



UFFISIND 39



NOTA INFORMATIVA DELL'UFFICIO SINDACALE

Note esplicative sull'accordo del 19 gennaio 2006

Il 19 gennaio, dopo 13 mesi dalla scadenza e dopo 60 ore di sciopero, è stato finalmente sottoscritta l'intesa per il rinnovo della parte economica del Contratto nazionale. Accanto a quest'intesa, che riguarda esclusivamente il salario, vi sono due altre intese. Un'intesa sperimentale sui temi della competitività, e il contratto che disciplina l'apprendistato professionalizzante.

E' bene prima di tutto ricordare che all'atto della sigla dell'intesa le Segreterie nazionali Fim, Fiom, Uilm hanno consegnato alla Federmeccanica una lettera nella quale annunciano che la sottoscrizione è con riserva. Infatti, dal 13 al 17 febbraio si svolgerà il referendum tra tutte le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici per decidere se approvare l'intesa. Solo dopo l'approvazione dei lavoratori sarà sciolta la riserva sull'accordo ed esso diventerà effettivamente operativo. E' evidente, infatti, che nel caso in cui i lavoratori non dovessero approvare l'intesa la vertenza dovrebbe riprendere. Per questo le aziende che dovessero inserire in busta paga la prima rata degli aumenti, lo faranno a titolo provvisorio, in attesa dei risultati del referendum.

In ogni caso l'intesa su tutte le sue parti sarà sottoposta al referendum e saranno le lavoratrici e i lavoratori a decidere.



Perché accanto all'intesa sul salario si affrontano anche temi di carattere normativo?

Perché:

- 1 - L'intesa sperimentale, come verrà chiarito, non modifica in nessun modo le norme previste nel Contratto del 1999, l'ultimo contratto normativo sottoscritto dalla Fiom. Essa quindi

riguarda i rapporti tra i sindacati e la Federmeccanica e non a caso viene definita come sperimentale in vista del rinnovo del Contratto.

- 2 – Il contratto sull'apprendistato applica una disposizione di legge, il Decreto legislativo n. 276/2003. Cgil, Cisl e Uil e la Confindustria hanno definito un accordo quadro sulla materia. Accordi di categoria sono già stati sottoscritti da alimentaristi, commercio, telecomunicazioni, bancari, tessili e chimici. Altre categorie li hanno in via di definizione. Con l'accordo si è quindi definita una normativa che era comunque obbligatorio definire, altrimenti sarebbe stata applicata la legge, che invece l'accordo in diversi punti (durata, retribuzione, formazione, conferma al lavoro) migliora notevolmente (vedi allegato).

ACCORDO SALARIALE

RISULTATI: l'accordo è stato raggiunto dopo che per lungo tempo gli industriali avevano offerto cifre giudicate non accettabili dalla delegazione sindacale. **Fino a novembre 2005 la Federmeccanica offriva 60 € al V° livello e alla fine di dicembre 76€.**

L'accordo prevede un aumento sui minimi tabellari di 100 euro al V livello e di 86 al III livello. L'aumento è scaglionato in 3 rate, la prima di 60 euro al V livello (51,75 euro al III) il 1° gennaio 2006, la seconda di 25 euro al V livello (21,56 euro al III) dal 1° ottobre 2006, la terza di 15 euro al V livello (12,94 euro al III) dal 1° marzo 2007.

La Fiom, nella piattaforma separata del 2003, aveva presentato la richiesta di aumenti uguali per tutti. Con la piattaforma unitaria, approvata dal referendum dei lavoratori, si è deciso di riproporre aumenti differenziati per categoria e quindi anche l'accordo corrisponde a quest'impostazione.

