

- 1 La crisi continua
NO all'Accordo separato.
In 4 anni si perderebbero
1.357 euro
- 3 Diritti, lavoro, salario
- 3 Lettera H
- 4 Insetto/locandina
Informa contratto

LA CRISI CONTINUA

DI BRUNO PAPIGNANI, Segretario Generale FIOM CGIL Bologna

La crisi ha raggiunto livelli devastanti a livello globale e nazionale, e anche nel nostro territorio le cifre sono significative.

La crisi per la verità era evidente da tempo, tuttavia oggi appare sempre più preoccupante, anche perché a fronte di una crisi globale manca una risposta globale.

Al di là della propaganda, ormai ogni stato, anche in Europa, nei fatti costruisce interventi finalizzati a difendere i propri assetti occupazionali.

Il rischio reale è che si affermi l'idea della difesa dell'occupazione possa essere scambiata con disponibilità Sindacali sul terreno contrattuale.

Il Sindacato Europeo fatica a definire soluzioni credibili e praticabili, mentre un livello sovranazionale sarebbe necessario (almeno in settori come

l'auto, ma non solo) per poter affrontare le dinamiche future.

Dentro a questa crisi si sta ridefinendo l'assetto complessivo del nostro paese, per questo è fondamentale reagire e puntualizzare le nostre posizioni, a livello Locale, Regionale e Nazionale.

La prima cosa è avere coerenza collettiva sugli obiettivi, che includono il blocco dei licenziamenti, l'estensione della cassa integrazione, l'aumento dell'indennità di Cig all'80% delle retribuzioni reali, la garanzia della rotazione, la valorizzazione dei contratti di solidarietà e soprattutto fare muro contro i licenziamenti dei precari.

Occorre rilanciare queste posizioni e farle diventare una pratica contrattuale. Noi abbiamo cercato di farlo, spesso con buoni risultati.

Noi faremo anche una la petizione sulla

➔ Segue a pagina 2

I NUMERI DELLA CRISI A BOLOGNA

(AL 6 MARZO 2008)

Aziende metalmeccaniche che hanno attivato la CIGO o la CIGS

398



Lavoratori coinvolti:

16.132

Numero medio di settimane di cassa ordinaria:

8



Nell'Accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali proposto da Governo e Confindustria e sottoscritto da Cisl e Uil si programma la riduzione della tutela del potere d'acquisto a livello nazionale e si limita la stessa funzione negoziale delle categorie nei Contratti.

Simulando l'applicazione dei nuovi assetti contrattuali tra il 2004 e il 2008 i lavoratori avrebbero perso in media 1.357 euro, mentre per il sistema delle imprese ci sarebbe stato un guadagno di 15-16 miliardi.

Questo è quanto rileva un'analisi fatta da IRES CGIL, che ha confrontato le sole retribuzioni contrattuali, prima del periodo 2004-2008, poi del periodo 2009-2012, rivolgendo l'attenzione alla tutela a livello nazionale del potere d'acquisto dei salari.

Secondo le elaborazioni IRES, se tornassimo indietro nel tempo ed applicassimo il modello dell'accordo separato, registreremmo, diversamente da quanto affermato nelle analisi di Cisl e Confindustria, una perdita media cumulata di potere d'acquisto delle retribuzioni lorde contrattuali di -2,1 punti. Tale variazione, per effetto del

NO ALL'ACCORDO SEPARATO:

IN 4 ANNI SI PERDEREBBERO 1.357 EURO

cumulo della perdita di potere d'acquisto generata dal primo anno e trascinata nei successivi, equivale a -1.357 euro (mediamente 271 euro ogni anno).

Le ragioni della perdita cumulata di potere d'acquisto attengono al modello dell'accordo separato nei seguenti termini:

1. Dall'intesa separata è confermata **la riduzione del valore punto su cui calcolare l'inflazione** nei Contratti che rappresenta una perdita strutturale e definitiva. Il solo utilizzo di un valore punto basato sui minimi tabellari (mediamente 15,74 euro) e, pertanto, tra il 10% e il 30% più basso del valore punto

attualmente adottato dalle categorie (mediamente 18 euro), comporta una perdita cumulata in cinque anni di circa 951 euro.

