

Piattaforma rivendicativa per il rinnovo normativo del contratto nazionale per il quadriennio 1999-2002 e per quello economico del biennio 1999-2000

Premessa

Le segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm intendono aprire questa fase di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla base di una impostazione rivendicativa unitaria, che rappresenti un elemento di rapporto chiaro, diretto e democratico con le lavoratrici ed i lavoratori.

La piattaforma dei metalmeccanici deve rappresentare un elemento di coesione nel Paese e tra tutti i lavoratori, e rispondere principalmente al problema della occupazione, della tutela del potere d'acquisto dei salari e del potenziamento dei diritti nei luoghi di lavoro.

Il rinnovo del contratto avviene in una situazione complessa e contraddittoria.

Sul piano dell'economia si registrano risultati positivi nella crescita industriale, nella stabilizzazione del tasso di inflazione intorno all'1,7%, ed è realistico attendersi un ulteriore ribasso del tasso di sconto.

Dall'altro lato, continuiamo a registrare un'alta disoccupazione strutturale (circa il 12%), fortemente differenziata tra nord e sud del Paese, con un divario crescente a sfavore di quest'ultimo, e la crescita delle turbolenze politiche e sociali.

Sul piano delle relazioni sindacali l'attacco portato dalla Confindustria al Protocollo del 23 luglio del '93, ha come obiettivo quello di mettere in mora per un lungo periodo la "stagione delle regole" ed aprire una fase di aspro conflitto.

E' sotto gli occhi di tutti l'importanza delle scelte che dovranno essere compiute dal sistema politico, dalle imprese e dal sindacato, per le conseguenze che esse avranno sul futuro del nostro Paese. Per questi motivi noi riteniamo essenziale, per il positivo svolgimento della prossima stagione contrattuale, che il confronto già avviato tra Governo e parti sociali porti a risultati occupazionali, soprattutto per il Mezzogiorno, ed alla ridefinizione del Protocollo del 23 luglio del '93.

Fim, Fiom, Uilm nazionali intendono vincolare il percorso contrattuale, nella definizione dei contenuti e nella conclusione negoziale, ad un preciso iter democratico di confronto con i lavoratori e le lavoratrici e con gli iscritti e le iscritte al sindacato.

La piattaforma varata dai Consigli generali di Fim, Fiom, Uilm, convocati per il 22 settembre, verrà sottoposta alla valutazione delle assemblee nei luoghi di lavoro che si concluderanno con un referendum tra tutti i lavoratori e le lavoratrici il 19 e 20 ottobre prossimo. Nella fase finale della trattativa, verrà richiesto ai lavoratori ed alle lavoratrici iscritti a Fim Fiom Uilm il mandato vincolante a concludere il negoziato. Successivamente la conclusione contrattuale sarà sottoposta alle assemblee nei luoghi di lavoro che si concluderanno con un referendum tra tutti i lavoratori e le lavoratrici.

1. Diritti

Le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro e nell'organizzazione logistica e produttiva delle imprese, impongono al sindacato di individuare una nuova sfera di diritti che siano in grado di tutelare efficacemente i lavoratori e le lavoratrici e di esaltare gli elementi di contrattazione e di partecipazione che caratterizzano le scelte che stanno alla base del Protocollo del 23 luglio del 1993.

La globalizzazione dei mercati e dell'economia rende necessario un intervento preventivo del sindacato sulle scelte strategiche delle imprese, per le implicazioni che esse hanno sui prodotti, sui mercati, sull'occupazione e sulla qualità professionale dei lavoratori.

Pertanto si richiede:

1. Nel caso di esternalizzazione:

- la conferma nelle aree metalmeccaniche previste dal campo di applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro;
- il recepimento degli accordi aziendali esistenti;
- l'istituzione di una commissione mista di monitoraggio che esamini l'andamento economico e produttivo e occupazionale delle imprese interessate (anche nel caso di assorbimento di produzioni).

2. Informazioni sul sistema degli appalti.

3. L'istituzione, nelle aziende con più di 300 addetti, di specifiche Commissioni aziendali su:

- formazione professionale;
- pari opportunità.

4. Istituzione di un Comitato di consultazione, per le aziende oltre i 1.000 addetti, che consenta al sindacato di esprimere un parere preventivo obbligatorio sulle scelte strategiche, di internazionalizzazione e sui cambiamenti degli assetti proprietari ed organizzativi.

