le parti nazionali che, tra febbraio e luglio 2006, discuta di produttività, orario, mercato e condizioni di lavoro. Essa, inoltre, affronterà anche il tema delle **percentuali massime per i contratti a termine e i contratti di lavoro interinale**.

Durante il periodo di lavoro di questa Commissione tutte le aziende potranno

utilizzare l'orario plurisettimanale, secondo la disciplina stabilita nell'articolo 5 del Contratto nazionale, cioè **solo ed esclusivamente con l'accordo delle Rsu**. Viene così respinta l'iniziativa della Confindustria e della Federmeccanica per imporre la flessibilità senza contrattazione con le Rsu. Non c'è esigibilità della flessibilità e la sperimentazione di 6 mesi sarà collegata al confronto nazionale per **ridurre la precarietà del lavoro**.

Apprendistato

L'accordo complessivo sull'apprendistato stabilisce delle **norme rigorose sulla formazione e sulla retribuzione degli apprendisti**, pur con tempi di durata non del tutto soddisfacenti soprattutto per i livelli più bassi. Tale intesa prevede come punti fondamentali:

- l'utilizzo da parte dell'impresa dell'apprendistato dal 3° al 7° livello;
- l'obbligo di **conferma al lavoro di almeno il 70% degli apprendisti** e percorsi di verifica per tutti ai fini della stabilizzazione;
- una durata differenziata per categoria del periodo di apprendistato: da un

minimo di 24 mesi per i lavoratori che operano a ritmi vincolati, con sbocco al 3° livello, fino a 42 mesi per i lavoratori con sbocco al 3° livello ed evoluzione professionale a qualifiche superiori. Sono previsti periodi differenti per i livelli superiori. Il possesso di titolo di studio, diploma o laurea, riduce i periodi di apprendistato;

- la **retribuzione del periodo di apprendistato sarà aumentata rispetto al passato** e parificata a quella di categoria dividendo ogni periodo di apprendistato in tre parti uguali: nel primo si avrà la retribuzione di due livelli inferiori alla qualifica di sbocco, nel secondo del livello inferiore



Un momento della manifestazione di Monfalcone
Foto Maurizio Altran

re alla qualifica di sbocco, nel terzo pari al livello di sbocco;

- la formazione obbligatoria e retribuita per gli apprendisti sarà di **160 ore per il primo anno, di 140 per il secondo e 120 per gli anni successivi**.



Un momento della Trattativa. Foto Enrico Stagni - Archivio Fiom