

Tutto il contratto punto per punto

Aspetti innovativi e migliorativi nell'ipotesi di accordo che sarà ora sottoposta a referendum tra i lavoratori

di **Fernando Liuzzi**

Domenica 20 gennaio 2008, Fim, Fiom e Uilm hanno siglato con le proprie controparti, Federmeccanica e Assistal, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del più importante contratto di settore, quello relativo all'industria metalmeccanica e della installazione di impianti. Dal 25 al 27 febbraio l'ipotesi verrà sottoposta, tramite referendum, al giudizio dei lavoratori. Ecco una sintesi dei suoi contenuti.

Relazioni sindacali e diritti di informazione.

Partiamo dalla cosiddetta "prima parte" del contratto. Ovvero dalla Sezione prima della Disciplina generale, quella dedicata al Sistema di relazioni sindacali. Si tratta, come è noto, della parte introdotta nel contratto con l'accordo del 1973 che, nella storia contrattuale dei metalmeccanici, è secondo per importanza solo al mitico accordo del gennaio 1970.

L'ipotesi di accordo contiene due novità migliorative di un assetto già avanzato delle relazioni industriali.

In primo luogo, viene costituito un organismo bilaterale nazionale destinato ad operare in stretto rapporto con gli Osservatori e con le Commissioni paritetiche nazionali, rafforzate nel loro ruolo di sedi di analisi, verifica e confronto sistematico tra le parti sulla situazione e sulle prospettive del settore.

In secondo luogo, si abbassano i livelli dimensionali delle imprese tenute a dare informazioni alle Rappresentanze sindacali unitarie su vari aspetti della vita aziendale. Quelle con almeno 50 dipendenti dovranno fornire informazioni su situazione economico-produttiva, programmi di investimento, previsioni occupazionali e organizzazione del lavoro. Materie su cui l'azienda, se richiesta di ciò dalle Rsu, è tenuta a svolgere un esame congiunto con i rappresentanti sindacali. Inoltre, le imprese con più di 150 dipendenti dovranno informare annualmente le Rsu su livelli e struttura occupazionali divisi per tipologia di rapporto di lavoro, anche in relazione all'andamento dei carichi di lavoro.

Diritti sindacali e individuali.

Anche qui non solo miglioramenti ma innovazioni. Per ciò che riguarda le attività di prevenzione contro la nocività e la rischiosità dell'ambiente di lavoro, la novità principale sta nel fatto che le ore annue di permesso retribuito per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza passano da 40 a 50 nelle aziende che abbiano da 50 a 100 dipendenti, e da 40 a 70 nelle aziende con oltre 100 dipendenti. E' inoltre prevista la possibilità di concordare, in sede aziendale, progetti formativi specifici per gli stessi Rls.

Per quanto riguarda i diritti individuali, viene riconosciuta l'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere a programmi di formazione e di aggiornamento professionale. Inoltre, le parti si impegnano ad attivarsi presso il ministero della Pubblica istruzione affinché venga predisposto un modulo formativo per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori stranieri; i quali potranno frequentare tali corsi tramite l'utilizzo dei permessi previsti per il diritto allo studio (250 ore). Sempre per gli immigrati, viene costituita una Commissione nazionale volta a favorire la loro integrazione in Italia. Infine, vengono introdotte nel contratto norme volte a favorire l'utilizzo delle

ferie e dei par (permessi annui retribuiti) con modalità più adatte alle specifiche esigenze degli stessi immigrati.

Rapporti di lavoro.

L'ipotesi di accordo ribadisce, innanzitutto, che il rapporto di lavoro subordinato è stipulato, di regola, a tempo indeterminato. Va però detto che la base di partenza, qui, non era tanto il precedente contratto, quanto il celeberrimo Protocollo del 23 luglio 2007. Rispetto al quale, seguendo quanto già realizzato da Fim, Fiom, Uilm in importanti accordi aziendali, l'accordo marca avanzamenti limitati ma netti. Infatti, viene pattuito che il diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro scatta dopo 44 mesi - anche non consecutivi e comprensivi della eventuale proroga "assistita" - per i lavoratori che abbiano avuto con la stessa azienda, e per mansioni equivalenti, non solo rapporti di lavoro a tempo determinato, ma, oltre a questi, anche rapporti di lavoro in somministrazione (quelli prima definito come "interinali").

