

Il rinnovo del CCNL del 16 giugno 2011: area metalmeccanica dell'artigianato

1. Scenario di riferimento

Il mercato del lavoro nel nostro Paese ha pagato e continuerà a pagare, a causa della crisi economica internazionale iniziata nel 2008, un prezzo elevato in termini di produzione e di occupazione. L'economia nazionale mostra, infatti, ancora evidenti difficoltà nella fase di ripresa rispetto agli altri Paesi europei a noi vicini (Francia e Germania). Sia le stime elaborate dal FMI per il 2011 che i dati del Bollettino della Banca d'Italia, ribadiscono la presenza di un differenziale, anche per i prossimi anni, tra la nostra economia e quella dei concorrenti europei. Tale andamento è collegato, da un lato, a una dinamica molto contenuta della domanda interna, frenata dalla riduzione dei redditi delle famiglie e dalla capacità produttiva inutilizzata, e dall'altro, alle difficoltà che incontrano le imprese italiane nel competere sui mercati europei e sullo stesso mercato nazionale. La timida ripresa dell'attività economica è stata resa possibile dall'intensificarsi dei processi di ristrutturazione, anche grazie all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, che hanno permesso la conservazione del gran parte del capitale umano disponibile. Il rafforzamento della ripresa e il ritorno a un sentiero di crescita più soddisfacente richiedono, però, l'adozione di strategie innovative che accrescano la produttività e profittabilità delle imprese. Il forte slancio alla modernizzazione di cui il nostro Paese ha urgentemente bisogno, richiede, altresì, l'adozione di strumenti che diano un forte sostegno agli investimenti, attraverso misure immediatamente spendibili e la predisposizione di un nuovo modello di relazioni industriali in grado di rispondere alle esigenze della competizione. Da questo punto di vista, l'esperienza sul terreno dei modelli contrattuali portata avanti dall'Artigianato, indica come la strada fondamentale sia quella di abbandonare le rigidità dei vecchi schemi che prevedevano l'indisponibilità ad altri livelli delle norme contrattuali definite in ambito nazionale. Il percorso intrapreso mira infatti a valorizzare la pari coerenza del contratto territoriale su alcune materie identificate dalle parti e promuovere convintamente i sistemi di bilateralità. Questi elementi, da sempre presenti nell'Artigianato, sono stati ulteriormente evidenziati con gli accordi interconfederali del 2004, del 2006 e del 2008. Inoltre, sempre a partire dal 2008 e fino al 2010, le Parti Sociali del comparto hanno convenuto nei CCNL ed in accordi specifici che, a fronte della crisi che ha investito il nostro Paese, fosse indispensabile dare continuità occupazionale ai lavoratori del comparto anche in caso di sospensione dell'attività produttiva e, conseguentemente, hanno sancito il diritto di ogni lavoratore del comparto ad ottenere le importanti prestazioni previste in materia dalla bilateralità. Tale diritto è stato pienamente rafforzato dalla legge n.2 del 2009 e da due circolari del Ministro Sacconi – una specifica sull'adesione ai meccanismi bilaterali, l'altra sul quadro giuridico degli appalti ed il corretto rilascio del D.U.R.C..

In particolare la prima, n. 43 del 2010, pone in evidenza l'Artigianato che, attraverso i propri contratti collettivi di lavoro – come il CCNL area Metalmeccanica – ha definito un sistema bilaterale volto a costituire tutele aggiuntive per i prestatori di lavoro. I contratti collettivi nazionali dell'Artigianato hanno disposto non l'obbligatorietà dell'iscrizione all'ente bilaterale, quanto piuttosto il riconoscimento al prestatore di lavoro di analoghe forme di tutela, o diritti contrattuali, in particolar modo per quei datori di lavoro che non vogliono aderire al sistema bilaterale. In tal caso, i CCNL dell'Artigianato prevedono sia la corresponsione a favore dei prestatori di lavoro di taluni importi forfettari (su base mensile e/o annuale) che l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni equivalenti quale alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale del comparto.

Di conseguenza, avendo riconosciuto nei CCNL dell'artigianato che le prestazioni della bilateralità rappresentano un diritto contrattuale del singolo lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale del comparto rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del

datore di lavoro. Sicché, laddove espressamente previsto dai contratti collettivi, ogni singolo prestatore di lavoro matura un diritto contrattuale di natura retributiva – alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa - nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale di riferimento che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma e di una prestazione equivalente a quella erogata dal sistema bilaterale dell'artigianato ai diversi livelli (nazionale e regionale).

Il secondo intervento del Ministro Sacconi è stato inserito nella circolare del Ministero del Lavoro n. 5 del 2011, che reca chiarimenti rispetto al quadro giuridico degli appalti e, in quel contesto, definisce che *“ove l'impresa non aderisca al sistema della bilateralità, il rispetto della parte economica-normativa del contratto collettivo - condizione per ottenere benefici normativi e contributivi ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006- implica la corresponsione di un elemento aggiuntivo della retribuzione, volto ad assicurare condizioni di effettiva equivalenza retributiva, oltre alla garanzia delle prestazioni previste nel contratto collettivo”*.