- L'***una tantum*** è di 320 euro uguale per tutti i lavoratori in forza il 19 gennaio 2006, divisa in 2 rate di 160 euro che verranno corrisposte a febbraio e a luglio 2006. Come negli altri contratti l'*una tantum* viene calcolata in dodicesimi per tutto il 2005. Cioè, chi è stato assunto a metà anno 2005 riceve metà *una tantum*. La Cassa integrazione copre l'*una tantum* fino ai massimali previsti dalla legge. **L'indennità di vacanza contrattuale, pari a circa 90€, che è stata percepita dai lavoratori durante il 2005, non incide sull'*una tantum*.**
- L'***elemento perequativo*** costituisce l'avvio di un nuovo istituto salariale. 130€ verranno dunque corrisposti nel mese di giugno 2007, a tutte le lavoratrici e i lavoratori che a quella data saranno retribuiti solo con i minimi tabellari nazionali. Pertanto questi lavoratori aggiungeranno i 130 euro a tutti gli altri aumenti. I 130 euro non costituiscono una *una tantum*, ma un nuovo istituto permanente, che verrà definitivamente regolato nel prossimo rinnovo contrattuale.

- **Il valore punto**, che serve a calcolare gli aumenti per il prossimo contratto, è stato rivalutato da 16.55 a 17.55. Cioè, il prossimo contratto, ogni punto percentuale di aumento varrà 17.55 euro al V° livello.
- La decorrenza del contratto è stata prorogata dal 31 dicembre 2006 al 30 giugno 2007. L'aumento è stato definito considerando un incremento del 6% sulle retribuzioni precedenti.

ULTERIORI CHIARIMENTI



Quanto incidono gli accordi precedenti?

Quanto è il montante complessivo (cioè l'aumento percepito durante la vigenza del Contratto)?

Quanto incide sull'aumento il prolungamento della scadenza del Contratto?

E' bene ricordare che la Fiom non ha sottoscritto i due precedenti accordi nazionali del 2001 e del 2003. Questi accordi prevedevano di considerare una parte dell'aumento come anticipo del contratto successivo. Così l'accordo del 2001 anticipava 18.000 lire sul biennio successivo e quello del 2003 anticipava 21 euro (al V livello), rispetto al biennio 2005-2006. Questa cifra di 21 euro è quindi conteggiata nei conti nel contratto. Infatti, il recupero totale della maggiore inflazione per il periodo 2003-2004 avrebbe dovuto essere di oltre il 2%. Invece tale recupero è stato calcolato forfettariamente nello 0,9%. E' chiaro quindi che nel conto degli aumenti bisogna considerare anche il fatto che gli industriali hanno chiesto di scontare i 21€ dell'accordo separato del 2003 dall'aumento di questo Contratto. Il fatto che l'accordo separato del 2003 dia un montante complessivo (cioè quanto i lavoratori percepiscono effettivamente nella durata del Contratto) superiore a quello dell'accordo attuale, è quindi dovuto al fatto che una parte degli aumenti di quel Contratto incidono, purtroppo, su quelli di questo.

In ogni caso con questo Contratto non vi sono più anticipi da conguagliare nel Contratto successivo, che partirà senza "debiti" ereditati dal passato.

ESEMPI SUI MONTANTI (aumento complessivo percepito dal lavoratore nella durata del Contratto)

Dal 1/01/2006 al 30/06/2007, come aumento sulle retribuzioni:

- Un lavoratore di 5° livello percepirà **1770€** complessivi;
- Un lavoratore di III° livello percepirà **1570, 61€** complessivi
- Un lavoratore di III livello che abbia solo i minimi tabellari percepirà 1570,61 + 130,00= **1700.61€** complessivi.

N.B.

Se a queste cifre dovessimo aggiungere i 21€ al 5° livello che sono stati scontati nell'aumento perché considerati anticipi, dovremmo aggiungere 399,38€ al 5° livello e 344.47€ al III° livello.

L'ALLUNGAMENTO DELLA DECORRENZA del Contratto di 6 mesi incide per circa 15€ sull'aumento. Dunque se il Contratto scadesse al 31/12/2006 l'aumento sarebbe di poco più di 85€ al 5° livello.

Cosa significa questo rispetto al calcolo dell'inflazione?

L'inflazione programmata per il periodo 1/01/2005 – 30/06/2007:

2005	1,7%	(dopo revisioni) +
2006	1,7%	(dopo revisioni)+
2007 (6 mesi)	0,8%	(previsione) =
Totale	4,2%	+

A questa cifra è stato aggiunto un recupero per il passato, al netto dell'anticipo di 21€, pari a

	0,9%
Totale	5,1%

Ma l'aumento concordato corrisponde al 6% quindi all'inflazione programmata la contrattazione aggiunge

	0,9%	=
quota aumento	6%	

Quindi anche con il prolungamento della durata del Contratto **l'aumento è superiore all'inflazione programmata** per tutto il periodo preso in considerazione.

