

Oristano 18 marzo 2008  
Prot. N. 160/au/gs

Alle Spett.li  
Aziende Associate  
Settore Metalmeccanica  
LORO SEDI

**Oggetto: CCNL METALMECCANICI – Accordo 25 gennaio 2008**

*Circolare esplicativa*

In primo luogo è opportuno evidenziare che l'impianto complessivo del rinnovo contrattuale del 25 gennaio prevede anche la definizione di norme contrattuali su specifici argomenti nel corso dei prossimi mesi.

Tale impostazione, consuetudinaria per materie specifiche in considerazione soprattutto di aspetti legislativi in evoluzione, è in questo caso opportuna anche per i necessari approfondimenti derivanti dall'unificazione delle discipline applicabili agli operai, intermedi ed impiegati.

Nei prossimi giorni è previsto un incontro con le Organizzazioni sindacali per definire le norme relative all'elemento perequativo ed ai contratti a termine e di somministrazione.

Tale incontro sarà utile anche alla prosecuzione del confronto sulla disciplina unificata operai – intermedi – impiegati.

Ci riserviamo pertanto, successivamente ai prossimi incontri negoziali con le Organizzazioni sindacali, di intervenire nuovamente sugli argomenti oggetto della presente circolare.

**1. PARTE ECONOMICA**

**1.1 Incremento dei minimi per livello**

Sono stati concordati i seguenti incrementi minimi per livello, da corrispondere alle seguenti scadenze:

Categoria	dal 1/01/2008	dal 1/01/2009	dal 1//09/2009	TOTALE
1 <sup>a</sup>	37,50	23,12	21,25	81,88
2 <sup>a</sup>	43,88	27,06	24,85	95,79
3 <sup>a</sup>	51,75	31,91	29,33	112,99
4 <sup>a</sup>	54,75	33,76	31,03	119,54
5 <sup>a</sup>	60,00	37,00	34,00	131,00
6 <sup>a</sup>	66,38	40,93	37,61	144,92
7 <sup>a</sup>	71,25	43,94	40,37	155,56
8 <sup>a</sup>	78,75	48,56	44,63	171,94
9 <sup>a</sup>	92,25	56,88	52,28	201,41

Di conseguenza, i nuovi minimi tabellari saranno quelli di seguito riportati:

Categoria	al 31/12/2007	dal 1/01/2008	dal 1/01/2009	dal 1//09/2009
1 <sup>a</sup>	1.058,10	1.095,60	1.118,72	1.139,97
2 <sup>a</sup>	1.153,88	1.197,76	1.224,82	1.249,67
3 <sup>a</sup>	1.261,75	1.313,50	1.345,41	1.374,74

---

4 <sup>a</sup>	1.312,05	1.366,80	1.400,56	1.431,59
5 <sup>a</sup>	1.397,56	1.457,56	1.494,56	1.528,56
6 <sup>a</sup>	1.486,10	1.552,48	1.593,41	1.631,02
7 <sup>a</sup>	1.594,83	1.666,08	1.710,02	1.750,39
8 <sup>a</sup>	1.727,14	1.805,89	1.854,45	1.899,08
9 <sup>a</sup>	1.892,82	1.985,07	2.041,95	2.094,23

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

## 1.2 Una tantum

Ai lavoratori in forza al 25 gennaio 2008 verrà corrisposto un importo forfettario di euro 267, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, a titolo di arretrati retributivi per l'anno 2007.

L'importo dovrà essere erogato in unica soluzione con la retribuzione del mese di marzo 2008.

L'erogazione è, quindi, indipendente dal momento in cui viene pagata la retribuzione di competenza del predetto mese di marzo.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente le suddette scadenze, l'importo forfettario verrà corrisposto con la liquidazione delle altre competenze dovute.

L'importo dovrà essere registrato a libro paga con apposita voce (ad esempio: importo forfettario ex accordo 25.01.2008), assoggettata ai contributi assicurativi e previdenziali in cumulo con la retribuzione afferente il mese di erogazione e, sotto il profilo fiscale, a tassazione separata come "arretrati anno precedente".