5. Informazione preventiva e consuntiva annuale alla RSU sull'occupazione aziendale suddivisa nelle varie forme di rapporto di lavoro per sesso e qualifica.

Impegno delle aziende ad agevolare la ricollocazione dei lavoratori assunti per due volte con rapporti di lavoro a tempo determinato e non confermati.

6. Messa a disposizione delle RSU di strumenti informatici e telematici.

7. Istituzione di Commissioni nazionali con il compito di definire, nell'arco di un biennio dalla data di vigenza del presente Contratto, le specifiche normative contrattuali su: lavoro interinale, telelavoro e collaborazioni coordinate e continuative.

8. Generalizzazione delle Commissioni territoriali sulla Formazione professionale.

9. Istituzione di Commissioni nazionali che, nell'arco di un anno dalla data di vigenza del presente Contratto, definiscono le aree contrattuali per i quadri e le telecomunicazioni.

10. Volontariato e problemi sociali.

- Abbassamento da 10 a 5 anni di anzianità aziendale del limite per poter richiedere periodi di aspettativa in caso di attività di volontariato, lavori di cura e studio.
- Recepimento nel Contratto Nazionale dell'articolo 17 L.266 che prevede orari di lavoro e turni che favoriscano lavoratori impegnati in servizi di solidarietà.
- Richiesta di un impegno da parte delle aziende a sottoscrivere i codici di condotta dell'OIL (organizzazione internazionale del lavoro) relativi al diritto di organizzazione sindacale, al diritto di contrattazione e al divieto di lavoro minorile e forzato e di discriminazione sul lavoro, in particolare nei casi di aziende internazionalizzate

2. Occupazione ed orario di lavoro

Orario

La priorità dell'occupazione rende necessario un intervento sugli orari di lavoro, attraverso una loro ulteriore riduzione e per il loro controllo.

Nell'attuale situazione la nostra categoria è fortemente caratterizzata da un allargamento degli orari di fatto, che vanno ben al di là dei limiti contrattuali stabiliti e provoca un peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici. Questo consente alle aziende il massimo di flessibilità senza regole, l'elusione del confronto con il sindacato, l'uso alternato e spregiudicato di straordinari e cassa integrazione, come risposta fondamentale alla regolazione del rapporto tra produzione e mercato. Secondo i dati INPS l'orario di lavoro è attualmente attestato intorno alle 45 ore settimanali.

Questa deriva va fermata se si vuole ottenere una prima inversione di tendenza sull'occupazione.

L'attuale situazione della normativa sull'orario è riepilogata nella scheda dell'allegato A.

Pertanto si richiede:

1. la definizione dell'orario massimo annuo, di 1.760 (vedi tabella esplicativa di cui all'allegato B) ore in conseguenza della richiesta di effettiva fruizione di tutte le riduzioni di orario previste dal Contratto di lavoro (104 ore).

2. La conferma dell'attuale normativa sullo straordinario e sulla durata settimanale dell'orario di lavoro.

3. La modifica della normativa contrattuale al fine di consentire la totale fruizione delle 104 ore su base annua, e di realizzare le 1.760 ore/anno individualmente prestate. Tale fruizione avverrà in parte tramite riposi collettivi contrattati aziendalmente (calendari annui, riduzioni settimanali o giornaliere) ed in parte tramite riposi a disposizione dei singoli lavoratori. E' richiesta la smonetizzazione delle 20 ore per i lavoratori turnisti.

4. L'introduzione della Banca ore, che contabilizzi le ore di straordinario in più rispetto all'orario settimanale. Per quanto riguarda le ore di straordinario prestate, il lavoratore dovrà deciderne, entro il trimestre successivo, il pagamento o la fruizione in termini di riposo.

Tutte le ore a disposizione del singolo lavoratore possono essere usufruite senza vincoli da parte aziendale in casi da definire contrattualmente, quali:

- diritto allo studio e formazione
- cure parentali
- principali festività di altre religioni
- negli altri casi è necessario un preavviso di almeno 10 giorni di calendario ed eventuale programmazione trimestrale.

5. Una riduzione di orario aggiuntiva per i lavoratori che prestano la loro attività nel turno di notte, il sabato e/o la domenica e giorni festivi.

Queste riduzioni devono consentire la riorganizzazione degli orari verso nuovi regimi e conseguire visibili risultati occupazionali.

Pertanto la richiesta di riduzione è di mezz'ora per ciascuna notte.

Si richiede inoltre la introduzione della quarta squadra nel caso di 18 turni e della quinta squadra nel caso di 21 turni.

