

Prot. n.p. 70656 CI
Circolare n. 473/2011

Roma, 29 agosto 2011

Al Sig. Presidente FISE Acap
Dott. Riccardo Formica

Al Consiglio Direttivo FISE Acap

Alle Società FISE Acap
c.a. Sigg. Presidenti
c.a. Sigg. Direttori

e, p.c.: CONFINDUSTRIA

Oggetto: Accordo di rinnovo 4.8.2011 del CCNL 15.7.2005.
Istruzioni applicative. Calendario contrattuale.

Si fa seguito alla circolare n. 466/2011 del 4 agosto scorso per fornire istruzioni applicative dell'Accordo stipulato in pari data per il rinnovo del CCNL autostrade e trafori 15.7.2005.

* * *

Dopo il ritiro della delegazione di Anas, le parti titolari della rappresentanza sindacale del settore si sono impegnate a rinnovare il CCNL scaduto il 31.12.2010 prima della pausa feriale; cercando, per quanto possibile, di tener conto del lavoro svolto nei precedenti dodici mesi di trattativa.

Pur essendo mutato il contesto originario nel quale si collocava l'obiettivo di un nuovo e competitivo contratto di lavoro, tuttavia le parti – nonostante la limitata disponibilità di tempo – hanno voluto confermare nell'Accordo di rinnovo alcuni elementi di carattere innovativo, frutto della precedente esperienza.

Tra di essi si segnalano, in particolare, la valorizzazione/estensione delle competenze negoziali del 2° livello e l'arricchimento della disciplina del mercato del lavoro, che è stata adeguata anche alle nuove disposizioni legislative.

Entro il giugno del prossimo anno perverranno le nuove piattaforme rivendicative.

Nel frattempo, le parti saranno impegnate, a partire dal prossimo autunno, a definire i profili formativi per il contratto di apprendistato professionalizzante nonché a insediare tre Commissioni paritetiche (classificazione; assistenza sanitaria integrativa; ente bilaterale).

* * *

SEDE

00144 Roma
Via del Poggio Laurentino, 11
Tel. 06 99 69 579
Fax 06 59 19 955
acap@fise.org

Ufficio

di Rappresentanza
20123 Milano
Via di Santa Marta, 18
Tel. 02 80 14 28
Fax 02 86 915 429

www.fise.org

PARTE ECONOMICA

DECORRENZA E DURATA

Per il settore rappresentato l'Accordo 4.8.2011 è il primo ad essere sottoscritto in attuazione degli Accordi interconfederali 22 gennaio e 15 aprile 2009 e 28 giugno 2011.

Ha durata triennale (1.1.2010/31.12.2012) sia per la parte economica che per quella normativa.

AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI

L'aumento dei minimi tabellari mensili si realizza in quattro soluzioni nell'arco dei diciassette mesi che mancano alla scadenza del triennio. I progressivi aumenti si applicano a favore dei lavoratori in forza nei corrispondenti periodi temporali previsti dall'Accordo.

Detti aumenti determinano effetti retributivi sugli istituti contrattuali e legali che fanno riferimento ai minimi tabellari (con esclusione, pertanto, degli istituti che hanno basi di calcolo "congelate") e incidono altresì sull'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo ASTRI.

PRIMO IMPORTO FORFETTARIO

Il primo importo forfettario a favore dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° agosto 2011 assicura la completa copertura economica per il periodo 1.1.2010/31.12.2010 del triennio. La misura spettante al singolo lavoratore è proporzionale ai mesi di servizio prestati in tale periodo, ferma restando l'utilità a tali fini dei giorni di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale.

Al riguardo si precisa che l'ultimo capoverso del testo "una tantum" contiene un evidente refuso, già segnalato alle OO.SS. stipulanti: si deve leggere "31 dicembre 2010" anziché 2011.

Nel caso di lavoratori passati nel 2010 da tempo parziale a tempo pieno o viceversa, la misura spettante sarà data anche dalla somma dei ratei mensili maturati rispettivamente nelle due tipologie contrattuali; fatta salva una diversa, più favorevole prassi aziendale.

Per contro, nel caso di lavoratori promossi nel 2010 nel superiore livello di inquadramento l'importo spettante sarà individuato con riferimento al livello rivestito alla data del 1° agosto 2011.

Quanto al regime fiscale da applicare, si reputa che debba essere quello della tassazione separata essendo l'importo corrisposto a copertura di un anno solare pregresso (v. Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 43/E del 16.3.2004).

SECONDO IMPORTO FORFETTARIO

Il secondo importo forfettario a favore dei lavoratori a tempo indeterminato non in prova spetta a coloro che siano in forza alla data del 1° gennaio 2012, intendendosi ricompresi anche i lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale.

Diversamente dal primo importo, questo secondo sarà normalmente soggetto a tassazione ordinaria.