2. **L'indicatore di inflazione (IPCA) depurata della componente energia** corrisponde a un'ulteriore perdita cumulata di 406 euro. Nel quinquennio 2004-2008, infatti, l'indice generale registra una crescita media annua del 2,5% e quello depurato dell'energia del 2,1%.

3. Nell'accordo, inoltre, è previsto un **recupero di uno "scostamento significativo"**. Tale elemento **lascia margini di perdita di potere d'acquisto** in base alla definizione di "significativo", nonché delle modalità del recupero: ad esempio, se lo scostamento fosse dello 0,3%, con un parametro ritenuto "significativo" di 0,4%, ciò comporterebbe una perdita di 1,2 punti in quattro anni, ovvero 258 euro.

4. Oltre a non essere definita l'entità dello "scostamento significativo", **l'eventuale recupero è stato con-**

➔ Segue a pagina 2

PAPIGNANI ➔ *Segue dalla prima pagina*

Cigo, sul massimale, per sviluppare una pressione politica sulla quale innescare iniziative politiche, per tenere viva la partita.

A livello istituzionale sono stati messi a punto interventi che debbono guardare alle criticità sociali prodotte dalla crisi e sostenere quella parte del sistema industriale che guarda avanti. In



2

febbraio è stato firmato un accordo Stato - Regioni sugli ammortizzatori in deroga che movimentava molte risorse (8 mld) ma senza dare forma ad una riforma organica. Noi pensiamo che sia prioritario coinvolgere i soggetti che quotidianamente affrontano questi problemi, per trovare soluzioni realmente efficaci e percorribili.

La Regione Emilia Romagna ha stipulato un accordo con Unioncamere, Consorzi fidi e Istituti di credito aderenti, per agevolare l'accesso al credito da parte delle piccole e medie imprese dell'Emilia-Romagna per soddisfare le loro esigenze di liquidità a breve e medio termine (utilizzabile anche per l'anticipo del pagamento della cassa integrazione guadagni ordinaria/straordinaria).

Per quanto riguarda la situazione relativa all'accordo separato sulla struttura contrattuale, insisto: non è un accordo separato come gli altri, cambia le rego-

le e le relazioni per oggi e per il futuro. Questo governo sta ridisegnando, utilizzando la crisi (e le difficoltà che ci sono sempre dentro la crisi in termini di rapporti di forza) l'assetto attuale e futuro del nostro paese, verso l'annunciata operazione istituzionale. Faccio presente che nelle linee guida dell'accordo separato, c'è scritto che le norme applicative saranno decise successivamente: lo stanno già facendo, le norme applicative diventeranno stringenti. Cioè definiranno in termini applicativi le norme sui contratti e sulle prossime scadenze contrattuali.

Quello che si dice è che le norme renderanno espliciti che gli aumenti retributivi del CCNL sono un fatto automatico, (IPCA depurato) e gli scostamenti saranno discussi da un comitato confederale. Sarà il CCNL che riscriverà cosa farà la contrattazione aziendale.

E' evidente che si configura una modifica dell'assetto industriale del nostro paese tutto in funzione di ridurre salario e diritti e attraverso il Contratto Nazionale fanno riforma del Sindacato e la riforma della Cgil.

Noi viviamo in una realtà dove presentiamo ancora piattaforme, facciamo accordi e per il momento Governiamo, sia pure a fatica, la crisi e le sue criticità sociali meglio che da altre parti, ovviamente questo non dipende solo da noi.

In questa fase più che in altre è decisivo il rapporto con i Lavoratori, di fronte alla valanga di cassa integrazione, di mobilità e di licenziamento dei precari.

Ritengo che con la manifestazione del 13 Febbraio, abbiamo raggiunto una serie di obiettivi che dobbiamo continuare a tenere alti, anche perché la manifestazione ha rappresentato, nonostante non sia stata affatto facile, una risposta straordinaria alla crisi e agli accordi separati.