6. Un permesso retribuito di 8 ore per tutti i lavoratori da utilizzare nell'arco del quadriennio di vigenza contrattuale con scopo formativo.

Tale bonus si configura come un diritto soggettivo esigibile per scopo formativo, senza vincoli di percentuali di assenza contemporanea, da utilizzare dentro o fuori l'impresa.

7. L'orario straordinario non potrà essere prestato oltre le 150/200 ore massime individuali previste annualmente. Pertanto, a fronte di richieste aziendali di prestazioni di lavoro che superino tali limiti massimi, le parti concorderanno a livello aziendale l'assunzione di lavoratori anche con forme di lavoro a tempo determinato.

8. La normativa sul part-time va così modificata:

- trasformazione della prevista quota del 2% sugli occupati in base minima da raggiungere in caso di richiesta da parte dei lavoratori;
- definizione di casistiche per l'esigibilità individuale (esigenze di cura, figli fino a 7 anni, studio, ecc.);
- definizione dei diritti di tutela professionale;
- sperimentazione del Job sharing;
- L'applicazione di tale normativa sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

9. Per i lavoratori inquadrati nella 6a e 7a categoria del Contratto Nazionale di Lavoro, viene esteso l'utilizzo della banca ore che sarà alimentata dalle ore prestate oltre le 40 ore settimanali, al fine di consentire a questi lavoratori di fruirne in termini di riposo compensativo.

Tavolo per lo sviluppo industriale e l'occupazione

Nel nostro Paese il problema occupazionale è caratterizzato da forti squilibri nel tasso di disoccupazione e da difficoltà di sviluppo in numerosi comparti industriali.

Pertanto si richiede:

la istituzione di un tavolo permanente nazionale di confronto tra Fim, Fiom, Uilm, Federmeccanica, Assital, Intersind e le

associazioni economiche imprenditoriali dei vari comparti, sulle opportunità di sviluppo industriale, con particolare attenzione alle aree ad alta disoccupazione, Tale confronto sulle politiche industriali darà un contributo a risolvere i problemi occupazionali ed industriali del Mezzogiorno.

3. Scatti di anzianità

Le segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm propongono alla valutazione dei lavoratori l'adozione di una nuova normativa sugli scatti di anzianità.

La proposta prevede che l'attuale normativa, costituita da un massimo di 5 scatti biennali calcolati con una percentuale del 5% sulla paga base, venga sostituita da una nuova normativa che preveda il mantenimento degli scatti nel numero e nelle modalità di maturazione, ma con un valore in cifra fissa superiore all'attuale. Tale scelta ha per il sindacato un carattere strategico e numerose implicazioni.

In primo luogo l'adozione di un regime con scatti in cifra fissa, oltre a mantenere strutturalmente l'istituto, consente di trasferire la rivalutazione, derivante dagli scatti in percentuale, sulla richiesta di aumento del minimo contrattuale. Questa rivalutazione ha inciso nell'ultimo contratto nella misura media del 15%.

Una normativa che preveda gli scatti in cifra fissa, consente di avanzare la richiesta, già in questo contratto, di conglobamento in un'unica voce salariale (la paga base) di altre voci della busta paga (Contingenza, Edr), realizzando in questo modo la revisione degli attuali parametri contrattuali.

Questa soluzione va nella direzione di favorire i lavoratori giovani, nel passato sfavoriti dalla mancanza di scatti di anzianità e quindi dalla mancata rivalutazione degli aumenti dei minimi contrattuali.

Va anche considerato che le nuove generazioni sono sottoposte a forme di lavoro maggiormente precario ed a tempo determinato, ed alla possibilità di cambiare più posti di lavoro nel corso della vita lavorativa. Questo impedisce, in molti casi, di raggiungere il massimo del numero degli scatti previsti contrattualmente.

Inoltre il conglobamento delle voci salariali favorisce la definizione dei nuovi aumenti salariali a favore delle categorie medio-basse dell'inquadramento unico, con un minore sventagliamento parametrico rispetto al Contratto precedente. Questa scelta strategica da parte di Fim Fiom Uilm, prevede l'impegno di affrontare, nella prossima tornata contrattuale, il problema della valorizzazione della professionalità.