* * *

Entrambi gli importi forfettari non dispiegano effetti retributivi sui vari istituti contrattuali e di legge, ivi compreso quanto attiene al Fondo ASTRI.

* * *

PARTE NORMATIVA

MERCATO DEL LAVORO – ASSUNZIONE A TERMINE (ART.2)

L'art. 2 è stato oggetto di numerose modifiche e integrazioni, passando da 8 a 17 punti.

Oltre al recepimento di disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001 relative alla disciplina generale del contratto a termine e al perfezionamento delle ragioni che giustificano tale contratto, in particolare si è finalmente provveduto alla regolamentazione sia del limite massimo di durata nella successione di contratti a tempo determinato sia della fattispecie esclusa dal computo di tale limite, nonché del diritto di precedenza nelle assunzioni a termine e a tempo indeterminato con riguardo al personale di esazione, per il quale la precedente norma contrattuale (art. 1, punto 6 ora abrogato) stabiliva un semplice criterio di presa in considerazione.

Le integrazioni di cui alle lettere b), f) del punto 2 accrescono le possibilità e la flessibilità del ricorso al contratto a termine; quella di cui alla lettera g) esplicita un'eventualità riconducibile ai giudizi del medico competente ai sensi degli artt. 41 e 42 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Il punto 9 stabilisce, in generale, il limite complessivo di durata nella successione di contratti a termine.

Il punto 10, in attuazione della facoltà attribuita dal D.Lgs. n. 368/2001 alla contrattazione collettiva, individua la fattispecie esclusa dal computo del limite complessivo di durata di cui sopra: vale a dire i contratti a termine stipulati con riguardo alla mansione di esattore nel periodo maggio/ottobre di ogni anno, quali che siano le ragioni che giustificano l'apposizione del termine alla durata del contratto.

Si sottolinea altresì che a livello locale possono essere concordati periodi alternativi, in sostituzione e per la stessa durata semestrale del periodo maggio/ottobre, nei quali i contratti a termine stipulati per qualsiasi ragione, sempre con riguardo alla mansione di esattore, sono esclusi dal computo di cui al punto 9.

I punti 12, 13, 14, 15, 16 affrontano il tema delle assunzioni a termine e a tempo indeterminato con riguardo al personale che abbia prestato attività lavorativa a termine come esattore.

Il punto 12 regola il diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per la mansione di esattore. La definizione dei criteri che devono informare la graduatoria è affidata ad un'intesa tra le parti aziendali: in caso di mancato accordo, è necessario attivare tempestivamente la procedura di composizione delle controversie di cui all'art. 48.

Il punto 13 regola il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per la mansione di esattore, tenuto anche conto di quanto stabilito al riguardo dall'art. 5, comma 4 quater, del D.Lgs. n. 368/2011: la necessità che le parti aziendali definiscano sollecitamente i criteri della graduatoria è sottolineata dal fatto che la graduatoria, in ogni caso, dovrà andare in vigore il 1° ottobre 2011.

Il punto 16 regola la presa in considerazione prioritaria nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni relative a comparti lavorativi diversi dall'esazione, inquadrare fino al livello C compreso: le società – dopo aver verificato il possesso dei requisiti, valutato l'idoneità anche fisica dei candidati, considerata la graduatoria in essere – terranno conto in via prioritaria delle eventuali domande avanzate dal personale di esazione già assunto a termine.

Il punto 17 delega alla contrattazione aziendale la possibilità di estendere la normativa di cui ai punti da 12 a 16 a situazioni o settori che presentino un utilizzo di personale avente caratteristiche analoghe a quelle fin qui considerate con riguardo all'esazione.

La nuova disciplina illustrata, di cui ai punti da 12 a 16, abroga e sostituisce quella che, in tema di assunzioni del personale esattoriale, era regolata dall'art. 1, punto 6.

* * *

MERCATO DEL LAVORO – ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE (ART. 3)

Si sottolinea innanzitutto il nuovo comma 19 che conferisce alla contrattazione aziendale un'ampia delega in materia di contratto a tempo parziale secondo le esigenze più volte rappresentate dalle società.

Quanto alle molte integrazioni apportate all'art. 3, esse sono state rese necessarie dall'adeguamento del testo contrattuale alle modifiche intervenute nel D.Lgs. n. 61/2000, riguardanti sostanzialmente la disciplina del diritto di precedenza.

Per completezza: dopo il nuovo punto 19 il testo prosegue con l'attuale punto 15 e la successiva nota a verbale. Si provvederà in sede di stesura ai necessari adeguamenti.

* * *

MERCATO DEL LAVORO – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ART. NUOVO)

La redazione finale del nuovo articolo ha tenuto conto del Testo unico concordato in giugno tra Governo e parti sociali: si veda in particolare la durata massima del contratto e la clausola del mantenimento di almeno l'80% degli apprendisti.

