

20 gennaio 2017

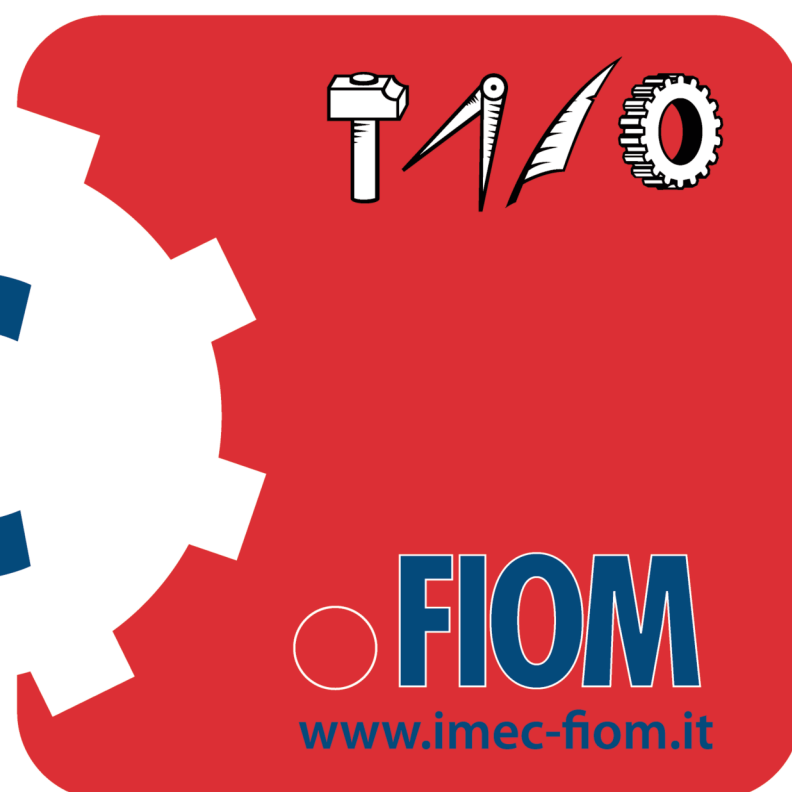
# iMec

giornale metalmeccanico



Periodico della Fiom-Cgil - anno VI - numero 1

Redazione: Bernardino Andriani | Lella Bellina | Alessandro Geri | Gabriele Polo | Claudio Scarcelli  
 Corso Trieste, 36 - 00198 Roma | email: [redazione@imec-fiom.it](mailto:redazione@imec-fiom.it)  
[www.imec-fiom.it](http://www.imec-fiom.it) | [www.facebook.com/imec.fiom](https://www.facebook.com/imec.fiom) | [www.twitter.com/iMecFiom](https://www.twitter.com/iMecFiom)

Per ricevere la newsletter scrivi a: [mailinglist@imec-fiom.it](mailto:mailinglist@imec-fiom.it)

**CCNL**  
Federmeccanica

**VS**

**CCSL**  
Fca, Cnhi

**Fiom-Cgil**

**Quali sono le differenze normative e salariali tra un operaio o impiegato che lavora in uno stabilimento FCA, Magneti Marelli o CNHi e uno che lavora in qualsiasi altra azienda**

## La Fiom e l'unità fanno la differenza

di Maurizio Landini

Il contratto collettivo nazionale unitario è stato riconquistato dai metalmeccanici. C'erano tutte le condizioni perché si potesse ripetere quanto accaduto negli ultimi due contratti, piattaforme separate tra Fiom e Fim e Uilm, la condizione di crisi che persiste, la prima proposta di Federmeccanica che seppelliva il contratto nazionale e lo sostituiva con accordi aziendali, il peso dell'uscita di Fca e Cnhi dal contratto nazionale. Invece, la forza, l'intelligenza e la mobilitazione unitaria promossa da Fim Fiom e Uilm dei metalmeccanici ha spinto verso un Contratto Nazionale di tutti gli operai e gli impiegati: non solo perché l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta da Fiom, Fim e Uilm con la Federmeccanica, ma perché operai e impiegati infine con il voto hanno deciso. Sono stati coinvolti 690mila lavoratori e più dell'80% ha votato Sì.