Ora è ovvio che non possiamo andare avanti a colpi di manifestazioni nazionali, il 4 Aprile però, abbiamo un appuntamento importante, la manifestazione di tutta la CGIL, sul quale dobbiamo lavorare perché riesca nel modo migliore possibile.



la CGIL dice ~~NO~~ ALL'ACCORDO SEPARATO SULLE REGOLE PER LA CONTRATTAZIONE

Perché

non tutela il salario, non recupera la differenza fra l'inflazione calcolata con un nuovo indicatore e quella reale, calcola gli aumenti su una retribuzione più bassa di quella finora utilizzata per i rinnovi contrattuali dalle singole categorie

Perché

non c'è nessuna garanzia circa l'estensione della contrattazione decentrata in quei luoghi dove fino ad ora non è stata fatta

Perché

limita pesantemente il valore generale del CCNL con l'introduzione della possibilità di derogare, nella contrattazione aziendale, i diritti normativi e retributivi in esso contenuti

Con la CGIL per dire No!

Perché le regole sul come si faranno i contratti non possono che essere condivise da tutti ed occorre da subito intervenire con urgenza per affrontare la crisi

Con la CGIL per dire No!

Per garantire il rispetto del diritto dei lavoratori ad esprimersi con il voto nel merito degli accordi che li riguardano

Partecipa

alle assemblee che la CGIL promuove per illustrare i contenuti dell'Accordo separato e far conoscere le proprie proposte per affrontare la grave crisi che attraversa il Paese

Partecipa

alla consultazione promossa dalla CGIL e con il voto fai conoscere il tuo giudizio sull'Accordo separato

Partecipa il 4 aprile alla grande manifestazione nazionale a Roma



www.cgil.it

<http://blogs.cgil.it>

NO ALL'ACCORDO... ➔ *Segue dalla 1a pagina*

templato solamente in rapporto all'inflazione depurata dell'energia registrata per l'anno precedente e non quella effettiva, rilevata dall'indice generale.

Per il periodo 2009-2012, sempre applicando il nuovo modello su una retribuzione media annua contrattuale (2008) di 22.186 euro sarebbe negativo, con una **perdita cumulata di -548 euro nel quadriennio 2009-2012**: la differenza tra l'incremento nominale delle retribuzioni e la variazione che avrebbero dovuto registrare per difendere il potere d'acquisto (-189 euro correnti), che si trascina dal primo anno ai successivi accumulandosi.

Il Centro Studi Confindustria prevede, un aumento medio annuo della produttività redistribuita al lavoro di circa l'1%. Eppure la crisi in atto non induce a stimare tale incremento, che può essere considerato un "buon auspicio". Secondo gli ultimi dati disponibili la contrattazione decentrata coinvolge il 30% dei lavoratori e il 10% delle imprese. Ma solo il 4% del Mezzogiorno e nelle imprese sotto i 20 dipendenti, oscilla dal 4% al 8%, comprensiva della contrattazione territoriale già esistente. Il secondo livello contrattuale, seguendo le linee dell'accordo separato, non viene reso esigibile, né vengono previste modalità, pur sperimentali, di estensione.

La stessa indennità di perequazione, ossia la parte di salario aggiuntivo che viene prevista a livello nazionale, assorbe qualsiasi altra forma di erogazione aziendale (compresi aumenti unilaterali), quindi, tenuto conto che è già prevista

nei CCNL dei meccanici, dei chimici e degli alimentaristi finirà con il riguardare una percentuale modestissima di lavoratori che oscilla tra il 5% e il 10%. La decurtazione del valore punto vale una perdita cumulata di potere d'acquisto di 951 euro per circa 7,5 milioni di lavoratori. Si riduce il valore del punto a più del 50% dei lavoratori, e viene prevista un'indennità di perequazione a circa il 5%.

La leva fiscale che si può trarre dalla detassazione dei premi di produttività non basta a giustificare tale fiducia nella crescita e nella redistribuzione, considerando che il provvedimento era stato istruito con il Protocollo Welfare 2007, già monitorato e ascrivibile ad una platea molto limitata: se è vero che i lavoratori con reddito da lavoro dipendente al di sotto della soglia dei 30mila euro annui, che percepiscono un premio mediamente di 900 euro l'anno, hanno un vantaggio nella detassazione di quel premio di circa 166 euro (pari a 15 euro mensili), è altrettanto vero che questi lavoratori sono solo 2 su 17 milioni di lavoratori dipendenti.

