

MATERIA	VOLANTONE FIM Fiom UILM	QUELLO CHE FIM Fiom UILM NON DICONO
Ferie e Par solidali	L'intesa prevede un impegno ad aprire un confronto con le istituzioni competenti sul trattamento fiscale e contributivo di ore di ferie e par cedute volontariamente dai lavoratori a titolo gratuito a colleghi che debbano assistere figli minori che necessitano di cure costanti a causa di particolari condizioni di salute.	Con questo capitolo viene recepita, e non era obbligatorio, la legislazione del governo Renzi che consente di trasferire, sempre a costo zero per le imprese, da un lavoratore o più lavoratori, ad altri compagni di lavoro le proprie ferie e/o PAR. Come per la "Banca del tempo" il principio è il medesimo: in assenza della rivendicazione di un diritto a carico delle imprese, si socializza tra lavoratori la perdita di salario.
Trasferimenti	<ul style="list-style-type: none"> • adeguamento dell'età anagrafica per i lavoratori che possono essere trasferiti solo in casi eccezionali da esaminare in sede sindacale (da 50 a 52 anni per gli uomini e da 45 a 48 anni per le donne); • superamento del concetto di comprensorio e definizione di un raggio di 25 Km dalla sede dello stabilimento per l'attivazione della procedura prevista dal contratto in caso di trasferimento. 	La normativa sui trasferimenti viene significativamente peggiorata. Utilizzando strumentalmente la presunta crescita dell'aspettativa di vita, si concede alle imprese un innalzamento dell'età anagrafica oltre la quale il trasferimento di sede di un lavoratore può avvenire solo in casi eccezionali. Ciò avviene nella piena consapevolezza di fim fiom uilm che il trasferimento spesso è agito dalle aziende come strumento per costringere alle dimissioni un lavoratore.
Permessi legge 104	Fermo restando il diritto a fruire i permessi previsti dalla legge 104 il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile dei permessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione. Sono fatti salvi i casi di urgenza e necessità.	Fim fiom uilm, in deroga alle legge 104 che regola il diritto a usufruire di permessi per la cura e l'assistenza di disabili, concedono alle imprese l'obbligo di una loro programmazione preventiva, su base mensile. Così facendo si lede il pieno diritto all'utilizzo di questo beneficio, consegnando alle imprese il potere di decidere, fuori dalla programmazione mensile, se e quando riconoscere i casi di urgenza e necessità.
Congedi parentali	Diritto della lavoratrice madre o del lavoratore padre, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ad un utilizzo frazionato su base oraria del congedo parentale fino a due ore giornaliere: la lavoratrice in questo caso deve presentare un piano di programmazione mensile all'azienda 7 giorni prima della fine del mese precedente la fruizione;	La normativa sul congedo parentale, al pari dei benefici legge 104, viene subordinata alla programmazione mensile anticipata rispetto al periodo di fruizione. Fim fiom uilm sostengono di aver conquistato così la possibilità di frazionare in ore i permessi, ma ciò era già consentito dalla legislazione del governo Renzi. Anche in questo caso siamo davanti ad una concessione che lede lo spirito della legge, minando alla radice il diritto al pieno utilizzo di questo beneficio.

Consultazione senza democrazia e trasparenza

Le segreterie nazionali di fim fiom uilm hanno deciso di sottoporre al voto dei lavoratori l'accordo. A prima vista un fatto di democrazia, tuttavia la consultazione avviene in pochi giorni, con pochissime assemblee di fabbrica, senza alcuna trasparenza ed è totalmente gestita dai sindacati firmatari, tutti d'accordo a sostenere il sì. Per queste ragioni non riconosciamo questa consultazione e non vi parteciperemo.

QUESTO CONTRATTO VA COMBATTUTO, I DIRITTI E IL SALARIO NON SI SVENDONO!