Il punto 5 impegna le parti a definire i profili formativi entro il prossimo ottobre per poter utilizzare il contratto in parola quanto prima possibile.

Il punto 8 riconosce all'apprendista, a partire dall'assunzione, la retribuzione della qualifica che dovrà acquisire, pur se in misura percentualmente ridotta progressivamente crescente.

* * *

ORARIO DI LAVORO (ART. 9)

L'art. 9 si arricchisce di un nuovo punto 28, che va ad aggiungersi all'attuale disciplina dell'orario di lavoro che, con riguardo ai lavoratori turnisti, resta caratterizzata dallo schema 4 – 2 o equivalenti (turni continui e avvicendati) e dallo schema FTH.

Ciò posto, il nuovo punto 28 attribuisce al secondo livello un'ampia delega negoziale nella materia dell'orario di lavoro, fermi restando due elementi strutturali dell'art. 9: la durata dell'orario settimanale di lavoro e il numero dei riposi annui.

Le parti aziendali potranno dunque concordare modalità di effettuazione della prestazione quanto più possibile aderenti alle caratteristiche delle varie attività gestite.

In particolare, la delega conferita potrà permettere l'eventuale definizione di un nuovo schema di orario a turni, più flessibile dell'attuale 4 -2, nel quale, prioritariamente, confluiranno i lavoratori ai quali si applica attualmente lo schema FTH, secondo i criteri e le gradualità che le parti aziendali stabiliranno: in tale ambito, potrà essere valutato, ad esempio, l'utilizzo dell'eventuale nuovo schema di orario in relazione alla mancanza o al progressivo esaurimento dei lavoratori operanti in FTH.

Per completezza: dopo il nuovo punto 28 il testo prosegue con gli attuali punti 28 e 29, la Nota a verbale, i Chiarimenti a verbale. Si provvederà in sede di stesura ai necessari adeguamenti.

* * *

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 19)

Entro ottobre 2011 inizierà i lavori una Commissione paritetica appositamente insediata, con l'obiettivo di concluderli entro il corrente anno.

Le parti stipulanti valuteranno quali determinazioni assumere circa l'eventuale applicazione degli esiti di tali lavori, cui le parti attribuiscono particolare interesse.

* * *

ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART. 46)

L'art. 46 è stato completamente modificato, alla luce di quanto stabilito dagli Accordi interconfederali del gennaio/aprile 2009 e del 28 giugno 2011: la parte A) attiene alla contrattazione nazionale, la parte B) regola la contrattazione di secondo livello.

Parte A) – La contrattazione nazionale

Si sottolinea il punto 1 secondo il quale il CCNL dispiega effetti nei confronti di tutti i lavoratori in forza e, inoltre, vincola tutte le parti stipulanti al rispetto del CCNL stesso: si ricorda che SLA CISAL non è tra le parti firmatarie degli Accordi interconfederali di cui sopra.

Si segnalano poi gli ultimi quattro periodi del punto 3 che stabiliscono, nel terzo anno di vigenza del CCNL, l'obbligo di verifica dell'eventuale differenziale inflattivo e, inoltre, a determinate condizioni, la corresponsione di una copertura economica dalla data di scadenza del CCNL in caso di ritardato rinnovo.

L'ultimo periodo del comma 3 contiene un evidente refuso: si deve leggere “di cui al presente comma” anziché di cui al comma 3 del presente articolo”.

Parte B) – La contrattazione di secondo livello

Il punto 1 stabilisce le competenze e i limiti negoziali del secondo livello con maggiore precisione.

Il punto 2 individua alcuni ambiti generali (linee guida) di possibile contrattazione aziendale, comunque nel rispetto delle competenze e dei limiti di cui al punto 1.

Questa impostazione trova già attuazione nell'Accordo di rinnovo, attraverso le molte deleghe affidate alla contrattazione di secondo livello per aspetti significativi della regolamentazione del rapporto di lavoro.

Il punto 4 riprende il tema dell'efficacia del contratto collettivo e quello della sua vincolatività nel rispetto delle procedure di approvazione fissate dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, con riguardo alla presenza delle R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti.

Ora, per quanto concerne le procedure di approvazione, se la misurazione della maggioranza è immediata in tutti i casi in cui opera la R.S.U. – in quanto espressione del voto di tutti i lavoratori in forza e quindi rappresentativa delle loro volontà – diverso è il caso qualora la rappresentanza dei lavoratori sia espressa dalle R.S.A.: il secondo capoverso del punto 4, nel rinviare al punto 5 dell'Accordo interconfederale citato, è particolarmente importante perché riguarda la disciplina dell'efficacia degli accordi aziendali qualora non vi sia unanimità tra le R.S.A.