Va inoltre ricordato che per allargare effettivamente il secondo livello contrattuale al sistema dei distretti, della filiera, del territorio, avevamo avanzato la necessità di un incentivo più consistente per le realtà in cui si dava vita al primo accordo aziendale o territoriale. (Materiali tratti da Nota "Gli effetti dell'accordo separato" di Agostino Megale, Beniamino Lapadula, Riccardo Sanna - scaricabile in versione integrale dal sito www.ires.it).

E.G.

L'aggravarsi della crisi economica spinge il nostro Paese verso una forte recessione: aumento della cassa integrazione, crollo della domanda, riduzione drastica degli investimenti.

La priorità oggi per la CGIL è il sostegno al reddito dei lavoratori e dei pensionati insieme ad una politica degli investimenti capace di produrre una ripresa dell'economia e dell'occupazione.

Il Governo sulla crisi non mette in campo nessun intervento strutturale in grado di ridare fiato all'economia ed impulso allo sviluppo: utilizza la crisi per ridurre le tutele sociali, i diritti, il lavoro, la contrattazione.

Il 22 gennaio scorso il Governo ha scelto inoltre di dividere le Organizzazioni Sindacali. E' stato raggiunto un accordo separato sugli assetti contrattuali firmato da Governo, CISL, UIL, UGL e Associazioni Datoriali.

Perché la CGIL dice NO all'accordo separato:

- 1- viene smantellato il ruolo del contratto nazionale di lavoro
- 2- viene impedito il recupero del potere di acquisto di salari e pensioni
- 3- si indebolisce la contrattazione di 2° livello
- 4- non è previsto che i lavoratori possano esprimersi democraticamente sugli accordi

DIRITTI LAVORO SALARIO

DOPO FIOM E FUNZIONE PUBBLICA, ANCHE LE ALTRE CATEGORIE DELLA CGIL HANNO INDETTO UN PACCHETTO DI 4 ORE DI SCIOPERO, CHE A BOLOGNA È FISSATO PER MERCOLEDÌ 18 MARZO, CON MANIFESTAZIONE ALLE 9,30 IN PIAZZA NETTUNO.

Per queste ragioni la CGIL ha avviato una campagna di assemblee in tutti i luoghi di lavoro e sul territorio dando la possibilità a lavoratori e pensionati di esprimersi mediante il voto segreto il giudizio sull'accordo separato.



È necessario dare una forte risposta contro l'azione del Governo che colpisce ulteriormente lavoratrici, lavoratori, pensionate e pensionati anche attraverso misure che limitano le libertà individuali e democratiche:

il disegno di legge che riduce ulteriormente il diritto di sciopero e mette in discussione un diritto di libertà individuale previsto dalla nostra Costituzione;

la proposta del Ministro Brunetta di innalzare l'età pensionabile delle lavoratrici pubbliche è inaccettabile e vergognosa. Non si possono chiedere, in questa fase di crisi, ulteriori sacrifici alle lavoratrici. Le risorse per allargare e migliorare il welfare vanno recuperate altrove, in primo luogo attraverso una più stringente lotta all'evasione fiscale;

a Bologna 4.500 lavoratori della scuola, dell'università e della ricerca resteranno, nei prossimi mesi, senza lavoro e oltre 300.000 famiglie italiane non avranno più il tempo scuola richiesto (tempo pieno);

il decreto sicurezza che istituisce le ronde di volontari anziché prevedere un adeguamento delle forze dell'ordine, limita il diritto universale alla cura prevedendo la denuncia da parte dei medici dei clandestini malati, stabilisce balzelli sui permessi di soggiorno e alimenta il clima e la cultura xenofoba: i risultati sono gli episodi di stampo razzista successi a Napoli, a Bologna ed in altre città.

Rubrica dedicata ai temi della disabilità

LETTERA

CI SCRIVE DANIELA D. DI BOLOGNA:

"Salve, sono iscritta alla FIOM e da 7 anni lavoro a Bologna in una azienda metalmeccanica di circa 300 dipendenti. Sono disabile grave e usufruisco anche dei permessi della L. 104. Posso comunque avere diritto ai permessi studio?"