MATERIA	VOLANTONE FIM Fiom UILM	QUELLO CHE FIM Fiom UILM NON DICONO
Testo Unico 10 gennaio 2014	È istituita una commissione per la contrattualizzazione del TU del 10 gennaio 2014.	Il testo in oggetto introduce il concetto di "esigibilità" di un accordo. Ciò significa che i sindacati firmatari i CCNL si impegnano al rispetto delle singole clausole contrattuali per cui non potranno contrastarne l'applicazione, ad esempio delle ore di straordinario comandato, della flessibilità degli orari etc, pena sanzioni da parte delle imprese. Inoltre verranno introdotte le clausole di raffreddamento per limitare il pieno esercizio del diritto di sciopero, scippando così ai lavoratori ogni potere contrattuale. Non si potrà scioperare, ad esempio sui carichi e ritmi di lavoro, senza prima aver seguito una procedura articolata e complessa.
Premio di risultato	Il premio di risultato sarà totalmente variabile.	Fim fion uilm hanno concordato con federmeccanica la cancellazione della parola "anche" dal capitolo del premio di risultato. In sostanza i sindacati firmatari si impegnano così a non chiedere mai più, nelle piattaforme per il rinnovo dei contratti aziendali, salario garantito e strutturale. La contrattazione aziendale verrà giocata esclusivamente sulla contrattazione di ricatto su orari, flessibilità, malattia, turni ecc. Ogni anno il lavoratore dovrà riconquistarsi il premio ogni anno, senza che mai nulla resti per sempre sulla sua paga oraria degli obiettivi raggiunti dall'azienda.
Assorbimento salario CCNL	Tutte le voci retributive contrattate in azienda o erogate unilateralmente dalla stessa prima del 1° gennaio 2017 non sono assorbibili anche se la contrattazione ha fissato la loro erogazione dopo il 1° gennaio 2017. A decorrere dal 1° gennaio 2017 gli aumenti dei minimi tabellari assorbono eventuali nuovi aumenti individuali erogati senza la dicitura/clausola di non assorbibilità ed eventuali aumenti fissi concordati in azienda ad esclusione di tutte le voci legate alla prestazione (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).	Dal 1° gennaio 2017 le aziende assorbiranno gli incrementi salariali delle diverse tranches del CCNL ai lavoratori che: • Percepiranno un superminimo individuale che non sia riconosciuto per iscritto a titolo NON ASSORBIBILE; • In ogni caso a lavoratori che dovessero ottenere un premio fisso nella contrattazione aziendale. ESEMPIO SUI SUPERMINIMI Un lavoratore di 4° livello a cui venisse riconosciuto un superminimo di 50 euro nel gennaio 2017, senza alcuna dicitura, vedrebbe il suo salario: 1/1/2017 (PAGA BASE 1657,28 + 50 euro superminimo =1707,28) giugno 2017 (paga base 1665,56+41,72 euro superminimo =1707,28) giugno 2018 (paga base 1682,21+24,93 euro superminimo =1707,28) giugno 2019 (paga base 1702,39+4,89 euro superminimo = 1707,28) In sostanza questo lavoratore non avrebbe alcun beneficio dal contratto nazionale ESEMPIO SUI PREMI FISSI COLLETTIVI (assorbito a prescindere dalla dicitura assorbibile o meno) Un lavoratore 4° livello di un'azienda che dovesse conquistare un premio fisso collettivo di 500 euro annui vedrebbe il suo salario: Il premio collettivo verrebbe decurtato di 57,96 euro il primo anno, di 324,09 euro il secondo anno per poi essere completamente cancellato nel terzo anno. L'importo di 45,11 euro, incremento totale dei minimi moltiplicato per 13 mensilità è infatti pari a 586,43 euro. Anche in questo caso il contratto nazionale cancella l'aumento ottenuto in azienda. SI REGALA COSÌ ALLE AZIENDE OGNI AUTORITÀ SALARIALE E LA RIDUZIONE PROGRESSIVA DEI SALARI DI FATTO