N.B.

Il valore punto di riferimento per il Contratto era di 16.55€ al 5° livello: Moltiplicando 16.55 x 6 il risultato è di 99.30 A 100€ si arriva per accordo.

I 130€ per chi è ai minimi tabellari si aggiungono all'aumento sulla paga base. Essi sono a concorrenza, cioè vengono dati a tutti coloro che hanno meno di 130€ all'anno di paga aziendale, con l'assorbimento di eventuale quote inferiori.

ACCORDO SPERIMENTALE

E' un'intesa che riguarda i rapporti Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm ai fini di accrescere la competitività delle imprese e valorizzare il lavoro, che non modifica il testo del Contratto del 1999. Sarà il prossimo Contratto normativo ad affrontare i temi dell'intesa.



Cosa è stato concordato sulla flessibilità?

Cosa è stato concordato sul mercato del lavoro?

- Si definisce una Commissione nazionale paritetica tra Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm che osserverà l'esperienza a livello aziendale.
- Dal mese di febbraio al 31/07/2006 le aziende potranno chiedere alle RSU di utilizzare le 64 ore di flessibilità (8 settimane a 48 ore compensate da 8 settimane a 32 ore in un calendario annuo rigorosamente definito) previsto dal Contratto del 1999. Lo potranno fare anche le aziende che non operano su mercati stagionali.

Per attuare la flessibilità è **obbligatorio l'accordo con le RSU. Senza accordo la flessibilità non si può fare.**

N.B.

Il Contratto del 1999 parla di contrattazione "non ostativa" - Cosa vuol dire? Che le RSU non possono dire "No perché NO". Ma possono e debbono contrattare le ragioni e le condizioni della flessibilità in rapporto all'organizzazione e alle condizioni di lavoro. Non c'è dunque obbligo d'accordo. Nelle produzioni stagionali, (esempio: frigoriferi, condizionatori, motociclo, etc), che già oggi possono utilizzare la flessibilità, vi sono aziende che hanno realizzato accordi e aziende che non li hanno realizzati, e quindi non hanno utilizzato la flessibilità.

In ogni caso la contrattazione sulle flessibilità nelle aziende richiede una verifica sull'occupazione, sui programmi produttivi, sulle condizioni di lavoro, sul lavoro precario. Questi sono temi di contrattazione che le RSU, sostenute dalle organizzazioni territoriali, dovranno necessariamente affrontare.

In ogni caso è bene ricordare che ogni accordo, anche quello sulla flessibilità, deve essere sottoposto al voto segreto delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, che decidono sulla sua validità.

In conclusione sulla flessibilità la richiesta fondamentale delle aziende, quella della "esigibilità", cioè di poterla attuare senza accordo aziendale, non è passata.

- La sperimentazione si concluderà il 31/07/2006 perché entro quella data dovrà concludersi il lavoro della Commissione nazionale che deve definire una percentuale massima per il lavoro a

termine e quello interinale. Finora questo non è stato possibile perché la Federmeccanica vuole escludere dal compito tutti i contratti a termine inferiori a 7 mesi e molte casistiche.

- Se la sperimentazione non verrà prolungata, dopo il 31/07/2006 potranno continuare a chiedere alle RSU di utilizzare la flessibilità solo le aziende con prodotti stagionali. Resta l'impegno sindacale a definire forti limiti all'utilizzo del lavoro precario.
- Lo straordinario ed i PAR (riduzioni d'orario) continuano con le normative del Contratto del 1999, senza variazione alcuna.

Allegato

SCHEMA DI APPROFONDIMENTO SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PREMESSA

Il decreto legislativo n. 276/2003 ha modificato radicalmente la legislazione precedente in materia di apprendistato individuandone 3 tipologie:

- A – per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- B – professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e apprendimento tecnico-professionale
- C – per percorsi di alta formazione

L'accordo realizzato con Federmeccanica riguarda solo l'apprendistato professionalizzante.