Ai lavoratori di Fca e Cnhi il Contratto Collettivo Nazionale dei Metalmeccanici non si applica per una scelta aziendale e per un'intesa separata su cui i dipendenti del gruppo non hanno mai potuto votare. Da allora i lavoratori non sono più stati

chiamati a decidere con un voto sul contratto che disciplina i loro orari, le loro condizioni, l'organizzazione, la prestazione e il salario. Questo ha coinciso con il tentativo di tenere fuori la Fiom – i suoi delegati e i suoi iscritti – dagli stabilimenti, ma dopo una lunga battaglia, sindacale e legale, la Fiom è tornata in Fca e Cnhi seppure non avendo gli stessi diritti sindacali che l'azienda riconosce agli altri sindacati.

Del resto, da quando i lavoratori del gruppo, per eleggere gli Rls, hanno potuto liberamente votare, la Fiom risulta il sindacato con più Rls eletti.

Ai lavoratori di Fca e Cnhi non sono riconosciuti gli stessi diritti ottenuti con il Ccnl da Fiom, Fim e Uilm: a partire dal voto sul contratto che decide se è valido o no. Questo è il punto principale: la democrazia ha permesso di poter conquistare il contratto nazionale e di superare le divisioni sindacali nell'interesse dei lavoratori.

La Fiom, nelle pagine che seguono, ha proceduto ad una comparazione tra il Ccnl e il Ccsl per offrire ai lavoratori di Fca e Cnhi la possibilità di poter essere informati e poter valutare le differenze. Quattro sono quelle fondamentali: la democrazia,

l'esistenza di due livelli contrattuali (nazionale e aziendale), il salario (paga base distinta e aggiuntiva ai premi e welfare aziendale) e il ruolo contrattuale dei delegati e delle Rsu nell'organizzazione del lavoro. Per raggiungere questi obiettivi non è stato messo in discussione il diritto di sciopero, oggi in Fca e Cnhi questa libertà è limitata per i sindacati firmatari ma non per la Fiom.

In Fca e Cnhi siano i lavoratori a valutare i due contratti e a trarne le conseguenze.

L'esperienza del nuovo Contratto nazionale dimostra che l'unità dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali porta migliori risultati per tutti i lavoratori. Per questo la Fiom pensa che anche in Fca la contrattazione con la direzione aziendale deve realizzarsi attraverso trattative unitarie, spesso non realizzate, per affrontare i problemi posti dalle lavoratrici e dai lavoratori e negoziare per giungere a ipotesi di accordo da sottoporre al voto dei lavoratori. I risultati, quando si sceglie di investire sui lavoratori e sulla ricerca della unità tra le organizzazioni sindacali arrivano e la presenza della Fiom, la scelta della democrazia e dell'unità hanno fatto la differenza.

CCNL

Federmeccanica

VS

CCSL

Fca, Cnhi



Quali sono le differenze normative e salariali tra un operaio o impiegato che lavora in uno stabilimento FCA, Magneti Marelli o CNHi e uno che lavora in qualsiasi altra azienda

## PROVIAMO A CAPIRLO INSIEME ATTRAVERSO ALCUNE DOMANDE E RISPOSTE:

### CHI DECIDE IL CONTRATTO DA APPLICARE?

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Metalmeccanici è stato negoziato tra Fiom, Fim e Uilm e la Federmeccanica e a decidere la validità del Ccnl – per accordo tra Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica – sono stati i metalmeccanici che all'80% hanno detto SÌ con un voto referendario



Il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro è stato firmato dalla direzione aziendale e i sindacati Fim, Uilm, Fismc, Uglm, Acqf escludendo la Fiom dal negoziato e senza alcuna consultazione dei lavoratori

### QUANTO SAREBBE LA RETRIBUZIONE DI UN LAVORATORE FIAT SE AVESSE ANCORA IL CCNL?

3° livello Federmeccanica € 1.655,39\*

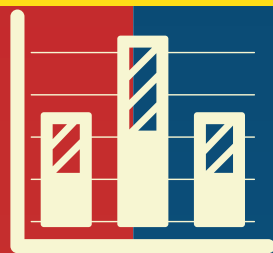
Gruppo professionale 5°, fascia 2° € 1.579,3\*



\* LA DIFFERENZA SAREBBE DI € 76,09 MENSILI, € 989,17 ANNUALI (COMPENSIVI DI MINIMO TABELLARE, PREMIO FERIE, PREMIO DI PRODUZIONE)

### QUANTO AUMENTERÀ LA «PAGA BASE» NEI PROSSIMI ANNI?

Per i prossimi tre anni gli aumenti dei minimi tabellari in «paga base» verranno adeguati all'andamento a consuntivo dell'inflazione



