

4

## Convenzione Confapi-Italia Lavoro

La Confapi collaborerà con Italia Lavoro nell'attuazione di imprese operanti nei settori di pubblica utilità e nella promozione di iniziative di lavoro dipendente e autonomo. Il rapporto di partnership è stato formalizzato con la firma di una convenzione che prevede, fra l'altro, la costituzione di un comitato paritetico allo scopo di valutare la fattibilità delle singole iniziative, di seguirne la realizzazione e di verificarne l'efficacia.



## Tv private, siglata una ipotesi di accordo

È stata siglata giovedì l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro delle imprese radiotelevisive private (15.000 addetti). L'intesa prevede un ampio ricorso alla flessibilità, l'introduzione dell'apprendistato e l'istituzione di un fondo specifico per la previdenza integrativa. Per la parte economica, settore tv, è prevista un'annualità di 600 mila lire e aumenti calcolati sulla base dell'inflazione programmata.

Da ieri e sino a tutto domani i lavoratori delle imprese metalmeccaniche sono chiamati ad esprimersi attraverso un referendum sull'ipotesi di intesa. Dagli iscritti ai sindacati intanto è già arrivato un «sì» molto deciso

il Documento

## L'accordo

Un'intesa importante che salvaguarda il sistema contrattuale, valorizza il ruolo delle Rsu e garantisce il potere d'acquisto degli stipendi

## Orario, salario e diritti Ecco tutte le novità del contratto metalmeccanici

CESARE DAMIANO

L'avvertenza contrattuale dei metalmeccanici si è chiusa formalmente il 7 luglio, alle ore 19, con la sigla dell'accordo, nella sede romana della Federmeccanica. Nella stessa giornata si è raggiunta l'intesa anche con la Confapi.

Dopo circa dieci mesi si conclude, con un risultato positivo, una difficile trattativa. Ora la parola passa ai lavoratori, che votano per esprimere il loro parere sull'accordo nel referendum conclusivo che, iniziato ieri, si concluderà il 14 luglio.

Precedentemente gli iscritti a Fim, Fiom, Uilm si erano già espressi con un «sì» favorevole alla conclusione superiore all'80%.

Il risultato conseguito è importante perché salvaguarda il sistema contrattuale, a pochi mesi dall'apertura di una nuova stagione di contrattazione aziendale; qualifica le possibilità di controllo sugli orari di lavoro e sulla attuazione delle riduzioni; valorizza il ruolo delle R.S.U.; salvaguarda il potere di acquisto delle retribuzioni; amplia il campo dei diritti sindacali ed individuali.

L'accordo è molto complesso, ma vale la pena di esaminare alcuni punti essenziali.

## IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Campo di applicazione del contratto è stato riformulato: esso ha una rilevanza significativa perché individua le attività degli stabilimenti e delle unità produttive a cui si applica il contratto stesso. Le trasformazioni avvenute nel sistema industriale hanno determinato cambiamenti importanti nel settore metalmeccanico. Da qui la necessità di aggiornare ed estendere il campo di applicazione.

Questo aspetto deve essere valutato in relazione ai processi di terziarizzazione e di esternalizzazione nei quali avviene il decentramento o la cessione di una parte delle attività produttive e, in molti casi, dei lavoratori in esse coinvolti. L'estensione e la modernizzazione del campo di applicazione definita in questo rinnovo contrattuale rappresenta anche una maggiore garanzia, per i lavoratori che cambiano rapporto di lavoro per effetto di tali processi, per la continuità di applicazione del contratto dei metalmeccanici. Oltre alla tradizionale formula che individua la presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante della lavorazione del metallo, vengono inserite ed aggiunte le unità produttive e di servizio che abbiano interconnessioni di significativa rilevanza con il settore metalmeccanico.

Il nuovo testo recepisce inoltre alcuni elementi di modernizzazione nella definizione delle produzioni: ad esempio, veicoli spaziali; produzione

## IL SALARIO

Categorie	Minimi retributivi mensili in vigore dal 1° luglio '99	Minimi retributivi mensili in vigore dal 1° luglio 2000	
● 1ª	1.711.500	1.735.500	100
● 2ª	1.839.000	1.870.000	108
● 3ª	1.977.000	2.013.500	116
● 4ª	2.048.000	2.086.000	120
● 5ª	2.166.000	2.208.000	127
● Livello superiore	2.280.000	2.326.500	134
● 6ª	2.441.500	2.492.000	143
● 7ª	2.627.000	2.684.000	154

Categorie	Aumenti retributivi mensili dal 1° luglio '99	Aumenti retributivi mensili dal 1° aprile 2000	Totale aumenti a regime
● 1ª	27.060	26.000	53.060 100
● 2ª	31.200	31.000	62.200 117
● 3ª	36.754	36.500	73.254 138
● 4ª	39.348	38.000	77.348 146
● 5ª	43.041	42.000	85.041 160
● Livello superiore	47.462	46.500	93.962 177
● 6ª	52.615	51.000	103.615 195
● 7ª	58.523	57.000	115.523 238

di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni; gestione di reti e di servizi di telefonia; manutenzione e gestione di impianti industriali; produzione, implementazione e manutenzione di hardware e software informatici; produzione di componentistica microelettronica e fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

## IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Il Sistema di relazioni sindacali, con questo contratto, consolida il metodo partecipativo con il rafforzamento degli Osservatori paritetici, delle Commissioni e delle Informazioni in sede azien-

dale. I dati e, le informazioni e le attività prodotti dal sistema degli Osservatori confluiranno nella "banca dati del settore metalmeccanico", i cui contenuti potranno essere diffusi anche attraverso la realizzazione di un apposito sito Internet. In tutto questo capitolo, come nel resto del contratto, si acquisisce la formula della presenza "congiunta" del sindacato e delle RSU per le informazioni e per la contrattazione. Il sistema degli Osservatori paritetici, oltre ai precedenti livelli nazionali e territoriali, che vengono potenziati, viene istituito anche a livello aziendale per le grandi imprese.

