

Agli imprenditori delle aziende associate

Milano, settembre 2013

Caro collega,

come avrai saputo il giorno 11 settembre scorso è stato rinnovato il contratto di lavoro del nostro settore.

Il rinnovo è arrivato dopo mesi, dopo ben 12 incontri con le organizzazioni sindacali con una rottura che ha portato ad uno sciopero peraltro molto poco partecipato.

Ti dico subito che a parer nostro questo è un buon accordo per le nostre aziende e su questo mi sento di ringraziare caldamente il collega Carlo Albertini che ha guidato la nostra delegazione e tutti i componenti della stessa per l'impegno e la professionalità.

Voglio riassumerti i contenuti dell'accordo che porteranno dei vantaggi alle nostre aziende senza peraltro ignorare le contropartite presenti.

Il primo vantaggio assoluto, che spesso viene sottovalutato, è stato quello di contrastare buona parte delle richieste presentate in piattaforma dal sindacato che prevedevano forti incrementi di costi diretti, incrementi di obbligazioni per le aziende e conseguentemente incrementi di costi indiretti.

Orario di lavoro multiperiodale

È una modifica fortemente voluta dalla Federazione che è finalizzata alla possibilità di gestire meglio l'organizzazione del sistema produttivo tramite la modulazione dell'orario di lavoro e la sua flessibilità in rapporto con le necessità produttive.

Sede/Headoffice

Foro Buonaparte, 65 • 20121 Milano
Italy • Tel +39.02.80604.1
Fax +39.02.80604.295
C.F. 97228150153

federlegnoarredo.it

Si basa sul fatto che viene data la possibilità alle aziende, previo accordo aziendale, di programmare, in un periodo lungo fino ad un anno, orari differenziati sulla base delle settimane o dei mesi a secondo degli ordini previsti e della programmazione della produzione.

Vale a dire che se è possibile prevedere periodi di incremento della produzione e periodi di calo, nel primo caso si possono programmare settimane lavorative fino a un massimo di 48 ore lavorative da recuperare con settimane fino a un minimo di 32 ore lavorative a compenso, il tutto in costanza di retribuzione.

È prevista una indennità solo del 10% nel caso nelle settimane a crescere dalla 43ma ora settimanale. Vi ricordo che in caso di utilizzo dello straordinario la maggiorazione minima è del 28% e quindi il risparmio è evidente.

Questo, nonostante le insistenza del sindacato, non ha eliminato l'istituto della flessibilità già prevista dal contratto che rimane per 80 ore annue disponibili per l'azienda.

Straordinari

Non vi è stata una modifica ma una precisazione importante dato che spesso veniva utilizzato un metodo di conto errato: per il raggiungimento delle 40 ore da cui scatta lo straordinario non contano le ore di CIGO, per permessi e aspettative non retribuite.

Contratto di lavoro a tempo determinato e somministrato

È stato uno dei punti su cui più si è discusso e che più volte ha rischiato di portare alla rottura delle trattative.

Il sindacato a priori e al di fuori del periodo storico e della situazione economica, voleva limitare al massimo l'utilizzo di queste tipologie contrattuali.

Siamo invece riusciti a portare il limite massimo di questi lavoratori dal 20% al 25% dei lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda.

Tra l'altro questo limite ha due tipi di eccezione:

- 1) a livello aziendale con accordo può essere elevato
- 2) dalla percentuale massima sono esclusi i lavoratori assunti per le seguenti attività:

- ✓ attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- ✓ allestimento di stands fieristici, show-room;
- ✓ attività connesse a corners ed esposizioni;
- ✓ attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni
- ✓ Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.
- ✓ lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

Come saprete tutti i contratti a termine o somministrati devono poi avere una causale ben definita per l'assunzione; invece la grande novità è che non necessitano nessun tipo di causale:

- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
 - l'assunzione di lavoratori percettori dell'Aspi;
 - l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
 - l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
 - l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/99 tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Oltretutto abbiamo sfruttato l'opportunità dataci dalla legge che queste assunzioni possano riguardare anche lavoratori che abbiano già avuto precedentemente rapporti con l'azienda cosa che se non specificatamente prevista, sarebbe stata impossibile.

Credo quindi che questi due tipi di contratto, a parer nostro fondamentali per le aziende, siano stati migliorati.

Apprendistato professionalizzante

Abbiamo contenuto le pesanti limitazioni che il sindacato voleva porre a questo tipo di contratto

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Sono fiero di informarvi che il nostro è il primo contratto nazionale del sistema industriale che regola questo tipo di apprendistato previsto D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011 Testo Unico sull'apprendistato.

Riguarda i ragazzi dai 15 ai 19 anni che possono essere assunti con gli sgravi contributivi previsti e che contemporaneamente al lavoro frequenteranno corsi di abilitazione e qualifica in istituti autorizzati dalle Regioni e con percorsi formativi definiti dalle regioni stesse (questo istituto tra l'altro potrà essere utilizzato anche nel rapporto con i poli formativi in Lombardia e Friuli alla cui realizzazione la Federazione si stà impegnando).

La retribuzione dei ragazzi sarà in percentuale sulla retribuzione piena con questa scalarità:

Primi 12 mesi	65%
Successivi 12 mesi	70%
Successivi 12 mesi	75%

Il vantaggio per le nostre aziende, oltre a quelli economici, sarà quello di poter formare direttamente dei giovani e quindi poter poi fruire di collaboratori validi.

Per finire, anche se vi sarebbero altri istituti da illustrare, voglio spendere una parola sul costo economico.

Sappiamo tutti il periodo in cui stiamo vivendo e le difficoltà economiche del settore.

Il sindacato ha presentato delle richieste economiche molto importanti che se applicate avrebbero gravato pesantemente sui bilanci delle aziende.

Siamo riusciti a contenere gli incrementi e infatti la conclusione vede un incremento pari a 86€ al livello 100 a fronte di una richiesta di 127€.

Questi soldi verranno erogati in tre tranche andando quindi a spalmarsi su più bilanci e abbattendo il "montante" complessivo degli incrementi:

Le tranche sono le seguenti:

1° aprile 2013: 24€

1° aprile 2014: 30€

1° aprile 2015: 32€

Inoltre delle 5 mensilità arretrate (da aprile ad agosto 2013), dovute ai sensi degli accordi interconfederali dato che il CCNL è stato firmato a settembre, sono state rinviate e non vengono quindi erogate immediatamente.

Solo 2 infatti verranno erogate nel 2013 mentre tre le abbiamo spostate nell'erogazione a maggio 2014 togliendole quindi dalle uscite del 2013 "*anno horribilis*"

Ho incaricato il Direttore Generale Giovanni De Ponti di organizzare una serie di incontri sul territorio ove la nostra struttura presenterà alle aziende i contenuti e i vantaggi di questo rinnovo contrattuale.

Un saluto cordiale.

Roberto Snaidero

