

Le principali novità del nuovo contratto collettivo dei metalmeccanici

Giampiero Falasca *Avvocato in Roma - Studio legale Simmons & Simmons*

Il recente contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore metalmeccanico presenta alcune significative novità rispetto alla disciplina contrattuale preesistente

Segnaliamo di seguito le innovazioni di maggiore rilievo del recente contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore metalmeccanico, con l'avvertenza che su alcuni temi (contratti flessibili, nuovi inquadramenti, organismi paritetici, apprendistato) il contratto si limita a tracciare il perimetro del negoziato che, nonostante la firma del contratto, resta aperto limitatamente a tali temi.

Relazioni sindacali e organismi paritetici

Il contratto dedica alcune norme alla costituzione di organismi bilaterali - soggetti formati cioè in misura paritetica dai rappresentanti delle parti datoriali e sindacali - deputati alla trattazione di alcune materie rilevanti nel settore.

In particolare, si prevede la costituzione di un organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico, che si pone come soggetto di riferimento per gli organismi già esistenti (gli Osservatori e le Commissioni paritetiche nazionali); il progetto operativo per la costituzione di questo organismo è affidato a un gruppo di lavoro che presenterà entro il mese di luglio 2008 una proposta alle parti.

Innovazioni vengono apportate anche alla materia dei diritti di informazione e consultazione delle organizzazioni sindacali. In proposito, si prevede che le aziende con almeno 50 dipendenti informino le Rappresentanze sindacali unitarie sulla situazione economico-produttiva dell'azienda; tale informativa dovrà riguardare i più significativi indicatori di bilancio, le scelte produttive, i programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali, la struttura e le previsioni occupazionali, l'organizzazione del lavoro.

Il diritto di informazione e consultazione su queste materie viene strutturato non come un obbligo periodico, ma come esame congiunto che deve essere esperito in presenza di una espressa richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle

organizzazioni sindacali territoriali.

È appena il caso di ricordare che tale adempimento si inserisce nell'ambito degli istituti contrattuali di carattere obbligatorio, la cui violazione rileva sul piano dei rapporti collettivi e, in particolare, su quello della condotta antisindacale.

Infine, viene costituita una Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti. Tale Commissione ha il compito di proporre interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso, promuovere l'applicazione della norma contrattuale che consente il cumulo delle ferie e dei permessi per il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine, e promuovere la traduzione in lingua straniera delle norme relative alla salute e sicurezza.

Sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il contratto prevede l'obbligo dei datori di lavoro di informare periodicamente (di norma ogni sei mesi) i lavoratori, previa consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, circa i temi della salute e sicurezza con riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione e alle problematiche emerse negli incontri con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

A questi soggetti deve essere consegnata, come previsto dalla legge, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro.

I permessi retribuiti per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono incrementati da 40 a 50 ore annue nelle aziende che abbiano da 50 a 100 dipendenti, e da 40 a 70 ore annue nelle aziende con oltre 100 dipendenti.

In sede aziendale possono essere concordati progetti formativi per i rappresentati dei lavoratori per la sicurezza più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Formazione

Il contratto affronta anche il tema formazione. In proposito, si prevede che tutti i lavoratori possano

accedere a programmi di formazione e aggiornamento professionale sui contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale; viene demandato alle Commissioni aziendali per la formazione il compito di valutare la realizzabilità delle iniziative formative.

Norme specifiche sono previste per la formazione dei lavoratori stranieri. Le parti si impegnano ad attivarsi presso il Ministero della pubblica istruzione affinché sia predisposto un modulo formativo per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori stranieri con l'utilizzo dei permessi previsti per il diritto allo studio (250 ore); le aziende favoriranno la frequenza dei lavoratori stranieri a tali corsi.

Resta invariata la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante; l'unica novità riguarda la possibilità di utilizzare la piattaforma di formazione in modalità *e-learning* promossa dalle parti per l'erogazione della formazione trasversale.

Tipologie contrattuali

Il contratto collettivo si apre con la previsione secondo cui il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Tale formulazione, pur essendo priva di un contenuto immediatamente precettivo, gode di un indubbio successo, se si pensa che, oltre ad essere presente in numerosi contratti collettivi, è stata di recente introdotta nell'art. 1 del Dlgs n. 368/2001 (mediante la novella apportata dalla legge che ha attuato il Protocollo sul Welfare, legge n. 247/2007).