Per tutte queste motivazioni, che possono costruire l'asse di un nuovo patto generazionale tra i lavoratori metalmeccanici e di valorizzare remunerazione del lavoro produttivo, le segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm intendono proporre la seguente richiesta contrattuale:

1. Il mantenimento dell'attuale normativa sugli scatti per quanto riguarda il numero (fino a 5) e le modalità di maturazione biennale.
2. Il passaggio dal calcolo percentuale agli scatti in cifra fissa e conseguente trasferimento della mancata quota di rivalutazione percentuale (mediamente del 15%) sulla richiesta di aumento dei minimi contrattuali.
3. La rivalutazione dell'attuale valore degli scatti.

4. Salario

Aumento dei minimi contrattuali, nell'ambito dei criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993.

A questo fine si richiede:

1. un aumento dei minimi tabellari valido biennio 1999-2000, calcolato sulla base dell'inflazione programmata prevista dalla DPEF, pari all'1,5% su base annua, e riferita ad una retribuzione convenzionale da definire contrattualmente e finalizzata alla difesa del potere d'acquisto del salario. Tale richiesta è pari a L. 80.000 per la 4^a categoria contrattuale e sarà riparametrata in base alla scala 100/200 (vedi allegato D).

Un corrispondente aumento andrà previsto per l'elemento retributivo della 7^a categoria e per l'indennità di funzione quadri.

2. Il conglobamento in paga base delle voci salariali riferite a contingenza, EDR e premio di produzione.

5. Formazione professionale

I profondi processi di riorganizzazione del sistema delle imprese, la necessità di valorizzare la professionalità delle risorse umane per un loro miglioramento qualitativo, indispensabile anche allo stesso rafforzamento della competitività aziendale, impongono una scelta contrattuale che porti la formazione professionale e la formazione permanente ad essere sempre più al centro dell'impegno del Sindacato. In particolare, è necessario dare ai lavoratori la possibilità di usufruire di tempi di formazione, interrompendo la propria prestazione lavorativa per migliorare la propria qualifica professionale. Così facendo si costituirebbe la giusta strumentazione per prevenire la rapida obsolescenza delle conoscenze professionali che porta ciclicamente le aziende a porre problemi di mix professionale, con dolorosi processi di espulsione di mano

d'opera, prevalentemente di età elevata e pertanto con difficili probabilità di ricollocazione sul mercato del lavoro.

I diritti di informazione in materia, contenuti nel Contratto Nazionale e la struttura partecipativa delle commissioni paritetiche per la formazione professionale (aziendali e territoriali), richiedono una rivisitazione ed un rafforzamento. Sotto questo profilo deve essere colta l'opportunità offerta dall'avvio della sperimentazione del progetto speciale sull'apprendistato che ha stimolato l'attività delle commissioni paritetiche territoriali, che di fatto potrebbero costituire il punto di riferimento per tutta la materia relativa alla Formazione professionale.

Pertanto si richiede che:

1. La partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione professionale costituisca titolo di priorità nell'utilizzo dei crediti della Banca ore;
2. I permessi derivanti dall'articolo 29 disciplina generale sez. III, vadano concessi anche in caso di non sovrapposizione tra orari di formazione ed orari di lavoro;
3. Vada previsto un innalzamento del tetto a 150 ore per la formazione professionale e la revisione delle percentuali di assenza contemporanea dal 2% al 4%;
4. Vada riproporzionato il tetto complessivo del monte ore triennale e ricalcolato per il quadriennio di vigenza contrattuale;
5. Vada prevista la certificazione professionale e formativa dei lavoratori (miglioramento dell'art. 33 DG sez. III)

6. Previdenza complementare

Il Fondo di previdenza sta ottenendo una significativa adesione da parte dei lavoratori e pertanto riteniamo necessario un miglioramento dell'attuale normativa.

Si richiede:

- di aumentare dal 18% al 40% la percentuale del trattamento di fine rapporto maturando da destinare al Fondo per i lavoratori e le lavoratrici aderenti.
- Di aumentare il versamento dall'attuale 1% della retribuzione tabellare (paga base, contingenza, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la categoria più elevata) all'1,20%, a totale carico delle imprese.
- Di prevedere la possibilità di utilizzare permessi non retribuiti da parte dei componenti dell'Assemblea dei Delegati del Fondo.

7. Inquadramento unico

Nell'armonizzazione contrattuale conseguente al passaggio del Contratto Nazionale dei metalmeccanici pubblici a quello privato, si richiede la trasformazione della 5^a categoria super in una 6a categoria professionale alla quale possano accedere lavoratori operai ed intermedi.

Si richiede inoltre una sede di discussione aziendale sui criteri con cui vengono erogati i superminimi individuali.