Assistenza sanitaria integrativa	<ul style="list-style-type: none"> dal 1° ottobre 2017 le aziende verseranno per tutti i lavoratori – con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato (minimo 5 mesi) e per i familiari e conviventi a carico, una contribuzione pari a 156 euro annui a totale carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria integrativa; i lavoratori potranno iscriversi, versando gli importi previsti, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare; mantenimento accordi aziendali esistenti. Garanzia della contribuzione minima a carico dell'azienda non inferiore a 156 euro. 	La Fiom entra in Metasalute, il fondo di sanità integrativa prima contrastato. Nessuno conosce le prestazioni che effettivamente verranno erogate, così come non è dato sapere, visto che si parla di un fondo privato, quali siano i limiti all'utilizzo delle stesse. Siamo contrari al cosiddetto Welfare contrattuale per diverse ragioni. La prima è che, come accaduto sulle pensioni, si apre così alla distruzione della sanità pubblica e del carattere universalistico dei servizi. Questo contratto sposterà enormi risorse dalle tasche dei lavoratori e dalle casse pubbliche a quelle di privati senza scrupoli, pronti a lucrare sul diritto alla salute. Senza considerare i benefici economici che i soggetti stipulanti (fim fion uilm federmeccanica) avranno dall'utilizzo di queste enormi risorse. La sanità integrativa non è un regalo dell'impresa, viene concessa in alternativa al salario. Sono sempre soldi dei lavoratori. In più le imprese, attraverso la liquidazione dello stato sociale, puntano a ridurre il costo del lavoro e quindi il salario dei lavoratori.
Previdenza integrativa	<ul style="list-style-type: none"> dal 1° ottobre 2017 le aziende • elevato il contributo dell'azienda al 2% dei minimi contrattuali superando il principio della pariteticità dei versamenti; Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm interverranno sul governo per ridurre la tassazione e per favorire gli investimenti nell'economia reale. 	Anche l'incremento della quota di contribuzione da parte delle imprese a Cometa è l'alternativa, economica, al salario misero dato in questo contratto. Nel 2007 il protocollo sul welfare di Cgil Cisl Uil scippò, con il meccanismo del silenzio assenso, a tanti lavoratori ignari il Tfr che, per gli assunti dopo il 1993, viene interamente versato nel fondo di previdenza privato. In questo accordo, vergognosamente, i sindacati firmatari e imprese vogliono proporre al governo di usare i soldi dei lavoratori del fondo per sostenere le imprese.
Orario	Orario plurisettimanale: al fine di non incrementare gli orari di fatto, viene definito che, in caso di ricorso ad un orario plurisettimanale, le modalità di recupero delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali saranno concordate con le Rsu. Sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali in essere.	Resta sostanzialmente immutato il potere dell'azienda di istituire la flessibilità degli orari di lavoro senza alcun accordo sindacale. Il ruolo delle Rsu è confinato all'accordo per le modalità di recupero.
Permessi Annuali Retribuiti	La programmazione fino a un massimo di cinque par collettivi entro il mese di settembre superando la possibilità per le imprese di spostare all'anno successivo o retribuire tre par come era previsto.	Unico fatto positivo la cancellazione della possibile monetizzazione di tre giorni di PAR precedentemente concordata, sebbene resti la possibilità per le aziende di usare permessi collettivi per le fermate produttive.
Banca del tempo/conciliazione tempi di vita e di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> una commissione definirà la possibilità per il lavoratore di ridurre il proprio orario di lavoro, in prossimità della pensione o per affrontare la riduzione della copertura degli ammortizzatori sociali, accantonando volontariamente ore di Par in conto ore, di straordinario e giornate di ferie aggiuntive; in sede aziendale con la Rsu potranno essere definite intese sui temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 	Scandalosamente, anziché lottare contro la pesante riduzione degli ammortizzatori sociali e per l'abrogazione della legge Fornero sulle pensioni, il contratto, su proposta della fion, introduce, a costo zero per le imprese, il principio che consente alle stesse di affrontare licenziamenti e cali produttivi utilizzando le ore accantonate dai lavoratori, cioè salario dei lavoratori.