



CONFINDUSTRIA UDINE

Relazioni Industriali, Affari Sociali e Formazione

RIASF/18/b/MG/MP/fb

Prot. n. 80 – Circ. n. 31

Udine, 30 gennaio 2012

Oggetto: ***Protocollo d'Intesa sulla disciplina specifica per il Comparto Auto sottoscritto il 22 dicembre 2011 con Fim, Uilm, Fismic e UglM – Nota illustrativa.***
Fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria "metaSalute" – Contributo di solidarietà del 10%.

In data 24 gennaio 2012 e in data 26 gennaio 2012, rispettivamente con Prot. n. 05/12/R/DIR/C.1.6. e Prot n. 06/12/R/LRE/E.6.7., Federmeccanica, in materia di Protocollo d'Intesa per il Comparto Auto e in materia di Fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria metaSalute ha dato ulteriori indicazioni.

Riguardo al primo punto dell'oggetto, facendo seguito, alla Circolare prot. N. 107 del 22 dicembre 2011 di Federmeccanica e alla nostra Circolare Prot. N. 1057-Circ. n. 287 del 23 dicembre 2011 con cui è stato trasmesso il testo del "Protocollo d'Intesa sulla disciplina specifica per il Comparto Auto" e la "Dichiarazione comune" sul tema dell'assenteismo anomalo e della clausola di esigibilità, Federmeccanica fornisce nota illustrativa sul suddetto Protocollo d'Intesa; riguardo al secondo punto dell'oggetto, facendo seguito alla Circolare n. 100 del 13 dicembre 2011 di Federmeccanica e alla nostra News del 20 dicembre 2011, concernente il versamento di 24 euro a carico di tutte le aziende per l'anno 2011 (da effettuare entro il 31 gennaio 2012 e da ragguagliare al numero dei lavoratori in forza al 31 dicembre 2011) Federmeccanica corregge la sua precedente indicazione sulla non assoggettabilità a contribuzione del suddetto importo.

Pertanto l'importo di 24 euro a carico delle aziende deve essere assoggettato al contributo di solidarietà del 10% di cui all'art. 12, comma 4, lett. F), della legge n. 153/69 come modificato dal D.Lgs 314/97.

In allegato il testo delle due Circolari di Federmeccanica.

Restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento l'occasione è gradita per inviare i migliori saluti

IL DIRETTORE
- dr Ezio Lugnani -
Lugnani

- All.

**ALLE AZIENDE METALMECCANICHE
ASSOCIATE INTERESSATE
Loro Sedi**

CONFINDUSTRIA UDINE

33100 UDINE - Largo Carlo Melzi 2

Cod.Fisc. 80001910308

Telefono 0432.2761 - Fax 0432.509969

www.confindustria.ud.it - info@confindustria.ud.it

Roma, 24 gennaio 2012

Prot. n. 05/I2/R/DIR/C.I.6.

Ai Responsabili del Servizio Sindacale
delle Associazioni Territoriali

Al Comitato degli Esperti

L o r o S e d i

Oggetto: Protocollo d'Intesa sulla disciplina specifica per il Comparto Auto sottoscritto il 22 dicembre 2011 con Fim, Uilm, Fismic e UglM – Nota illustrativa.

Facciamo seguito alla nostra circolare prot. n. 107 del 22 dicembre scorso con la quale abbiamo trasmesso il testo del “Protocollo d'Intesa sulla disciplina specifica per il Comparto Auto” e la “Dichiarazione comune” sul tema dell'assenteismo anomalo e della clausola di esigibilità.

La finalità del Protocollo d'Intesa, che integra in corso di vigenza quanto previsto dal CCNL 15 ottobre 2009, è quella di mettere a disposizione delle aziende dell'*automotive*, tenuto conto del contesto competitivo in cui si trovano ad operare, la possibilità di una specifica organizzazione dei turni e degli straordinari utile a incrementare la produttività e l'efficienza come, peraltro, è esplicitato nella Dichiarazione a verbale n. 3.

In particolare, è lasciata alle singole aziende del comparto la scelta di optare per l'applicazione integrale della disciplina concordata, in sostituzione di quanto previsto dalle corrispondenti norme generali del CCNL, senza necessità di passaggi negoziali ulteriori.

Peraltro, le aziende nelle quali siano in essere accordi di secondo livello che disciplinano in via strutturale l'organizzazione dell'orario su 18 turni, come previsto nella Dichiarazione a verbale n. 1, sono escluse dalla possibilità di adottare la disciplina specifica di comparto fintantoché i medesimi accordi siano in vigore.

Le Parti hanno attribuito al Protocollo un carattere sperimentale al fine di verificarne l'applicazione nelle aziende nei prossimi mesi ed orientare al meglio il confronto che anche su questo tema potrà svilupparsi nell'ambito del rinnovo del CCNL.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Per l'identificazione delle aziende del “Comparto Auto”, le Parti hanno fatto espresso riferimento al Campo di Applicazione del CCNL e cioè le aziende che svolgono attività di *“costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e*

loro parti staccate” precisando, nel contempo, per quest’ultima tipologia di attività, “laddove sia prevalente l’attività di fornitura di componenti per l’automotive”.