Il capitolo della formazione professionale acquisita significativa rilevanza e si struttura nelle

## L'ANZIANITA'

Categ.	Importi in vigore fino al 31 dic. 2000	Importi in vigore fino al 1° gen. 2001	Rivalutaz. del singolo aumento periodi di anzianità dal 1° gen. 2001
1ª	34.725	35.800	1.075
2ª	40.625	41.800	1.175
3ª	47.050	48.500	1.450
4ª	50.300	51.800	1.500
5ª	55.700	57.400	1.700
Livello sup.	60.950	62.800	1.850
6ª	68.425	70.500	2.075
7ª	77.025	79.300	2.275

Commissioni nazionali, territoriali ed aziendali per la formazione professionale (queste ultime per aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva).

Un analogo discorso vale per le Pari opportunità, anch'esse strutturate su tre livelli e nella stessa dimensione aziendale. Per ciò che concerne il sistema delle Informazioni esso viene superato a livello nazionale ed incorporato nell'Osservatorio, mentre per quanto riguarda le Informazioni a livello territoriale esse rimangono in vigore fino alla scadenza del contratto di lavoro (31 dicembre 2002).

Le Informazioni in sede aziendale vengono migliorate per ciò che riguarda il capitolo "investimenti, occupazione ed attività indotte", per il quale si prevede che negli stabilimenti con più di 350 lavoratori saranno fornite alle Rsu informazioni a consuntivo sui livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali.

Per quanto riguarda le Informazioni riferite ai progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno ed alla formazione professionale, la soglia di informazione viene abbassata dalle unità produttive con più di 500 dipendenti a quelle con più di 350. La Federmeccanica ha accettato di introdurre un diritto alla informazione preventiva alle Rsu, nelle unità pro-

duzioni con più di 350 dipendenti, rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente al processo di esternalizzazione.

La formula contrattuale recita: "Le Direzioni delle unità produttive con più di 350 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai sindacati provinciali di categoria, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione".

## SALARIO E UNA TANTUM

I nuovi minimi tabellari conglobano i valori dell'ex indennità di contingenza a decorrere dal 1° luglio 1999. I nuovi valori dei minimi tabellari, comprensivi degli aumenti contrattuali, sono riportati nella tabella grande in questa pagina.

Agli aumenti salariali si somma l'importo di 120.000 lire della una tantum, la quale si aggiunge alla indennità di vacanza contrattuale percepita nei mesi di aprile e maggio. Su questa cifra, tra le altre cose, non incidono le ore di sciopero effettuate per il rinnovo contrattuale.

Con il nuovo contratto viene definito il nuovo sistema di scatti in cifra fissa. Quindi gli importi unitari di ciascuno degli aumenti periodici di anzianità vengono fissati in cifra ai valori in essere al 31 dicembre 1998; con decorrenza 1° gennaio 2001 tali importi saranno pari ai valori contenuti nella tabella piccola riportata sempre in questa pagina. Con una avvertenza: i valori indicati devono essere moltiplicati da ciascun lavoratore per il numero di aumenti periodici maturati.

## TREDICESIMA E TFR

A decorrere dal 1° gennaio 2000 la tredicesima mensilità sono incluse nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Questa operazione comporta un beneficio, per ciascun lavoratore, in media, pari a circa 220.000 lire annue. È stato inoltre concordato che il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del t.f.r.

## LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal 1° gennaio 2000, l'attuale percentuale di contribuzione al Fondo Cometa a carico dell'azienda e del lavoratore viene elevata dall'attuale misura dell'1% all'1,20% mentre la quota di utilizzo del trattamento di fine rapporto viene elevata dall'attuale 18% al 40%. Le parti definiranno le modalità attuative entro il mese di settembre 1999. L'incremento all'1,2%, quando andrà a regime l'aumento medio di 85.000 lire, equivale ad un aumento di 4.456 lire mensili per la 5ª categoria.

## IL VALORE PUNTO

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio del presente contratto nazionale (1° gennaio 2001 - 31 dicembre 2002), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a 29.000 lire.

l'Unità

Un quotidiano utile di Politica, Economia e Cultura

ABBONARSI ...È COMODO

...È CONVIENE

Perché ogni giorno ti sarà consegnato il giornale a domicilio e se vorrai anche in vacanza.

...È FACILE

Perché basta telefonare al numero verde 167.254188 o spedire la scheda di adesione pubblicata tutti i giorni sul giornale.

## ABBONAMENTO ANNUALE

7 numeri	510.000	(Euro 263,4)
6 numeri	460.000	(Euro 237,6)
5 numeri	410.000	(Euro 211,7)
1 numero	85.000	(Euro 43,9)

## ABBONAMENTO SEMESTRALE

7 numeri	280.000	(Euro 144,6)
6 numeri	260.000	(Euro 134,3)
5 numeri	240.000	(Euro 123,9)
1 numero	45.000	(Euro 23,2)