Su tale forma di apprendistato è utile richiamare alcuni dei punti più rilevanti della legge. In particolare che:

- possono essere assunte persone di età tra i 18 e i 29 anni, con apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione;
- la durata non può essere inferiore a 2 anni e superiore a 6 anni;
- il contratto deve avere forma scritta;
- il datore di lavoro ha possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo;
- la formazione formale deve essere di almeno 120 ore svolte internamente o esternamente all'Azienda, definendo anche la capacità formativa dell'impresa;
- la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano;
- la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli alla categoria cui è finalizzato il contratto d'apprendistato;
- il lavoratore apprendista non potrà essere retribuito secondo tariffe di cottimo.

In altre importanti categorie (ad esempio: Commercio, Tessili, Edili, Alimentaristi, Chimici, Bancari, Tlc) sono già stati realizzati accordi sull'apprendistato, anche nell'ambito dei rinnovi contrattuali nazionali.

La precedente regolamentazione

La regolamentazione contrattuale dell'apprendistato realizzato con accordo nel 1997 e nel 1999, nella nostra categoria, trovava fondamento nella legge del 1997, sostituita dalla nuova normativa legislativa.

Le qualifiche conseguibili erano due: la 3^a e la 4^a categoria professionale, la durata variava da un minimo di 24 mesi ad un massimo di 48 mesi. Et  non inferiore a 16 anni e non superiore a 24/26 anni. La retribuzione era calcolata in percentuale sui minimi contrattuali della 3^a e della 4^a categoria (da un minimo iniziale del 67%, con crescita ogni 6 mesi fino ad un massimo del 95%). La formazione, in attuazione della legge, era esterna alle imprese, per un massimo di 160 ore annue.

Gli organismi paritetici previsti a livello nazionale e territoriale avevano compiti di monitoraggio, definizioni di moduli formativi, verifica dei programmi realizzati e individuazione dei centri di formazione.

L'apprendista non poteva essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo, n  a lavori di produzioni di serie su linea o catene di montaggio con mansioni semplici e ripetitive, non ricomprese nel profilo della 3^a categoria.

I contenuti più rilevanti dell'intesa con Federmeccanica per l'apprendistato professionalizzante

- Qualifiche conseguibili: 3[^], 4[^], 5[^], 6[^] e 7[^] categoria.
- Età non inferiore a 18 anni e non superiore a 29 anni.
- Le aziende che nei 24 mesi precedenti abbiano confermato a tempo indeterminato almeno il 70% degli apprendisti ne possono assumere altri (non si computano contratti di apprendistato non trasformati in misura pari a 4).
- Durata, inquadramento e retribuzione:

QUALIFICA CONSEGUIBILE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 1° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 2° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 3° PERIODO
3 [^] categoria	24 mesi (solo per addetti a produzione in serie semplici)	Primi 8 mesi: 1 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 8 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 8 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 [^] categoria)
3 [^] categoria	36 mesi (con diploma inerente)	Primi 12 mesi: 1 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 12 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 12 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 [^] categoria)
3 [^] categoria	42 mesi	Primi 14 mesi: 1 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 14 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 14 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 3 [^] categoria)
4 [^] categoria	52 mesi	Primi 18 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 17 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 17 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 4 [^] categoria)
4 [^] categoria	46 mesi (con diploma inerente)	Primi 16 mesi: 2 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 15 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 15 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 4 [^] categoria)
5 [^] categoria	34 mesi (con laurea inerente)	Primi 12 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 11 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 11 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 [^] categoria)

QUALIFICA CONSEGUIBILE	DURATA E TITOLO DI STUDIO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 1° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 2° PERIODO	INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE 3° PERIODO
5 [^] categoria	54 mesi (con diploma inerente)	Primi 18 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 18 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 18 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 [^] categoria)
5 [^] categoria	60 mesi	Primi 20 mesi: 3 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 20 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 20 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 5 [^] categoria)
6 [^] categoria	38 mesi (con laurea inerente)	Primi 13 mesi: 4 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Secondi 13 mesi: 5 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 12 mesi: 5 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 6 [^] categoria)
7 [^] categoria	42 mesi (con laurea inerente)	Primi 14 mesi: 5 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista	Secondi 14 mesi: 6 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale	Ultimi 14 mesi: 6 [^] categoria e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione (cioè 7 [^] categoria)

Il passaggio dalla retribuzione calcolata in % sui minimi contrattuali, alla retribuzione corrispondente all'inquadramento e alle categorie, ha il vantaggio di elevare il salario percepito dall'apprendista fin dall'inizio del suo inserimento in azienda.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Le qualifiche conseguibili riguardano sia operai che impiegati.