Per i contratti di lavoro a tempo determinato, il contratto rinvia alla ??????? di legge. Pertanto, il contratto a termine potrà essere stipulato dalle aziende del settore ogni volta che le stesse abbiano la necessità di far fronte ad esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (art. 1, Dlgs n. 368/2001), con i limiti temporali previsti dagli artt. 4 e seguenti del decreto, come modificato dalla legge sul Welfare (durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, di 36 mesi, per analoghe mansioni).

Il contratto prevede inoltre un limite di durata complessiva per i casi in cui il contratto a termine sia utilizzato in alternativa con il rapporto di somministrazione di manodopera.

L'esigenza di dettare questo limite deriva dal fatto che, stando al tenore letterale delle norme introdotte dalla legge n. 247/2007 in materia di contratto a termine, ben potrebbe accadere che il lavoratore, una volta raggiunto il limite massimo di durata del rapporto con il medesimo datore di lavoro, sia assunto con una tipologia contrattuale diversa.

Tale possibilità non è espressamente vietata dalla legge, che pone il tetto di durata dei 36 mesi alle sole ipotesi di contratto a termine.

Il contratto disciplina questa ipotesi, prevedendo un diritto alla stabilizzazione del rapporto di lavoro qualora la durata massima dei rapporti di somministrazione di manodopera (cfr. art. 20 e ss. del Dlgs n. 276/2003) sommati con i rapporti a tempo determinato, superi i 44 mesi; la sommatoria dei periodi di lavoro riguarderà solo i periodi di lavoro svolti per mansioni equivalenti.

È prevista dall'accordo una fase transitoria di applicazione.

Questa regola è destinata ad intrecciarsi con il diritto di precedenza riconosciuto dal Dlgs n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 257/2007; tale diritto nasce quando il lavoratore abbia svolto la propria prestazione con contratto a tempo determinato per almeno sei mesi, e può essere azionato dal lavoratore in caso di nuove assunzioni per analoghe mansioni.

I due diritti sono diversi; il contratto collettivo riconosce un generico diritto alla stabilizzazione, dando l'idea della maturazione del diritto alla stipula di un contratto a tempo indeterminato, svincolato da eventuali nuove assunzioni, mentre la legge riserva solo un diritto di precedenza, azionabile in caso di nuove assunzioni.

Pur in presenza di questa diversità strutturale, è evidente che le possibili interferenze saranno numerose, e potrà sovente verificarsi la situazione in cui il lavoratore si troverà nella possibilità di azionare sia l'uno che l'altro diritto (ad esempio 37 mesi di rapporto con somministrazione, 7 mesi con contratto a termine).

Le direzioni delle aziende che occupano più di 150 dipendenti informeranno annualmente le Rappresentanze sindacali unitarie sui livelli occupazionali divisi per tipologia di rapporto di lavoro, anche in relazione all'andamento dei carichi di lavoro.

Il contratto non disciplina i contratti di inserimento, part-time e appalti; la disciplina di questi aspetti è affidata a una Commissione negoziale.

Inquadramento

In materia di classificazione del personale, si prevede una modifica degli inquadramenti, anche se la materia non è ancora disciplinata in maniera completa.

Il contratto prevede, infatti, di proseguire il confronto in sede negoziale anche oltre la data di stipula, e di concludere i lavori entro il 28 febbraio 2009.

Tale negoziato dovrà condurre, per espressa previsione contrattuale, alla definizione di nuovo si-

stema di classificazione della professionalità dei lavoratori che comprenda una categoria specifica per i quadri.

Qualora il confronto tra le parti non conduca alla definizione di un nuovo sistema di inquadramento professionale, a partire dal 1° marzo 2009 si darà luogo alla trasformazione dell'attuale categoria denominata 5 Super in una specifica categoria aperta agli operai e agli intermedi, ed al riconoscimento di un livello intermedio tra la terza e la quarta categoria, definito 3 Erp.

Con riferimento alla norma che prevede l'introduzione della categoria dei quadri, va ricordato che questa qualifica è legislativamente prevista dall'art. 2 della legge n. 190/1985, e comprende tutti quei lavoratori che «...*pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa*».