Nessun incremento dei minimi in quanto il «contratto Fiat» dal 2013 ha escluso aumenti sui minimi tabellari e non prevede aumenti collettivi in «paga base»

### QUANTI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE CI SONO?

Con il Ccnl sono stati salvaguardati i due livelli di contrattazione: il contratto nazionale e il contratto aziendale. Al secondo livello si può negoziare salario variabile, orario e organizzazione del lavoro ed è previsto che le intese siano sottoposte al voto dei lavoratori

Un solo livello contrattuale, quello aziendale rappresentato dal Ccsl non votato dai lavoratori



## COSA SONO I «FLEXIBLE BENEFIT» ?

Sono un elemento della retribuzione aggiuntivo e non sostitutivo degli aumenti in «paga base» e della retribuzione aggiuntiva determinata nel contratto di II° livello. I flexible benefit saranno erogati a ciascun metalmeccanico per un valore di:

100 euro 2017 | 150 euro 2018 | 200 euro 2019



Non sono previsti.

Una recente intesa tra «sindacati firmatari» e azienda ha previsto la possibilità di trasformare/sostituire una parte della retribuzione variabile, secondo la normativa vigente, erogata dall'azienda in beni e servizi

## COSA CAMBIA PER CHI È ISCRITTO AL FONDO COMETA?

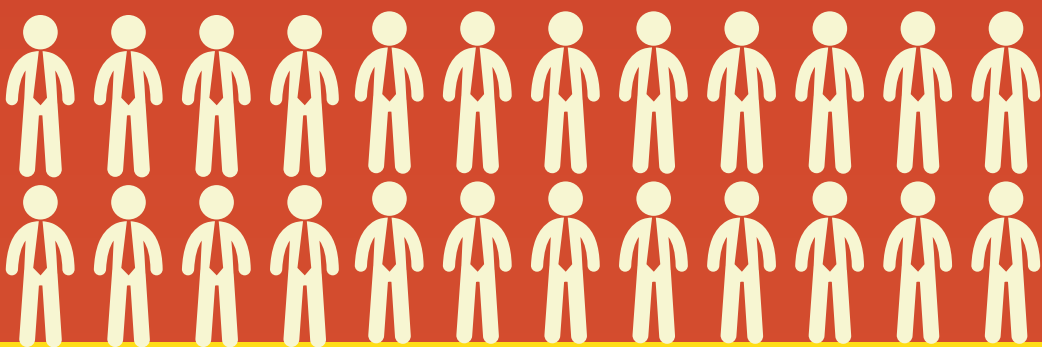


Dal 1 giugno l'azienda incrementerà il versamento a Cometa al 2% dei minimi contrattuali senza un aggravio dei costi per il lavoratore che, superando l'attuale pariteticità dei versamenti, potrà continuare a versare 1,2%

La Fiom ha chiesto alle direzioni aziendali dei gruppi un adeguamento a quanto stipulato nel Ccnl Federmeccanica, ma è fondamentale sapere che la contribuzione aziendale al fondo per un lavoratore «Fiat» già oggi è più bassa perché i minimi contrattuali sono fermi al 2013 e sono inferiori, inoltre la Fiat versa la contribuzione pari a quella versata dal lavoratore

## È VERO CHE L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA È A ESCLUSIVO CARICO DELL'AZIENDA?

Sì, dal 1 ottobre le aziende verseranno 156 € annui per tutti i lavoratori e la copertura, senza oneri per i lavoratori, è estesa ai familiari e conviventi a carico



NO, l'iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa prevede (escludendo quella di base che è per tutti i dipendenti al costo di 20 € annui a carico azienda, ma non garantisce prestazioni significative):

per gli operai e una parte degli impiegati un costo di 124 € a carico dell'azienda e di 62 € a carico del lavoratore mentre eventuali familiari anche a carico possono ottenere la copertura ma il lavoratore deve versare 50 € per ogni familiare;

per i quadri e gli altri impiegati 424 € sono a carico dell'azienda e 212 € a carico del lavoratore compresi i familiari

## QUALI SONO LE DIFFERENZE SULLA FORMAZIONE?

Dal 1 gennaio 2017 sono previste per tutti i lavoratori 24 ore di formazione aziendale nel triennio; se un lavoratore non è coinvolto dall'azienda nella programmazione ha diritto a svolgere la formazione da lui scelta con 16 ore a carico dell'azienda e 8 a suo carico, inoltre ha diritto ad un contributo a carico dell'impresa per le spese sostenute fino ad un max di 300 €

