

DOCUMENTO DI SINTESI CCNL 2008

GLI AUMENTI SALARIALI:

Livello	Totale aumento Contratto (30 mesi)	PARAMETRI	Aumento dal 1 gennaio 2008	Aumento da 1 gennaio 2009	Aumento dal 1 settembre 2009
I	€79,38	100	€37,50	€23,13	€18,76
II	€92,87	117	€43,88	€27,06	€21,93
III	€109,54	138	€51,75	€31,91	€25,88
IV	€115,89	146	€54,75	€33,76	€27,38
V	€127,00	160	€60,00	€37,00	€30,00
V s	€140,49	177	€66,38	€40,93	€33,18
VI	€150,81	190	€71,25	€43,94	€35,62
VII	€166,69	210	€78,75	€48,56	€39,38

UNA TANTUM di **300€**lorde (con la retribuzione di Marzo), comprensive dell' Indennità di vacanza contrattuale IVC già erogata (33,56€ per il V° livello).

ELEMENTO PEREQUATIVO DELLA RETRIBUZIONE

260€annui per tutti i lavoratori senza contratto aziendale e solo con i minimi tabellari nazionali. Sarà erogato nel mese di Giugno di ogni anno.

DIFESA DEL POTERE D'ACQUISTO DEI SALARI:

127€ medi mensili (V livello) per 30 mesi. La richiesta nella piattaforma era di 117 euro in 24 mesi. L'aumento sarà erogato in **3 tranches** di **60€ (a gennaio 2008)**, **37€ (gennaio 2009)**, **30€ (settembre 2009)**. Il "valore punto" passerà da 17,54€ a 18,82€. **UNA TANTUM di 300€**lorde (in un' **unica tranche a marzo 2008**), Comprensiva dell' Indennità di vacanza contrattuale IVC già erogata.

TRASFERTE E REPERIBILITA':

Vengono incrementate le indennità e definite nuove normative.

INDENNITA' MANCATA CONTRATTAZIONE:

Per tutti i lavoratori privi di contratto aziendale e con i soli minimi salariali nazionali, verranno erogati **260€** annue a titolo di "istituto retributivo perequativo" a giugno 2008. Tale erogazione in busta paga diviene definitivamente uno specifico istituto salariale.

ORARIO:

Respinto l'attacco sulle flessibilità; riconfermato l'impianto dell'art.5 del CCNL.

PAR (Permessi annui retribuiti): Nella definizione del calendario annuale di ferie qualora non venissero utilizzati tutti i 7gg Par collettivi già previsti dal CCNL, la direzione aziendale potrà chiedere il differimento della fruizione individuale di 8 ore (1 Par) nel corso dell'anno successivo. In alternativa il lavoratore potrà chiedere, entro il mese di Novembre (con pagamento a Dicembre) la monetizzazione del Par. **Preavviso per richiesta Par:** passa da 25 a 15 giorni.

ORARIO PLURISSETTIMANALE: In accordo con la RSU, tale modulazione di orario, potrà essere utilizzata anche dalle aziende prive di stagionalità. Viene rafforzata la procedura sulla "non ostantività" del negoziato aziendale attraverso il coinvolgimento delle strutture territoriali: qualora non sia stata raggiunta una intesa entro il decimo giorno (di calendario) dalla comunicazione della direzione aziendale alla RSU è facoltà delle Parti effettuare un incontro a livello territoriale. Le maggiorazioni per le ore prestate in orario plurisettimanale vengono elevate a maggiorazione dal 10 al **15%**(dal lunedì-venerdì) e dal 15 al **25%** (sabato) per quelle effettuate nella giornata di sabato.

Recuperi: Nei casi di mancato recupero, nei periodi di discesa, per problematiche relative ai carichi, è prevista la possibilità di concordare con la RSU la riprogrammazione del recupero e/o la monetizzazione (con le maggiorazioni del 50%) o l'accantonamento in **banca-ore** per la gestione individuale del recupero. In caso di mancato accordo con le RSU, il tentativo di accordo viene esperito a livello territoriale e senza accordo la programmazione resta quella concordata precedentemente con le RSU.

STRAORDINARI (quota esente da comunicazione). Tale quota (32-40 ore) viene incrementata di ulteriori 8 ore.
BANCA ORE. Viene abolita la franchigia.

ATIPICI – MERCATO DEL LAVORO. Per i lavoratori atipici viene definito un percorso per la loro stabilizzazione:

Tipologie contrattuali Durata*

- tempo determinato 36 mesi
- Interinale + tempo determinato 44 mesi

*Il tetto massimo di 44 mesi include l'eventuale proroga successiva ai 36 mesi (prevista dalla legge).

E' inoltre prevista l'istituzione di una commissione paritetica per regolamentare le normative su appalti, part-time, contratti di inserimento e informatica.

INQUADRAMENTO: Criteri di valutazione del nuovo sistema professionale: vengono adottati i criteri di valutazione della prestazione elencati nel documento di Fim-Fiom-Uilm del 25.10.2007

Avvio commissione negoziale: la ripresa del confronto sulla riforma del sistema d'inquadramento dal 1° marzo 2008 e termina il 28 febbraio 2009.

Clausola di salvaguardia:

Dal 1° marzo 2009 nel caso in cui il confronto tra le parti non abbia portato alla definizione di un nuovo sistema di inquadramento professionale, si darà luogo a:

- Alla trasformazione dell'attuale 5S con una specifica categoria;
- Istituzione III Erp. -elemento retributivo di professionalità- (i profili di tale categoria verranno definiti all'interno della commissione).
- Istituzione della categoria quadri

PARIFICAZIONE OPERAI IMPIEGATI.

Viene parificata e unificata la normativa operai-intermedi-impiegati, con miglioramenti sia per i lavoratori operai e impiegati, quali: ferie (da 1gg. a 5gg. aggiuntivi), scatti anzianità, trasferte, etc.

AMBIENTE E SICUREZZA.

- **INFORMAZIONE:** impegno a fornire informazione periodiche(di norma semestrali) ai lavoratori previa consultazione del RLS. Tali informazioni riguarderanno anche le attività di prevenzione e del monitoraggio dei rischi segnalati e delle tipologie di infortunio verificatisi in sede aziendale.
- **DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI:** su richiesta dell'RLS l'azienda consegnerà copia di tale documento e del registro degli infortuni.
- **MONTE ORE RLS:** il monte ore degli RLS viene elevato a **50 ore** per le unità produttive tra i 50 e 100 addetti e di **70 ore** per le unità produttive superiori ai 100 dipendenti.
- **FORMAZIONE RLS:** le parti possono concordare in sede aziendale o attraverso gli organismi paritetici territoriali, programmi formativi per RLS quantitativamente(ore) più ampi di quelli previsti dalla legge.

PERCORSO DEMOCRATICO:

come prevedono le regole unitariamente concordate da Fim-Fiom-Uilm al momento della stesura della piattaforma: Il **23 Gennaio** si riunirà l'ASSEMBLEA NAZIONALE DEI 500 DELEGATI che valuterà l'ipotesi di chiusura del rinnovo del CCNL. Faremo assemblee in tutti i luoghi di lavoro e consulteremo i nostri iscritti e tutti i lavoratori. Il Contratto sarà firmato in via definitiva solo dopo la consultazione e il voto dei lavoratori!