L'importo forfettario è comprensivo di tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale (trattamento di fine rapporto, tredicesima mensilità, ferie, permessi annui retribuiti, lavoro straordinario e relative maggiorazioni, ecc.).

L'importo forfettario deve essere ragguagliato a tante quote mensili, quanti sono i mesi interi (anche non consecutivi) per i quali è stata corrisposta la retribuzione a carico dell'azienda nel periodo 1° luglio – 31 dicembre 2007. La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata come mese intero.

L'erogazione non spetta in relazione ai periodi mensili nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione, come ad esempio: servizio militare, aspettativa, congedo parentale (ex assenza facoltativa post-partum), ecc.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, congedi per maternità/paternità e congedo matrimoniale, che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, sono considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Per i periodi di sospensione del rapporto di lavoro e di riduzione dell'orario per intervento della Cassa integrazione guadagni, sia essa ordinaria che straordinaria, per riduzione dell'orario di lavoro settimanale per contratti di solidarietà, l'importo forfettario sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto riguarda l'orientamento degli Istituti previdenziali circa le modalità operative da seguire per l'inserimento delle quote di importo forfettario nella retribuzione integrabile o nella base di calcolo delle diverse indennità erogate nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 2007, riteniamo applicabili i criteri già adottati dall'Inps nelle precedenti occasioni. Comunque, in attesa di conferma da parte degli uffici competenti, ci riserviamo di inviare specifiche comunicazioni in materia.

In conclusione, con particolare riferimento a problemi applicativi che dovessero insorgere, si ricorda che:

l'importo forfettario non compete ai lavoratori assunti a partire dal 26 gennaio;

non compete ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato, ovvero siano stati promossi dirigenti, antecedentemente al 25 gennaio 2006;

trattandosi di ordinario trattamento economico, le erogazioni non competono ai lavoratori a domicilio (per i quali, in base all'art. 8, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, è prevista una retribuzione sulla base di tariffe di cottimo pieno determinate a livello regionale);

ai lavoratori con contratto di apprendistato l'importo forfettario compete in misura intera in relazione al periodo di servizio nell'arco temporale interessato (1° luglio - 31 dicembre 2007);

ai lavoratori con rapporto a tempo determinato, nel caso in cui fossero in forza alla data del 24 gennaio 2006, competono tante quote di importo forfettario quanti sono i mesi, o loro frazioni equiparabili a mese intero, di servizio prestato nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 2007;

ai lavoratori a tempo parziale compete l'erogazione dell'importo forfettario in misura proporzionale al loro specifico orario contrattuale.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

### **1.3 Elemento perequativo**

Viene introdotto un elemento perequativo strutturale, pari a € 260,00 che sarà da corrispondere nel mese di giugno di ogni anno. La definizione delle modalità e dei criteri operativi di corresponsione è rimandata ad un testo che le parti concorderanno entro il 31 marzo 2008 e di cui si fa riserva di fornire dettagliata notizia.

## **2. Mercato del lavoro**

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato resta rimessa unicamente alla legge, senza alcun vincolo in ordine al numero massimo di contratti a termine utilizzabili dall'azienda; il contratto collettivo dovrà definire la disciplina applicabile ai lavoratori a termine su attività stagionali, premio di risultato ed informazioni. A tale proposito, le parti stipulanti si incontreranno entro il prossimo mese di marzo.

Viene introdotta una clausola di "stabilizzazione", in base alla quale i lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato, sia con quello di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Rispetto alla norma di legge, che prevede un limite inferiore (36 mesi), ma che conteggia i soli contratti a termine, viene quindi introdotto un limite più ampio, ma comprensivo anche dei rapporti di lavoro somministrato.

E' comunque previsto un periodo transitorio, in base al quale:

- i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data del 1° gennaio 2008, continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° gennaio 2008 saranno computati, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro, solo a partire dal 1° aprile 2009.

Restano salvi, in ogni caso, eventuali accordi aziendali in materia.