Possono, dunque, fruire della disciplina specifica sia le imprese del comparto produttrici in proprio che i fornitori di aziende italiane o estere.

Secondo le regole generali di cui al Campo di applicazione, l’attività di fornitura di componenti per il settore auto è prevalente quando ad essa è addetto più del 50% dei dipendenti dello stabilimento; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

MODALITÀ DI APPLICAZIONE

L’azienda che opti per l’adozione della disciplina specifica ha l’obbligo di darne “previa informazione” alla rappresentanza sindacale ed ai lavoratori. L’informazione deve essere data almeno 20 giorni (di calendario) prima della sua applicazione: alla RSU (o alle RSA laddove esistenti) secondo le normali prassi e ai lavoratori mediante affissione in bacheca.

L’azienda, inoltre, a sua garanzia, dovrà notificare l’adozione alle Parti stipulanti il Protocollo d’Intesa per il tramite dell’Associazione territoriale di riferimento.

È opportuno sottolineare che la disciplina speciale sostituendo, per le parti modificate, le corrispondenti norme generali, non può che essere applicata integralmente e, dunque, è espressamente esclusa la possibilità di adozione parziale.

ORARIO DI LAVORO

La disciplina consente alle aziende di passare ad un regime di sfruttamento degli impianti di produzione per 24 ore giornaliere per 6 giorni alla settimana attraverso l’adozione di uno schema di turnazione articolato su 18 turni settimanali con rotazione degli addetti su tre turni giornalieri di 8 ore.

Caratteristica distintiva dello schema di turnazione regolato dall’accordo è che, di norma, il 18° turno non è lavorato; in tal caso esso sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 novembre, le festività coincidenti con la domenica secondo il calendario annuo e con la fruizione dei P.A.R. di cui all’art. 5, Sezione Quarta, Titolo III, fino a concorrenza.

Diversamente, laddove si determinino esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di più intensa attività, l’azienda potrà disporre la lavorazione del 18° che sarà effettuata in regime di lavoro straordinario ovvero, previo accordo individuale tra azienda e lavoratore, in regime di lavoro ordinario come illustrato successivamente nel paragrafo Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Inoltre, in connessione con l’avviamento di nuove linee o nuovi prodotti la Direzione aziendale potrà temporaneamente organizzare la produzione su 2 o 3 turni alternati di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì.

Quale criterio generale, la durata settimanale di lavoro ordinario di 40 ore può essere computata come media in un periodo di 12 mesi.

Inoltre, la ripartizione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro viene stabilita dalla Direzione previo esame con la RSU (ovvero con le RSA laddove esistenti) fermo restando che, nel caso dei 18 turni, lo schema di orario dei singoli lavoratori deve prevedere una settimana lavorativa di 6 giorni ed una di 4 giorni assicurando, nella settimana a 4 giorni, la fruizione di due giorni consecutivi di riposo.

Laddove se ne ravvisi l'esigenza le parti, in sede aziendale, potranno valutare la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine turno.

A corollario di questo sistema di turnazione, nella Dichiarazione a verbale n. 2, le parti hanno espressamente derogato a quanto previsto in materia di riposi giornalieri e settimanali dalle vigenti disposizioni di legge.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI E RECUPERI

Come già richiamato nel paragrafo Orario di lavoro nel caso di adozione dello schema di orario a 18 turni i P.A.R. di cui all'art. 5, Sezione Quarta, Titolo III, possono essere utilizzati, fino a concorrenza, per garantire la copertura retributiva del 18° turno non lavorato.

Rimangono inalterate le altre norme riguardanti i Permessi annui retribuiti (criteri di maturazione, di fruizione individuale e Conto ore) salvo la specifica previsione relativa ai permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione e confluiti nel Conto ore individuale. Infatti, per tali permessi accantonati, è prevista, in via prioritaria, previo esame con la RSU, l'utilizzazione collettiva per la copertura del 18° turno settimanale, chiusure o sospensione o contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Quale modifica alle previsioni di cui all'art. 4, Sezione Quarta – Titolo III, la disciplina speciale stabilisce che le perdite di produzione causate da forza maggiore o derivanti dall'interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i sei mesi successivi secondo le seguenti modalità: nella mezz'ora di intervallo tra i turni, ove prevista; per un'ora al giorno; nel 18° turno (altrimenti non lavorato e con copertura retributiva collettiva secondo i criteri prima richiamati); nei giorni di riposo individuale; nelle giornate di sabato o in altri turni aggiuntivi. Il recupero può essere disposto previo esame con la RSU anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

La disciplina specifica definisce lavoro straordinario *“quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale”* modificando, in tal modo, il computo su base giornaliera adottato dall'art. 7, Sezione Quarta – Titolo III.