In tal caso, qualora l'impresa non ottemperasse all'obbligo di versamento ai lavoratori dell'importo di € 25 lordi al mese previsti dai CCNL dell'Artigianato e non versasse i relativi contributi previdenziali, non potrebbe ottenere il Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.).

2. Sottoscrizione del CCNL area Metalmeccanica

In questo scenario si inserisce, ed appare di particolare rilevanza, la sottoscrizione, avvenuta il 16 giugno scorso, del Contratto Collettivo Nazionale dell'area Metalmeccanica (circa 600 mila lavoratori). Si tratta di un traguardo importantissimo per le relazioni sindacali del Paese che, per la prima volta dopo circa 3 anni di tensione, tornano a ricomporre l'unitarietà delle sigle sindacali della metalmeccanica (FIOM-CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL) attorno ad un CCNL che, evidentemente, ha saputo dispiegare al meglio le proprie potenzialità.

In questo rinnovo contrattuale, assumono particolare rilievo tre tematiche. Il diritto di ogni lavoratore cui si applica il contratto alle prestazioni previste dalla bilateralità (tra le quali spicca quella del sostegno al reddito in caso di crisi aziendale), il diritto alle prestazioni previste dal costituendo Fondo Sanitario Integrativo e, soprattutto, la normativa sull'apprendistato professionalizzante. Rispetto a questo ultimo argomento, è bene evidenziare due aspetti chiave della normativa contrattuale. Innanzitutto, il precedente rinnovo contrattuale era stato chiuso in sede ministeriale con la mancata disciplina dell'apprendistato professionalizzante, lasciando così in vigore le clausole definite in base alla “legge Treu”. L'indisponibilità di Fiom, Fim e Uilm ad accedere alle richieste della CNA e delle altre Organizzazioni datoriali dell'Artigianato, rispetto alla permanenza del meccanismo retributivo in percentuale graduale sulla base dell'anzianità di servizio dell'apprendista, non ha prodotto, nel tempo, premialità né per i lavoratori né per le imprese. Infatti, i primi hanno continuato ad essere assunti con una retribuzione pari al 54% di quella di un lavoratore non apprendista, le seconde non hanno potuto assumere apprendisti ultraventicinqueenni, tranne che per alcune specifiche e limitate figure. Inoltre, anche l'offerta formativa pubblica, sempre più indirizzata a formare apprendisti assunti con l'apprendistato professionalizzante, aveva iniziato a creare talune complicazioni, anche di natura formale, rispetto alle assunzioni.

La soluzione è stata trovata grazie ad una maggiore chiarezza sui meccanismi retributivi, introdotta da recenti normative, ma soprattutto grazie alla volontà delle parti di voler superare i problemi creando meccanismi di attribuzione valoriale alle determinazioni pattizie anche in materia di apprendistato.

L'altro aspetto rilevante della disciplina contrattuale in materia, riguarda la specifica esclusione di tutte le figure professionali presenti nel 6° livello di inquadramento dei lavoratori. Tale previsione, di fatto, ha in qualche modo anticipato l'accordo sul Testo Unico dell'Apprendistato, sottoscritto il giorno 11 luglio scorso, che prevede una durata di 5 anni per l'artigianato a condizione che le Parti identifichino le figure destinatarie del contratto a causa mista.

3. Diritto alle prestazioni della bilateralità

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che determina, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti Bilaterali nazionale, regionale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

A decorrere dal 1 luglio 2010, le imprese non aderenti al sistema degli "enti bilaterali" nazionale e/o regionale e che non versano i relativi contributi (vedi paragrafo successivo) dovranno corrispondere, con cadenza mensile, ad ogni lavoratore dipendente una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi, denominata elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.).

L'importo E.A.R. incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, diretti o differiti, escluso il solo trattamento di fine rapporto (TFR) e manterrà in ogni caso, un carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo e corrisposte direttamente, e/o indirettamente dagli enti bilaterali dell'artigianato nazionali e regionali.

I lavoratori interessati da tali previsioni contrattuali sono tutti i lavoratori dipendenti, compresi i contratti a tempo determinato, i rapporti di lavoro part-time, gli apprendisti, i contratti d'inserimento, i lavoratori in prova, ecc.

Sono esclusi i rapporti di lavoro non subordinato (co.co.pro, gli stages/tirocini, ecc.)

Nel caso di lavoratori a part-time l'importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro.

Per gli apprendisti il valore è riconosciuto in misura "percentualizzata" in base alla retribuzione in essere nel singolo mese.

Viceversa, per le imprese del settore iscritte agli enti bilaterali ed in regola con i versamenti, tale importo è già "forfetariamente" compreso nella quota di adesione e, pertanto, non dovrà essere corrisposto ai singoli dipendenti.

3. Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali CNA, Confartigianato, Casartigiani, Clai e le Confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, con accordo del 21 settembre 2010, hanno sancito la nascita di un Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, la cui registrazione formale, è in corso di completamento.

In proposito, il rinnovo contrattuale ha stabilito la contrattualizzazione del diritto alle prestazioni erogate dal costituendo Fondo sanitario; l'impresa che ometta il versamento previsto sarà responsabile nei confronti dei lavoratori non iscritti – dipendenti a tempo indeterminato e determinato con contratto di durata pari ad almeno 12 mesi - della perdita delle prestazioni erogate dal Fondo e del risarcimento del maggior danno subito.

Con decorrenza pari all'operatività del Fondo, è previsto un contributo a carico dell'azienda pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità.

I contributi saranno versati al costituendo Fondo sanitario per il settore con le modalità che saranno stabilite dal futuro regolamento applicativo.

4. Apprendistato professionalizzante

Il rinnovo contrattuale 16 giugno 2011 ha introdotto, per la prima volta, il contratto di "apprendistato professionalizzante" modificando radicalmente, in tema d'apprendistato la precedente disciplina contrattuale.

La nuova disciplina contrattuale è entrata in vigore per i rapporti di apprendistato professionalizzante instaurati dal 17 giugno 2011 in poi.

Ai contratti d'apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del nuovo apprendistato professionalizzante continuano, viceversa, ad applicarsi le precedenti normative di legge e contrattuali nella loro "interezza", fino alla loro naturale scadenza. Analogamente la previgente disciplina contrattuale si applica agli apprendisti che all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro hanno un'età inferiore ai 18 anni. Riportiamo nella successiva scheda gli elementi caratterizzanti i nuovi rapporti di apprendistato.

Età di assunzione	Può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni e 364 giorni.
Condizioni del contratto	<p>Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione; • la durata del periodo di apprendistato; • la retribuzione; • il periodo di prova; • ogni altra indicazione contrattuale utile; • il piano formativo.
Livelli e mansioni	Il contratto di apprendistato è ammesso per gli operai, gli impiegati e gli intermedi, appartenenti a tutti i livelli, tutte le figure del 6° livello.
Periodo di prova	<p>Il periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a 2 mesi, per tutti i livelli d'inquadramento.</p> <p>In caso di malattia che insorga durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto.</p>

Durate periodi di apprendistato	Liv. 1° gruppo	durate 5 anni e 6 mesi
	liv. 1/2/2bis/3 Metalmeccanica	
	liv. 1S/1/2/3 Odontotecnici	
	liv. 1/2/3 Orafi argentieri	
	2° gruppo	5 anni
	liv. 4/5 Metalmeccanica	
	liv. 4/5 Odontotecnici	
	liv. 4/5 Orafi argentieri	
	<p>Le durate dell'apprendistato si riducono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere; - di 12 mesi se l'apprendista è in possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere. <p>La medesima riduzione è riconosciuta ai lavoratori che abbiano svolto presso la stessa impresa un periodo di stage o di tirocinio di almeno 6 mesi.</p>	
Periodi di assenza	<p>In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per eventi con diritto alla conservazione del posto (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.</p> <p>Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.</p> <p>Prima del termine originario il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.</p>	
Inquadramento e trattamento economico	<p>Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate nella tabella (*) sulle retribuzioni conglobate (minimi contrattuali, ex contingenza ed EDR) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto di apprendistato.</p> <p>La retribuzione dell'apprendista non potrà superare, comunque, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.</p>	
Periodi di apprendistato	<p>Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro dev'essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse</p>	

pregressi	<p>mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Per ottenerne il riconoscimento, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.</p> <p>In questi casi, la retribuzione iniziale dell'apprendista è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.</p>
Anzianità aziendale	In caso di conferma al termine del periodo di tirocinio, tutto il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal c.c.n.l., compresi gli aumenti periodici di anzianità.
Malattia e infortunio	Agli apprendisti operai e impiegati si applica lo stesso trattamento economico e la stessa conservazione del posto di lavoro prevista, rispettivamente, per gli operai e per gli impiegati.
Preavviso	Gli stessi previsti, in base al livello di appartenenza, dal c.c.n.l.
Computo degli apprendisti	Gli apprendisti sono esclusi nel computo per il raggiungimento dei limiti numerici previsti da leggi e/o contratti collettivi di lavoro.
Limiti numerici	Nelle imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni previste dalla legge quadro per l'artigianato (art. 4 legge n. 443/1985).

(*) tabella progressione retributiva apprendisti

Gruppi	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	7° sem	8° sem	9° sem	10° sem	11° sem.
1° gruppo	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	95%	100%	100%
2° gruppo	70%	70%	75%	78%	80%	85%	88%	92%	100%	100%	

Stefano di Niola
Responsabile Dpt Relazioni Sindacali - CNA Nazionale