La definizione fa riferimento non alle mansioni svolte dal prestatore, bensì alle funzioni da esso ricoperte. In concreto, spetta alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale (senza porre un rapporto di gerarchia tra queste fonti) il compito di determinare i requisiti di appartenenza alla categoria «*in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa*».

Il riconoscimento legislativo della categoria è stato sollecitato a lungo da tutti quei lavoratori che, essendo inquadrati nei livelli più alti della categoria impiegatizia, aspiravano a vedere riconosciuta la specialità della propria posizione; tale riconoscimento ha, tuttavia, risvolti concreti abbastanza limitati. La stessa legge n. 190/1985 prevede che ai quadri «...*si applicano le norme riguardanti la categoria degli impiegati ... salvo diversa disposizione*» (art. 2, comma 3).

Le uniche disposizioni diverse da quelle ordinarie possono essere rinvenute negli artt. 4, 5 e 6 della legge n. 190/1985, i quali disciplinano aspetti marginali del rapporto di lavoro (riconoscimento e di valorizzazione delle opere dell'ingegno dei quadri, obbligo di assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile per danni prodotti verso i terzi, assegnazione temporanea di mansioni superiori).

Classificazione unica

In merito all'inquadramento ed alla classificazione del personale, il contratto realizza una ulteriore, e più significativa, innovazione, consistente nel definitivo superamento delle differenze esistenti tra le discipline applicabili agli operai ed agli impiegati. Come noto, la suddivisione tra operai ed impiegati

ha origine legale. L'art. 1 del Rd 13 novembre 1924, n. 1825, fornisce una definizione in negativo dell'operaio, che viene identificato con il lavoratore che non può essere inquadrato in nessuna delle altre categorie; la caratteristica che contraddistingue l'operaio è lo svolgimento di compiti, generalmente di tipo manuale, attinenti soltanto al processo produttivo.

La medesima norma definisce l'impiegato come colui che professionalmente presta la propria attività alle dipendenze di un imprenditore privato, con la funzione di collaborazione, tanto di concetto che di ordine, eccettuata ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera. L'attività lavorativa dell'impiegato si caratterizza, dunque, per la collaborazione *all'impresa*, e per l'esecuzione di compiti di organizzazione, propulsione, direzione e vigilanza, in maniera professionale (cioè, abituale).

La distinzione legislativa tra operai ed impiegati in passato ha giustificato l'applicazione di differenti discipline alle due categorie, ma oggi ha progressivamente perso di significato; la contrattazione collettiva di molti settori produttivi ha progressivamente rinunciato al suo utilizzo, optando per sistemi di classificazione unica del personale non dirigenziale, con la conseguente applicazione di discipline uniformi per tutti i lavoratori.

Con il nuovo accordo, anche il settore metalmeccanico giunge a questo risultato, mediante l'unificazione delle discipline speciali per operai, intermedi e impiegati; viene pertanto sancita l'eliminazione delle discipline normative speciali e l'istituzione di una normativa unica.

L'unificazione delle discipline determina una normativa complessivamente più favorevole per gli operai, con riguardo alle regole relative a periodo di prova, scatti di anzianità, festività, mensilizzazione delle retribuzioni, ferie, trasferte, lavoro notturno e preavviso.

Per quanto riguarda le ferie, dal 1° gennaio 2008 viene estesa agli operai l'attuale disciplina in vigore per gli impiegati; a tal fine, il nuovo contratto prevede la maturazione di 1 giorno aggiuntivo di ferie dopo 10 anni di anzianità aziendale e di altri 4 giorni dopo ulteriori 8 anni.

Nella fase di applicazione transitoria delle nuove norme che prevedono l'unificazione tra operai ed impiegati, per i lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2007, al compimento di 55 anni di età e con 10 anni di anzianità aziendale, viene riconosciuto 1 giorno aggiuntivo di ferie, rispetto alle 4 settimane già spettanti.

Per quanto riguarda il passaggio alla mensilizzazione, va detto che questo comporta, per effetto

della diversa modalità di calcolo delle ore lavorate, una differenza di retribuzione su base annua, per gli operai, pari a 11 ore e 10 minuti; al fine di compensare gli effetti di questa differenza, il contratto prevede, per gli operai in forza al 31 dicembre 2008, il diritto ad un superminimo individuale non assorbibile pari a 11 ore e 10 di retribuzione, unitamente alla tredicesima mensilità.