In sostanza, gli avanzamenti sono due. Primo, per il diritto alla stabilizzazione dei lavoratori assunti non a tempo indeterminato viene fissato un tetto, certo non ravvicinato (44 mesi), ma comunque non previsto dal Protocollo. Secondo, ancora a differenza di Protocollo, per il raggiungimento del tetto possono essere utilizzati anche periodi di lavoro in somministrazione.

Infine, l'ipotesi di accordo prevede una Commissione con poteri negoziali - in materia di contratti di inserimento, *part time* e appalti - che dovrà concludere i propri lavori entro 6 mesi.

Inquadramento professionale.

Qui il riferimento è, ancora, al Contratto del 1973. E' con quell'accordo che fu introdotto il cosiddetto inquadramento unico, ovvero un sistema di classificazione, basato su 7 categorie e 8 livelli salariali, che realizzava un allora rivoluzionario intreccio tra operai e impiegati. Infatti, la 4° e la 5° categoria costituivano, contemporaneamente, le due categorie più alte per gli operai e le più basse per gli impiegati (nel Contratto Intersind, quello delle imprese a partecipazione statale, gli operai potevano arrivare alla 5° super).

Nella loro piattaforma, i sindacati hanno proposto una radicale revisione di un inquadramento vecchio ormai di 35 anni. Federmeccanica e Assisital hanno controproposto l'unificazione normativa di operai e impiegati. Risultato: l'ipotesi del 20 gennaio raggiunge in questo capitolo la sua più forte innovazione normativa. Dal 1° gennaio 2009, le Discipline speciali, oggi diversificate per operai, intermedi e impiegati, vengono unificate. La struttura del Contratto ne risulterà fortemente semplificata. Per ciò che riguarda i lavoratori, vengono fissate nuove regole rispetto a periodo di prova, preavviso, scatti di anzianità, festività, mensilizzazione delle retribuzioni (per gli operai), ferie, trasferte e lavoro notturno. In particolare, gli operai trarranno vantaggio dalle nuove modalità di rivalutazione degli scatti di anzianità al passaggio di categoria e da una crescita futura dei giorni annui di ferie: 1 in più con 10 anni di anzianità e altri 4 in più dopo altri 8 anni.

Inoltre, il confronto sull'inquadramento proseguirà in sede negoziale per concludersi entro il 28 febbraio 2009. In ogni caso, a partire dal 1° marzo 2009, la 5° super si trasformerà in una categoria aperta sia per gli (ex) operai che per gli (ex) intermedi. Inoltre verrà riconosciuto un parametro intermedio fra la 3° e la 4° categoria, definito 3° Erp (Elemento retributivo di professionalità), per gli operai cui vengono richieste doti di polifunzionalità.

Salario.

L'aumento lordo medio (al 5° livello) dei minimi tabellari è pari a 127 euro, erogati in tre *tranches* nel periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2009 (vedi tabella). Nella busta paga di marzo 2008 vi sarà poi un'erogazione *una tantum* di 267 euro lordi uguali per tutti, relativi al periodo 1° luglio-31 dicembre 2007 (altri 33 euro medi lordi sono già stati erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale da ottobre a dicembre 2007).

Infine, l'elemento perequativo per i lavoratori che percepiscono solo la retribuzione derivante dal contratto nazionale, introdotto con il contratto del gennaio 2006, sale da 130 a 260 euro lordi annui e si libera del suo carattere sperimentale. Da ora in poi sarà erogato con la retribuzione di giugno.

(Da: "Rassegna sindacale", a. 53°, n. 4, 31 gennaio-6 febbraio 2008, pagg. 4-5 / primopiano)