Non è previsto nulla, ma è l'azienda che unilateralmente decide quanta formazione e quali sono i lavoratori coinvolti



## COSA PREVEDE IL DIRITTO ALLO STUDIO?

Sono confermati sia il monte ore annuo – 7 ore annue per 3 anni, per il numero dei dipendenti – che il monte ore individuale di 150 ore nel triennio; sono utilizzabili per il conseguimento delle qualifiche riconosciute a livello europeo fino al master post laurea



Per i lavoratori studenti nell'ultimo triennio di scuola secondaria sono previste 40 ore per ogni anno per un max di 3 pari a un monte massimo di 120 ore

## COME SONO NORMATE LE TRASFERTE ED I TRASFERIMENTI?

Per le trasferte è previsto il rimborso anche all'interno del comune per una distanza superiore ai 20 km.

Per i trasferimenti è stato adeguato il vincolo anagrafico che obbliga le aziende ad una procedura di consultazione sindacale (per gli uomini a 52 anni e per le donne a 48 anni)

Per le trasferte rimborso spese effettive di viaggio, vitto e alloggio (diaria). Per i trasferimenti (oltre i 50km) individuali non è stabilita nessuna età



## COSA PREVEDE LA NORMATIVA SULL'INQUADRAMENTO?

Entro il 2018 sarà definita da una commissione nazionale una nuova proposta di inquadramento per fasce senza perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori



Per i nuovi assunti in Fca è in corso la sperimentazione di un inquadramento di sole tre fasce che non prevede più un adeguato riconoscimento salariale alle professionalità

## QUALI SONO LE DIFFERENZE SULL'ORARIO DI LAVORO, I TURNI E GLI STRAORDINARI?

La durata max dell'orario di lavoro settimanale è di 40 ore ed è confermato l'orario giornaliero di 8 ore, oltre le quali è riconosciuto il lavoro straordinario; inoltre nel caso sia utilizzato l'orario plurisettimanale il recupero delle ore oltre le 40 ore settimanali è concordato con la Rsu. L'utilizzo di 5 Par collettivi può essere programmato con l'azienda entro settembre.

È istituita una «banca del tempo» dove volontariamente il lavoratore potrà «depositare» Par, straordinari, giornate di ferie aggiuntive in conto per ridurre l'orario di lavoro in prossimità della pensione o in alternativa ad aspettative non retribuite o anche per far fronte alla riduzione della copertura degli ammortizzatori sociali.

Fino a 80 ore di straordinario comandato dalla direzione aziendale

La durata settimanale dell'orario ordinario di lavoro è di 40 ore, anche come media plurisettimanale nell'arco dei 12 mesi.

Mezz'ora di refezione a fine turno se deciso dall'azienda. L'azienda in 15 giorni può decidere la turnistica (10, 12, 15, 17, 18, 20 e 21) da

applicare, nel caso dei 20 e 21 turni la copertura delle fermate è coperta con i Par dei lavoratori. La direzione aziendale può utilizzare i Par per chiusure collettive.

Fino a 120 ore di straordinario comandato dalla direzione aziendale



## QUALI DIFFERENZE SULL'AMBIENTE DI LAVORO, LA SALUTE E LA SICUREZZA?

Le innovazioni introdotte sono:

informazione trimestrale dei Rappresentati dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza su infortuni e «quasi infortuni».

Obbligo per l'impresa alla consultazione preventiva e tempestiva degli Rls sui rischi e la prevenzione.

Diritto dei lavoratori ad avere copia della cartella sanitaria.

Due incontri annuali per le aziende con più di 200 dipendenti e con gruppi di lavoratori per 15\20 minuti il cui costo è per il 50% a carico delle aziende e il resto a carico del lavoratore.

Aumento a 72 ore delle ore per gli Rls di aziende con oltre 300 dipendenti e di 76 ore per le aziende con più di 1.000 dipendenti

Applicazione delle norme vigenti in materia



## QUALI DIFFERENZE PER I CONGEDI PARENTALI?

Possibilità per tutti i lavoratori/lavoratrici dell'utilizzo frazionato fino a due ore giornaliere

Possibilità di richiesta per i soli lavoratori/lavoratrici addetti/e ai turni avvicendati di frazionamento in 4 ore



# LA FIOM FA LA DIFFERENZA