A settembre mi sono iscritta all'università di Bologna, alla facoltà di Lettere, studi che non aumentano le mie capacità professionali, in quanto impiegata amministrativa. Quante ore di permesso retribuito mi spettano?"

Le ore di permesso, devono essere esclusivamente utilizzate per seguire i corsi con frequenza obbligatoria? Oppure posso utilizzarli per seguire corsi non obbligatori o semplicemente per studiare?"

Buongiorno, Daniela!

Per quanto riguarda **l'utilizzo dei permessi previsti della L.104**, direi che **non interferiscono con il diritto ai permessi studio**, trattandosi di permessi con diversi obiettivi.

Per il **diritto allo studio**, vediamo che cosa dice il nostro CCNL:

I **lavoratori studenti, anche universitari**, possono usufruire di **permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame** (o sessione di esami)

I lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole in scuole di istruzione primaria e secondaria, qualificazione professionale, possono inoltre ottenere **turni di lavoro** ed esonerare da straordinari **che agevolino la frequenza ai corsi**.

Vista la dimensione, con ogni probabilità nell'azienda presso cui lavori esiste un contratto integrativo aziendale, che potrebbe aver migliorato quello che prevede il contratto. In questo caso, parlane con un delegato FIOM della RSU.

Il contratto dei metalmeccanici riconosce ai lavoratori il diritto di utilizzare **150 ore** di permessi retribuiti per la **frequenza di corsi** di formazione finalizzati al miglioramento della propria cultura e/o la preparazione professionale specifica.

Il monte-ore è di natura collettiva (è dato da 7 ore annue per dipendente) ed è calcolato sul triennio (quindi il monte ore triennale complessivamente a disposizione dei lavoratori di un'azienda è = 7 x 3 x n.° dipendenti), e può essere utilizzato anche in un unico anno.

E' importante sottolineare che l'interpretazione testuale è che i permessi retribuiti di cui sopra

sono riconosciuti per la "frequenza", e non per lo studio. In alcune realtà l'azienda si attiene strettamente al testo, in altre è più flessibile.

I permessi vengono riconosciuti, fino a un massimo di 150 ore procapite, a condizione che il corso si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito (es. 100 ore di permessi sono riconosciuti a fronte di un corso della durata di almeno 200 ore).

Il numero dei lavoratori che possono usufruire contemporaneamente è definito nel 2% della forza lavoro occupata per azienda o unità produttiva (in ogni reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento dell'attività produttiva).

Maria Luciani
Delegata FIOM Cgil - RSU Magneti Marelli

LE NOVITÀ DEL CONTRATTO

DAL 1° GENNAIO 2009 SI COMPLETA L'UNIFICAZIONE NORMATIVA

Il nuovo contratto nazionale stipulato lo scorso 20 gennaio 2008 ha superato le precedenti discipline speciali o testo contrattuale si trova nella sezione **"Disciplina del Rapporto individuale del lavoro"**. In particolare è stata estesa a tutti i lavoratori, la precedente disciplina in vigore per i soli impiegati, integrata in alcuni casi da specifiche norme più favorevoli previste precedentemente solo per gli operai e definite alcune innovazioni valutate come opportune.

Rimangono in ogni caso in vigore le condizioni di miglior favore derivanti da accordi e prassi in sede aziendale che in tal caso assorbono quanto definito dalle sopracitate norme, che possono essere armonizzate tramite accordo in sede aziendale verificando le condizioni complessive in essere.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO: UN DIRITTO DA FAR RISPETTARE

4

Con il mese di dicembre 2008, le aziende sono tenute a consegnare ad ogni lavoratore in forza una copia integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore.

RETRIBUZIONE MENSILIZZATA PER TUTTI I METALMECCANICI

Dal 1° gennaio 2009, la retribuzione sarà determinata in misura fissa mensile sulla base di 173 ore.