---

### **3. Orario di lavoro e flessibilità**

#### **3.1. Lavoro straordinario**

Fermi restando i limiti generali di due ore giornaliere e dieci settimanali (salvo che per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali), il limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore viene incrementato a 260 ore annuali per lavoratore, limitatamente alle attività di manutenzione, installazione e montaggio. Rimane altresì confermato il limite di 280 ore annuali per ciascun lavoratore, per le sole attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica.

Viene pure incrementato il numero delle ore non assoggettate ad informazione preventiva alle rappresentanze sindacali unitarie, che passa a:

- 48 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;
- 40 ore annuali per ciascun lavoratore turnista.

In tali casi, l'azienda dovrà fornire le informazioni relative a posteriori, nei tempi tecnici possibili e comunque entro due settimane.

Anche il regime delle comunicazioni si semplifica:

- in generale, la direzione deve dare comunicazione preventiva del ricorso al lavoro straordinario, in apposito incontro, alle rappresentanze sindacali unitarie;
- sono però esenti da tale informazione preventiva le attività di manutenzione, di installazione e di montaggio, per le quali è prevista una mera comunicazione a scopo informativo, sempre a favore delle rappresentanze sindacali unitarie.

#### **3.2 Banca ore**

A decorrere dal 1° aprile 2008, la Banca ore sarà utilizzabile per tutte le ore di straordinario prestate nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

Con effetto immediato, invece, i p.a.r. (permessi annui retribuiti) possono sin d'ora essere usufruiti dal singolo lavoratore con un preavviso di almeno 20 giorni (prima era di 25).

Viene inoltre introdotto il diritto, in caso di gravi situazioni documentate, ad usufruire del permesso con un preavviso ridotto a 1 giorno, ma in tale ipotesi il permesso non potrà avere una durata superiore a un giorno lavorativo.

La banca ore, inoltre, è ora utilizzabile anche dai lavoratori part-time, per le ore di lavoro supplementare effettuate.

#### **3.3 Flessibilità**

Per quanto riguarda i regimi di flessibilità, è stato confermato definitivamente il regime sperimentale introdotto con il rinnovo del 24 gennaio 2006, che consente di utilizzare la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale da un minimo di 32 ore ad un massimo di 48 ore. In tal caso, sarà possibile effettuare un massimo di 64 ore all'anno oltre le 40 ore settimanali. Resta comunque confermato, in alternativa, il regime di flessibilità tradizionale, che consente di effettuare un orario di lavoro compreso tra le 35 ore e le 45 ore settimanali, senza alcun limite di ore annue complessive.

Cambiano invece le maggiorazioni: per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, a decorrere dal 1° febbraio 2008 sarà riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 20% per le ore prestate di sabato.

### **4. Ambiente di lavoro**

---

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, è prevista l'attivazione, da parte delle aziende e con il coinvolgimento degli RLS, di tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste, nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

Per quanto riguarda le nuove disposizioni introdotte dalla L. 123/07, le aziende dovranno consegnare copia (in carta semplice) del documento di valutazione dei rischi e del registro infortuni; la consegna avverrà previa richiesta scritta da parte degli RLS e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli RLS, dal canto loro, sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni, rispettando il segreto industriale, anche in ordine ai processi lavorativi aziendali, e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

## 5. Unificazione operai-intermedi-impiegati

A partire dal 1° gennaio 2009 (**salvo che per le nuove normative su periodo di prova, preavviso e aumenti periodici di anzianità, che entrano in vigore dal 1° marzo 2008**), verrà adottata per tutti i lavoratori un'unica disciplina relativa.

In ogni caso, per tutti i fini di legge ed in particolare quelli fiscali, previdenziali (si pensi alla qualifica sul DM10) ed assicurativi, continuerà a valere la classificazione tradizionale.

L'unificazione si ripercuoterà, ovviamente, sulla disciplina specifica di numerosi istituti, finora trattati diversamente a seconda che si riferissero all'una o all'altra categoria contrattuale; è stata perciò necessaria un'opera di armonizzazione, di cui riportiamo nel prosieguo gli esiti.