8. Salute ed igiene del lavoro

Si richiede:

1. Malattia e infortunio

- Il prolungamento del periodo di comporto viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporto breve abbia in corso una malattia con certificati e/o prognosi pari o superiori a 40 giorni.
- Al lavoratore verranno fornite annualmente le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della propria situazione del cumulo di eventuali assenze per malattie, in relazione alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico dei periodi di assenza per malattie e/o infortuni non sul lavoro. Nel caso in cui la malattia in corso possa determinare variazioni dei trattamenti di cui sopra (trattamento economico e comporto), al lavoratore verrà fornita la esatta informazione sulla propria situazione almeno 15 giorni prima che ciò avvenga.
- Tutte le terapie salvavita che richiedono terapie continuative (anche in day Hospital) sono escluse dal conteggio nel computo del trattamento economico dei periodi di malattia e del mantenimento del posto di lavoro.
- Il lavoratore sottoposto al trattamento di emodialisi, o affetto da neoplasia, o cardiopatia o sottoposto a terapie cosiddette salvavita, o affetto dal morbo di Cooley, non

sarà sottoposto agli effetti del computo delle assenze per il mantenimento del posto di lavoro.

- Le normative previste dal CCNL in tema di malattia dovranno essere adeguate ai dettami della legge 675/96 (legge sulla privacy).

- Al lavoratore assente per infortunio sul lavoro e non, sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia.

2. Legge 626

L'istituzione di un osservatorio congiunto in sede nazionale che, con cadenza semestrale, esegua un monitoraggio sull'andamento della costituzione delle R.L.S. nelle aziende e dei relativi programmi formativi, al fine di costituire una banca dati.

9. Trattamento di fine rapporto

A far data dal 1° gennaio 1999 la gratifica natalizia, ovvero la tredicesima mensilità, verrà inclusa nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

10. Traferte

Si richiede un miglioramento delle normative sulle traferte, a partire dal trattamento economico.

11. Quota di servizio contrattuale

Roma, 22 settembre 1998

Allegato A

Scheda sull'orario di lavoro nel presente contratto

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, la situazione presente nel contratto dei metalmeccanici, è la seguente:

- l'orario settimanale è fissato in 40 ore; gli straordinari hanno un tetto annuo di 150/200 ore; le riduzioni di orario sotto le 40 ore sono diversificate a seconda della turnistica e dei settori di appartenenza.
- I lavoratori normalisti possono fruire di 72 ore di riduzione annua alle quali aggiungere 4 ex festività, per un totale di 104 ore.
- I lavoratori turnisti hanno la stessa riduzione, ma 20 di queste ore sono monetizzate. Pertanto la loro riduzione è di 84 ore complessive. Questi lavoratori fruiscono, nelle 8 ore di presenza in fabbrica, della 1/2 ora di mensa retribuita.
- I lavoratori siderurgici hanno maggiori riduzioni: 100 ore di permessi di riduzione d'orario e 32 ore di ex festività, per un totale di 132 ore.
- Inoltre per un gruppo di settori (di cui all'allegato C), esiste una ulteriore riduzione di 8 ore su base annua.

Per quanto riguarda la possibilità di fruire di queste riduzioni, il Contratto specifica che almeno 6 permessi di 8 ore devono essere effettivamente utilizzati dai lavoratori e le statistiche dimostrano che anche una parte di queste ore vengono monetizzate.

Tutte queste normative sono contenute nell'art. 5 del Contratto Nazionale di lavoro del settore privato sul quale occorre intervenire sulla base delle seguenti priorità:

1. Le riduzioni di orario di lavoro devono essere realmente esigibili da parte di tutti i lavoratori, attraverso l'individuazione di normative e strumenti indicati per tale scopo. Si tratta di compiere un passaggio di qualità rispetto alla situazione esistente.
2. Gli straordinari vanno ricondotti alla integrale applicazione della vigente normativa contrattuale e non devono superare i tetti individuali previsti, attraverso apposite strumentazioni di controllo.
3. Vanno previste riduzioni di orario aggiuntive, che devono privilegiare il rapporto con la crescita dell'occupazione.