Il contratto precisa infine che le norme riguardanti la parificazione tra operai ed impiegati non modificano le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi in sede aziendale, che in tal caso assorbono quanto definito dalle nuove norme del contratto collettivo.

Orario di lavoro

Viene confermata la disciplina dell'orario di lavoro prevista nell'articolo 5 del contratto collettivo vigente, che fissa in 40 ore la durata massima settimanale del lavoro ordinario; con tale previsione si rinuncia, quindi, ad utilizzare la possibilità - prevista dall'art. 3 del Dlgs n. 66/2003 - di computare l'orario massimo come media calcolata su una base più lunga della singola settimana.

In merito alla disciplina dell'orario plurisettimanale, viene riconosciuto che, oltre che per la stagionalità dei prodotti, l'orario plurisettimanale, per un massimo di 64 ore l'anno, possa essere utilizzato in presenza di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi.

Per le ore prestate in regime di orario plurisettimanale oltre l'orario normale, dal lunedì al venerdì, la maggiorazione retributiva viene incrementata dal 10% al 15% (per le ore prestate al sabato, la maggiorazione passa dal 15% al 25%).

Inoltre è previsto che, in casi eccezionali, con accordo con le Rappresentanze sindacali unitarie, si possa modificare la programmazione dei recuperi o, in alternativa, si possa concordare una compensazione economica per le ore di maggiore prestazione non recuperate (mediante conguaglio al 50% delle maggiorazioni già erogate) oppure la destinazione delle stesse ore alla banca delle ore.

In merito ai permessi annuali retribuiti, il contratto prevede la riduzione da 25 a 15 giorni del preavviso dato dal lavoratore all'azienda per il loro godimento.

Uno dei 7 permessi retribuiti annui a fruizione collettiva potrà essere reso non fruibile entro l'anno; qualora il lavoratore entro il mese di novembre non ne chieda il pagamento, verrà accantonato nel conto ore individuale, per essere successivamente fruito.

Infine, le ore di straordinario esente da informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria sono

incrementate di 8 ore, ed è abolita la franchigia per l'accantonamento in banca ore dello straordinario effettuato.

Incrementi retributivi

Va infine ricordato, nei termini essenziali, il contenuto economico dell'accordo.

Esso prevede incrementi dei minimi tabellari per un importo lordo medio mensile al 5° livello di 127 euro; tali aumenti saranno erogati in 3 rate (60 euro dal 1° gennaio 2008, 37 euro dal 1° gennaio 2009, 30 euro dal 1° settembre 2009).

Viene riconosciuta una indennità di vacanza contrattuale di 300 euro lordi, comprensivi della indennità già erogata da ottobre a dicembre, da corrispondere nel mese di marzo 2008; al netto dell'indennità già erogata a titolo di anticipo, l'*untantum* è pari a 267 euro.

Gli aumenti contrattuali dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità o siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

Elemento perequativo

Per i lavoratori che hanno solo la retribuzione contrattuale nazionale, l'elemento perequativo viene aumentato rispetto alla precedente disciplina, e viene quantificato nella somma complessiva di 260 euro da erogarsi ogni anno nel mese di giugno.

Il riconoscimento di questo elemento è molto importante. Da tempo, infatti, si discute sulla necessità di valorizzare il secondo livello di contrattazione (cioè, il livello aziendale o, in mancanza, quello territoriale) al fine di valorizzare la produttività delle imprese; in questo disegno, il contratto nazionale dovrebbe mantenere una sola funzione di tutela del potere di acquisto.

L'obiezione che spesso viene fatta a questa proposta è che la valorizzazione del secondo livello di contrattazione danneggerebbe tutti quei lavoratori - ancora numerosi - impiegati presso imprese che non hanno contrattazione aziendale, per i motivi più diversi (bassa sindacalizzazione, ridotte dimensioni, ecc.); la previsione di uno strumento di garanzia per i lavoratori sprovvisti del secondo livello di contrattazione consente di sdrammatizzare questa obiezione.

Tale idea può quindi essere utilmente valorizzata nel momento in cui, finalmente, sembra prendere concretezza la discussione circa le modalità concrete con cui dovrà essere migliorata l'architettura del modello di contrattazione collettiva, come definita dal Protocollo del 23 luglio del 1993.