### 5.1 Assunzione

Anzitutto, nella stesura della lettera di assunzione, dovrà essere comunque riportata la categoria giuridica di appartenenza, intendendosi per tale quella derivante dalla tradizionale ripartizione tra operai, intermedi ed impiegati/quadri: ciò, però, ai soli fini della corretta applicazione della legislazione vigente, a cominciare da quella relativa all'assicurazione malattia ed al congedo matrimoniale.

La categoria professionale (leggi: il livello) di assegnazione del lavoratore sarà tratta, invece, dalla classificazione unica e sarà in funzione delle mansioni assegnate.

### 5.2 Periodo di prova

Un rilievo particolare assume, in questo ambito e, più in generale, con riferimento all'intero rinnovo contrattuale, il sostanziale incremento dei periodi di prova. Tale incremento, che come abbiamo visto si applica già dal prossimo mese di marzo, riguarda quindi anche tutti i lavoratori con qualifica operaia, che saranno assunti da tale decorrenza.

I nuovi periodi di prova sono i seguenti:

Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta
1 <sup>a</sup>	1 mese	20 giorni
2 <sup>a</sup> e 3 <sup>a</sup>	1 mese e ½	1 mese
4 <sup>a</sup> , 5 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup>	3 mesi	2 mesi
7 <sup>a</sup> , 8 <sup>a</sup> e 9 <sup>a</sup>	6 mesi	3 mesi

I termini suddetti devono essere considerati come "massimi" e devono sempre risultare dalla lettera di assunzione, pena la nullità del patto di prova. Con l'occasione, ricordiamo che un'altra condizione importante, ai fini della validità del patto, è la presenza di un'adeguata indicazione delle mansioni che saranno oggetto della prova.

---

I periodi di prova "ridotti" si applicano:

- ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profili professionali abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante (effettuato, ovviamente, presso un'altra azienda), abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione.

Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti.

Il periodo di prova non è ammesso:

- per i lavoratori assunti entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, qualora abbiano prestato presso la stessa azienda e per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni, sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera;
- per i lavoratori che usufruiscano della trasformazione a tempo indeterminato, in presenza delle stesse condizioni di cui al punto precedente.

In entrambi i casi, qualora il periodo di attività complessiva sia inferiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, la durata del periodo di prova deve essere ridotta nella stessa misura.

A seguito dell'unificazione, il termine per completare la prova, previsto a favore del lavoratore che la interrompa per causa di malattia od infortunio, viene uniformemente esteso a 3 mesi dall'inizio dell'assenza.

### **5.3 Mensilizzazione**

Dal 1° gennaio 2009, la retribuzione dei lavoratori dovrà essere determinata in misura fissa mensile, indistintamente per tutti i lavoratori.

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione, questa deve avvenire, di regola, non oltre la fine del mese di riferimento. Sono tuttavia fatte salve le prassi aziendali, comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative), all'inizio del godimento delle stesse.

### **5.4 Festività**

A seguito della mensilizzazione, a decorrere dal 1° gennaio 2009, i lavoratori ai quali fino al 31 dicembre 2008 destinatari della Disciplina relativa agli operai, e la cui retribuzione è determinata in misura oraria, dovrebbero percepire per ogni festività un corrispettivo pari ad 1/26 della retribuzione mensile fissa. Al fine, perciò, di compensare la perdita retributiva rispetto al regime precedente, solo a tali lavoratori verrà corrisposta:

- in occasione di ciascuna festività infrasettimanale, una erogazione aggiuntiva pari ad 1 ora e 20';
- una ulteriore erogazione aggiuntiva pari ad 1 ora e 20', qualora la festività dell'Epifania cada di sabato o di domenica (tale erogazione avverrà con la retribuzione del mese di gennaio).