Per questo aspetto, si fa comunque riferimento ai chiarimenti forniti da Confindustria tramite la ns. circolare n. 375 del 30.6.2011.

Il punto 5 riprende quasi letteralmente il punto 6 dell'Accordo interconfederale e concerne la certezza circa l'effettività degli impegni assunti tra le parti.

Pare utile riproporre il commento di Confindustria al riguardo, per la rilevanza che tale problematica riveste a livello aziendale.

Osserva dunque Confindustria che “ ... i contratti aziendali (anche se approvati a maggioranza) che definiscono clausole di tregua sindacale, per garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva a tutti i livelli ..., hanno effetto vincolante per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori e per le associazioni sindacali ... firmatarie dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, operanti all'interno dell'azienda”.

“Con questo accordo interconfederale ... (le parti) hanno convenuto circa la facoltà del contratto collettivo aziendale di regolamentare, con effetti per la generalità degli interlocutori sindacali, anche le manifestazioni di sciopero (attraverso le clausole di tregua sindacale) volte a vanificare gli equilibri raggiunti dalle parti collettive e gli affidamenti che esse hanno riposto nell'esecuzione dell'accordo contrattuale”.

“La regolamentazione di tale tipologia di scioperi, per un verso, garantisce ai datori di lavoro la perseguibilità degli obiettivi produttivi programmati, per altro verso può rappresentare per il sindacato una risorsa negoziale per la possibilità di scambiare la garanzia di esigibilità degli impegni assunti con ulteriori poste attive a tutela dei lavoratori”.

“Naturalmente – conclude Confindustria – l'effetto vincolante è riferito alle forme di rappresentanza dei lavoratori e non ai singoli lavoratori”.

* * *

ENTE BILATERALE (ART. 48)

Analogamente a quanto concordato nei molti contratti collettivi stipulati nell'ultimo biennio, si è convenuto di dar vita a un Ente bilaterale nazionale, la cui bozza di Statuto e Regolamento attuativo sarà predisposta da una Commissione paritetica che, insediata entro il prossimo novembre, dovrà concludere i lavori entro il primo trimestre 2012.

Intanto, da gennaio 2012, le società cominceranno a versare, ai fini in parola, una contribuzione di 7 euro per 12 mensilità per ciascun lavoratore in forza, anche a tempo determinato.

* * *

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ART. NUOVO)

Una Commissione paritetica, insediata entro ottobre 2011, procederà a un monitoraggio della situazione in essere relativamente all'assistenza sanitaria integrativa e individuerà gli elementi di un sistema di tutele sanitarie di settore: in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, le parti definiranno l'attuazione e l'operatività di strumenti e modalità al riguardo.

Da giugno 2012 – anche qui alla stregua di quanto deciso da parte di molti contratti collettivi – le società inizieranno a versare, ai fini in parola, una contribuzione di 13 euro per 12 mensilità per ciascun lavoratore in forza, anche a tempo determinato.

* * *

ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni di cui agli artt. 2, 3, 9, 46 sono in vigore dal 4 agosto 2011.

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione a seguito della definizione dei relativi profili formativi, secondo quanto previsto dal comma 5 dell'articolo relativo.

* * *

Si coglie l'occasione per preannunciare che, entro il mese di settembre, il Presidente, dott. Riccardo Formica, convocherà il Consiglio Direttivo con all'ordine del giorno l'Accordo di rinnovo 4.8.2011.

Come di consueto, alla riunione saranno invitate tutte le società.

La riunione consentirà eventuali chiarimenti e approfondimenti applicativi/interpretativi.

Cordialmente.

Il Segretario
(Giancarlo Cipullo)



All.: calendario contrattuale

nb

Allegato

CALENDARIO CONTRATTUALE

1° Agosto 2011	1° Aumento minimi tabellari
Retribuzione Agosto 2011	Una tantum 2010
1° gennaio 2012	2° Aumento minimi tabellari
Retribuzione Gennaio 2012	• Una tantum 2012 • Contribuzione Ente Bilaterale
Retribuzione Giugno 2012	Contribuzione assistenza sanitaria integrativa
1° Agosto 2012	3° Aumento minimi tabellari
1° Dicembre 2012	4° Aumento minimi tabellari

* * *

CALENDARIO LAVORI
PARTI STIPULANTI E COMMISSIONI PARITETICHE

1) Definizione profili formativi apprendistato professionalizzante	Definizione: entro 30 ottobre 2011
2) Commissione classificazione	Avvio lavori: entro ottobre 2011 Termine lavori: entro dicembre 2011
3) Commissione assistenza sanitaria integrativa	Avvio lavori: entro ottobre 2011 Definizione: nel prossimo rinnovo
4) Commissione Ente bilaterale	Avvio lavori: entro novembre 2011 Termine lavori: entro marzo 2012