Di conseguenza, devono essere considerate straordinarie, ai fini dell'applicazione delle specifiche maggiorazioni previste, le ore di lavoro che superano il normale orario settimanale del singolo lavoratore secondo lo schema di turnazione stabilito.

Inoltre, è esclusa l'applicazione dei limiti quantitativi individuali giornalieri (2 ore) e settimanali (8 ore) di lavoro straordinario stabiliti dalle norme generali così come è esclusa la possibilità di ricorrere all'orario plurisettimanale di cui all'art. 5, Sezione Quarta – Titolo III.

Rimangono, invece, fermi i limiti individuali massimi annuali di lavoro straordinario (pari a 250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti, pari a 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione

e montaggi e pari a 200 ore per tutte le altre aziende) che, peraltro, a differenza di quanto previsto dalle norme generali, sono da calcolare secondo i criteri di legge.

Nel caso di adozione dello schema di orario articolato su 18 turni, le c.d. quote di straordinario per esigenze produttive, esenti da accordo con la RSU, sono elevate a 120 ore annue pro capite e l'azienda potrà disporre l'effettuazione collocando la prestazione nel 18° turno, a turni interi, fermo restando la copertura retributiva collettiva dello stesso come illustrato nel paragrafo Orario di lavoro, ovvero nelle giornate di riposo.

Su richiesta del lavoratore e previo accordo individuale con l'azienda, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta in regime di lavoro ordinario; di conseguenza non dovrà essere applicata la copertura retributiva collettiva già prevista.

Nel caso di adozione di schemi di turnazione articolati su 10/15 turni settimanali, le c.d. quote di straordinario esenti da accordo sono quantificate in 80 ore annue pro capite e potranno essere disposte dall'azienda anche a turni interi e nella giornata del sabato.

L'azienda dovrà informare i lavoratori almeno 3 giorni prima dell'effettuazione dello straordinario e, laddove vi siano di richieste di sostituzione per esigenze personali, ne potrà tener conto, compatibilmente con la disponibilità di personale volontario, entro il limite del 20% dei lavoratori del turno.

Il lavoro straordinario per esigenze produttive nell'ambito delle 200/250 ore annue pro capite previste, potrà essere svolto, tenuto conto di quanto previsto dalla legge in materia di pause, durante la mezz'ora di intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo; in tal caso, l'azienda dovrà preavvertire con almeno 48 ore di anticipo la rappresentanza sindacale ed i lavoratori interessati.

MAGGIORAZIONI ED INCENTIVAZIONI

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondere oltre la normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria sono definite nell'apposita Tabella e sostituiscono integralmente le maggiorazioni previste dall'art. 7, Sezione Quarta – Titolo III e, come espressamente precisato, assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente previsto in sede aziendale per le medesime fattispecie.

Gli importi relativi alle suddette maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui venga disposta la lavorazione del 18° turno, al fine di incentivare la presenza dei lavoratori, è previsto il riconoscimento, per ogni 18° turno "effettivamente" lavorato, sia in regime di lavoro ordinario che in regime di lavoro straordinario, di un premio individuale di 27,00 euro, non parametrato per livello, comprensivo di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali ed espressamente escluso dalla base di calcolo del TFR.

Gli importi maturati nell'anno a tale titolo dovranno essere accantonati ed erogati in un'unica soluzione con la retribuzione afferente il mese di dicembre.

Nel confermarci a disposizione per ogni approfondimento risultasse necessario, porgiamo i migliori saluti.



IL DIRETTORE GENERALE
(Roberto Santarelli)

Roma, 26 gennaio 2012

Prot. n.06/12/R/LRE/E.6.7.

Ai Responsabili del Servizio Sindacale
delle Associazioni Territoriali

Loro Sedi

Oggetto: Fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria “*mètaSalute*” – Contributo di solidarietà del 10%.

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 100 del 13 dicembre scorso concernente il versamento di 24 euro a carico di tutte le aziende per l'anno 2011 (da effettuare entro il 31 gennaio 2012 e da ragguagliare al numero dei lavoratori in forza al 31 dicembre 2011).

Nella circolare citata avevamo indicato la non assoggettabilità a contribuzione di tale importo. Ulteriori verifiche fatte, anche in base a segnalazioni pervenuteci da alcune Associazioni Territoriali ci portano, in via precauzionale, a correggere la precedente indicazione. Pertanto, l'importo di 24 euro a carico delle aziende deve essere assoggettato al contributo di solidarietà del 10% di cui all'art. 12, comma 4, lett. f), della legge n. 153/69 come modificato dal D.Lgs 314/97.

Il contributo deve essere corrisposto all'Istituto con la denuncia contributiva relativa al mese di gennaio e, dunque, entro il prossimo 16 febbraio.

Con preghiera di inoltrare urgente alle aziende, inviamo cordiali saluti.



IL DIRETTORE GENERALE
(Roberto Santarelli)