Allegato B

Tabella esplicativa sull'orario annuo (riferita alla situazione attuale dei lavoratori normalisti)

52 settimane per 40 ore + 1 giorno per 8 ore	2.088 h
- ferie	160 h * salvo lavoratori impiegati di cui all'art. 12 • norme transitorie • disciplina speciale sez. III
- ROL	72 h
- ex festività	32 h
- festività cadenti in giorno feriale	64 h ** media pluriennale

T o t a l e	1.760 h
** Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1 novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, 1 maggio, 25 aprile, Santo patrono	

A fini puramente esemplificativi, il calcolo dell'orario medio settimanale si può ottenere, nel modo seguente:

Totale annuo 52,2 settimane
-ferie 4 settimane
-festività cadenti in giorno feriale 1,6 settimane

Totale 46,6

In questo caso l'orario medio settimanale, che si ottiene dividendo l'orario massimo annuale (1.760) per un divisore pari a 46,6, è di 37 ore e 46'.

Allegato C

Estratto dal CCNL 1979 sulla definizione dei settori con 8 ore in più di riduzione d'orario.

La riduzione di cui al punto 5) del presente protocollo si applica ai seguenti settori e lavoratori:

A. Limitatamente ai lavoratori addetti agli stabilimenti od aree di produzione e di manutenzione:

- Fonderie di seconda fusione;
- Metallurgia non ferrosa;
- Lavorazioni di forgiatura, fucinatura e pressofusione;
- Auto nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio; nelle aree del Sud anche a tutti i lavoratori turnisti (1);
- Macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.);
- Siderurgia (2).

B. Per tutti i lavoratori:

- Elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica);

- Trasformazione, distribuzione della energia elettrica: motori elettrici con altezza d'asse superiore ad un metro;
- Aeronautica;
- Telecomunicazioni (compresi gli addetti alle aziende metalmeccaniche di installazione di reti e di centrali);
- Informatica.

La riduzione di orario si applica ai lavoratori interessati addetti a stabilimenti appartenenti ai settori sopra indicati tra quelli di cui al punto b) dell'art. 1, disc. Gen. Sez. I ed individuati secondo il criterio della prevalenza stabilito dalla norma comune a tutti i settori del "campo di applicazione" del presente contratto collettivo.

(1) Nota a verbale

In relazione all'obiettivo di perseguire il riequilibrio occupazionale nelle aree del Nord e lo sviluppo della occupazione del Mezzogiorno, l'assetto della riduzione sopra indicata potrà essere riesaminato, e previo accordo ridefinito – limitatamente alle aziende del settore auto che hanno stabilimenti distribuiti al Nord e al Sud – in occasione di una verifica da tenersi nel mese di maggio del 1981.

(2) Nota a verbale

La riduzione di cui sopra sarà pari a 20 (venti) ore annue con l'armonizzazione del regime della 39a ora, che verrà applicato secondo i criteri previsti dal punto 5), prima comma.

L'armonizzazione del vecchio regime con il nuovo sarà definitiva a livello nazionale per quanto attiene gli aspetti tecnico-retributivi.

Allegato D

Aumenti salariali riparametrati con la scala 100/200

Livello	Parametro	Aumento
Primo	100	58.000
Secondo	114	66.000
Terzo	131	76.000
Quarto	138	80.000

Veneto	1.106	104.641	83.490	57.122	68,42	42.617	78,73	11.511	21,27	2.994
Emilia R.	1.857	126.008	112.144	76.662	68,36	56.340	75,87	17.914	24,13	2.408
Toscana		57.323	49.849	29.567	59,31	17.966	62,50	10.778	37,50	823
Marche		17.750	15.793	9.166	58,04	5.689	63,34	3.293	36,66	184
Umbria		11.740	10.158	6.953	68,45	5.370	79,12	1.417	20,88	166
Abruzzo		21.419	18.627	10.087	54,15	6.370	65,00	3.430	35,00	287
Molise		4.700	4.064	848	20,87	671	80,26	165	19,74	12
Lazio		47.357	34.709	23.214	66,88	16.874	74,07	5.906	25,93	434
Campania	233	47.704	43.533	27.151	62,37	19.305	72,94	7.162	27,06	684
Basilicata	9	9.669	8.055	6.552	81,34	5.974	92,38	493	7,62	85
Calabria		3.536	2.732	2.079	76,10	1.481	72,00	576	28,00	22
Puglia		30.404	28.443	20.125	70,76	14.086	71,62	5.581	28,38	458
Sicilia		18.290	15.615	9.432	60,40	6.603	73,12	2.427	26,88	402
Sardegna		3.955	3.429	2.834	82,65	1.995	73,18	731	26,82	108
TOTALE	6.582	1.029.881	881.147	558.001	63,33	378.433	70,12	161.284	29,88	18.284