Si specifica che tali erogazioni aggiuntive spetteranno solo agli operai assunti entro il 31 dicembre 2008; per gli assunti dal 1° gennaio 2009, tutte le festività saranno remunerate in ragione di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

---

## 5.5 Ferie

Un'altra conseguenza della mensilizzazione è l'estensione, a favore dei lavoratori ai quali fino al 31 dicembre 2008 destinatari della Disciplina relativa agli operai, del regime di maturazione delle ferie previsto per gli impiegati e, in particolare, del diritto a maturare un giorno in più di ferie all'anno e una settimana in più di ferie all'anno (comprensiva del giorno precedentemente maturato), rispettivamente dopo 10 e 18 anni di servizio presso la stessa azienda. Tale estensione verrà attuata attraverso un regime transitorio, che prevede quanto segue:

- in linea generale, l'anzianità di servizio utile a maturare i predetti periodi aggiuntivi di ferie, inizierà a decorrere, per i lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, destinatari della Disciplina relativa agli operai, solo a partire dal 1° gennaio 2008 (quindi inizieranno a maturare il giorno aggiuntivo dal 1° gennaio 2018);
- ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina relativa agli operai, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

## 5.6 Scatti di anzianità

I valori economici restano invariati rispetto a quelli previsti dal precedente CCNL del 29.05.2003.

Peraltro, l'aumento periodico di anzianità viene riconosciuto con cadenza biennale a tutti i lavoratori, indipendentemente dall'anzianità di servizio aziendale maturata e, comunque, nel limite massimo di 5 aumenti periodici.

In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva la anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

## 5.7 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Dal 1° marzo 2008, entrano in vigore i nuovi termini di preavviso, riportati nella tabella sottostante:

Anni di servizio	7 <sup>a</sup> , 8 <sup>a</sup> e 9 <sup>a</sup> categoria professionale	4 <sup>a</sup> , 5 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup> categoria professionale	2 <sup>a</sup> e 3 <sup>a</sup> categoria professionale	1 <sup>a</sup> categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e ½	30 giorni	20 giorni

Oltre ai nuovi termini, cambiano però – sempre dal 1° marzo 2008 - anche alcune regole applicative:

- anzitutto, i termini di disdetta decorreranno, anche per gli impiegati, dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e non più dall'inizio o dalla metà del mese;
  - resta fermo l'obbligo, per la parte che non rispetta il preavviso, di corrispondere all'altra una indennità (pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso);
  - tuttavia, la parte che subisce la disdetta non potrà più rinunciare unilateralmente al preavviso, senza corrispondere all'altra l'indennizzo per il periodo non compiuto;
-

- sarà però possibile un accordo tra le parti, che preveda appunto l'interruzione del rapporto all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

## 5.8 Reperibilità

E' stato adeguato il valore del compenso specifico, avente natura retributiva, dovuto al lavoratore per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità secondo il seguente schema:

Livello	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni on 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
superiore al 5°	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35

Inoltre, è stata introdotta la previsione secondo cui le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiunte al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

## 5.9 Trasferta

A decorrere dal 01.01.2008 entra in vigore la prima tranche di adeguamento del trattamento economico di trasferta, secondo il seguente schema:

Misura dell'indennità in Euro	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

## 6. Inquadramento

I tempi del negoziato non hanno consentito di definire compiutamente, aldilà della (pur importante) unificazione tra operai, intermedi ed impiegati, una vera e propria riforma dell'inquadramento contrattuale e, quindi, delle declaratorie professionali attuali.

Le parti si sono quindi date il 28 febbraio 2009 come termine per concordare tale riforma, prevedendo anche che, in caso di mancata realizzazione, a partire dal 1° marzo 2009 si darà luogo al riconoscimento, all'interno della 3<sup>a</sup> categoria professionale, di un "elemento retributivo di professionalità", a favore di coloro che, inquadrati appunto nella 3<sup>a</sup> categoria ma con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'azienda, operino stabilmente su diverse funzioni, con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali. L'elemento retributivo in questione, decorrente dal 1° marzo 2009, sarà ragguagliato al parametro 121,7 degli attuali minimi tabellari, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

Viene inoltre introdotto, all'interno della 6<sup>a</sup> categoria, il seguente alinea:

“- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;”

#### **7. Quota di contribuzione contrattuale**

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° marzo 2008 e fino al 31 marzo 2008, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2008.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2008, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2008.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Cordiali Saluti

Graziella Schintu  
Segretario  
Api Sarda Delegazione di Oristano