Ai lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2008, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre verrà erogata ogni anno una quota salariale pari a 11 ore e 10 minuti quale elemento individuale di mensilizzazione non assorbibile ex Ccnl 20 gennaio 2008.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore entro la fine del mese, fatte salve, naturalmente le prassi aziendali esistenti, che quindi possono essere modificate solo tramite accordo tra le parti. Le maggiorazioni previste dal Contratto Nazionale (es. straordinari, lavoro a turni, festivo ect.) sono naturalmente da corrispondere, per le ore effettuate, in aggiunta con la retribuzione mensile.

UNA PIÙ FAVOREVOLE DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Dal 1° maggio 2008, è entrata in vigore una più favorevole definizione di retribuzione oraria ai fini dei vari istituti contrattuali (ad esempio: lavoro notturno e quindi maggiorazioni turni, lavoro straordinario, festivo, orario plurisettimanale, ecc..) che è determinata dividendo per 173 i minimi tabellari, gli scatti di anzianità, gli aumenti di merito nonché altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungono elementi orari della retribuzione fissati a mese.

FESTIVITÀ

Dal 1° gennaio 2009, la normativa, precedentemente valida solo per gli impiegati, viene estesa a tutti i dipendenti.

VECCHIO CCNL	NUOVO CCNL
Festività cadenti dal lunedì al venerdì: 6 ore e 40 minuti retribuite	Festività cadenti dal lunedì al venerdì: 8 ore retribuite
Festività cadenti di domenica: 1/26 (6 ore e 40 minuti) retribuite	Festività cadenti di domenica: 6 ore e 40 minuti retribuite
Festività cadenti di sabato: 6 ore e 40 minuti retribuite (solo per gli operai)	

La differenza per gli operai, determinata dal mancato pagamento del sabato, è compensata dal pagamento delle festività cadenti dal lunedì al venerdì a 8 ore.

Le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi aziendale mantengono la loro validità.

DIFENDIAMO
IL VALORE DEL
CONTRATTO NAZIONALE

ISCRIVITI ALL'ADUNATA

ATTO FEDERMECCANICA

INCREMENTI SALARIALI

Nel corso dell'anno 2009, è prevista l'erogazione della 2° e della 3° tranche di aumento dei minimi salariali:

CATEGORIA	2° TRANCHE 1/1/2009	3° TRANCHE 1/9/2009	TOTALE AUMENTO A REGIME
1	23,12	18,76	79,38
2	27,06	21,93	92,87
3	31,91	25,88	109,54
4	33,76	27,38	115,89
5	37,00	30,00	127,00
5s	40,93	33,18	140,49
6	43,94	35,62	150,81
7	48,56	39,38	166,69

Il valore punto dei futuri aumenti contrattuali per il biennio 1/1/2010 – 31/12/2011 è fissato in euro 18,82.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A decorrere dal 1° febbraio 2008 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

FERIE

A decorrere dal 1° gennaio 2008 anche per gli operai si inizia a maturare l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino ai 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio. Per gli operai in forza al 31 dicembre 2007 è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età. (Es. Se un lavoratore ha 54 anni di età e 10 anni di anzianità, deve attendere il compimento dei 55 anni di età per avere il diritto al giorno in più di ferie)

IO INSIEME
EL CONTRATTO
ONALE

LA FIOM-CGIL

PERIODO DI PROVA

Dal 1° febbraio 2008 è entrato in vigore una nuova normativa:

CATEGORIA PROFESSIONALE	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1 [^]	1 mese	20 giorni
2 [^] e 3 [^]	1 mese e mezzo	1 mese
4 [^] e 5 [^] e livello superiore	3 mesi	2 mesi
6 [^] e 7 [^]	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova.

Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Il contratto prevede la maturazione del rateo di 13^a in caso di conferma durante il periodo di prova, cosa non prevista dal precedente contratto.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Dal 1° febbraio 2008 è entrata in vigore una nuova normativa.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

ANNI DI SERVIZIO	6 [^] E 7 [^] CATEGORIA	4 [^] E 5 [^] CATEGORIA	2 [^] E 3 [^] CATEGORIA	1 [^] CATEGORIA
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 gg	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 gg	1 mese	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. (N.B.: vanno considerati i giorni di calendario)

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Rimane naturalmente possibile che le parti (azienda e lavoratore) concordino diversamente il preavviso.