➤ Formazione formale:

1° anno	160 ore	di cui 80 teoriche (40 trasversali e 40 professionali)
2° anno	140 ore	di cui 60 teoriche (20 trasversali e 40 professionali)
dal 3° anno	120 ore	di cui 40 teoriche (professionali)

La formazione deve essere strutturata e certificabile, può essere svolta in azienda anche quella teorica professionale e trasversale **solo** nel caso d'impresa con capacità formativa dichiarata, secondo i criteri concordati e sulla base della normativa vigente (nazionale e regionale).

- Sono confermati gli Organismi paritetici nazionali e territoriali con compiti di definire profili formativi, moduli formativi, facilitare i rapporti con i centri di formazione, monitorare l'utilizzo dell'apprendistato nella categoria e nei singoli territori.
- E' stato definito l'incontro annuale tra Azienda ed Rsu per verificare l'utilizzo dell'apprendistato e la formazione effettuata.
- Periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa: 20 giorni per operai, 30 giorni per impiegati.
- Lettera di assunzione scritta con qualifica iniziale e finale, progressivo inquadramento e retribuzione con allegato Piano di Formazione individuale.
- Sul trattamento di malattia ed infortunio la norma è rimasta invariata, per le imprese gli oneri sono corrispondenti a quelli dei dipendenti con qualifica operaia. Essendo che per gli apprendisti, com'è noto, non è prevista l'integrazione a carico dell'Inps, si è definito un impegno congiunto ad una verifica su questa materia con l'Istituto.
- Previdenza integrativa: il contributo a carico impresa è elevato al 1,5% della retribuzione. E' questa una novità che riconosce all'apprendista che sceglie di aderire al Fondo integrativo della categoria, Cometa, un contributo a carico dell'impresa più elevato di quello previsto per gli altri dipendenti.

Confronto tra alcuni accordi nazionali sull'apprendistato professionalizzante

CATEGORIA	METALMECCANICI	ALIMENTARISTI	COMMERCIO	TLC	BANCARI	TESSILI
QUALIFICHE CONSEGUIBILI	Dalla 3 [^] alla 7 [^] categoria	Dalla 5 [^] alla 1 [^] categoria	Dalla 6 [^] alla 2 [^] categoria	Dalla 3 [^] alla 7 [^] categoria	3 [^] area professionale (4 livelli)	Dalla 2 [^] alla 8 [^] categoria
DURATA	Da 24 a 60 mesi	Da 24 a 60 mesi	Da 24 a 48 mesi	Da 30 a 54 mesi	48 mesi	Da 42 a 72 mesi
INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE	Inizio: 2 livelli sotto Dopo 1/3: 1 livello sotto Ultimo 1/3: retribuzione corrispondente al livello d'uscita	Inizio: 2 livelli sotto con progressione fino a retribuzione d'uscita	Inizio: 2 livelli sotto A metà periodo: 1 livello sotto	Inizio: 2 livelli sotto A metà periodo: 1 livello sotto	Inizio: 2 livelli sotto A metà periodo: 1 livello	Inizio: 2 livelli sotto con progressione fino a retribuzione d'uscita
CONFERMA ASSUNZIONI	Almeno 70% con franchigia di 4	Nessuna previsione	70%	70% con franchigia di 4	Nessuna previsione	Nessuna previsione
FORMAZIONE	1° anno: 160 ore di cui 80 teoriche 2° anno: 140 ore di cui 60 teoriche dal 3° anno: 120 ore di cui 40 teoriche	120 ore anno 80 ore se titolo di studio inerente	120 ore annue	120 ore annue	120 ore annue	120 ore annue 80 se con diploma 60 con laurea

FIOM NAZIONALE

Roma, 25 gennaio 2006