



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, UgIm, Acqf escludendo la Fiom dal negoziato e senza alcuna consultazione dei lavoratori

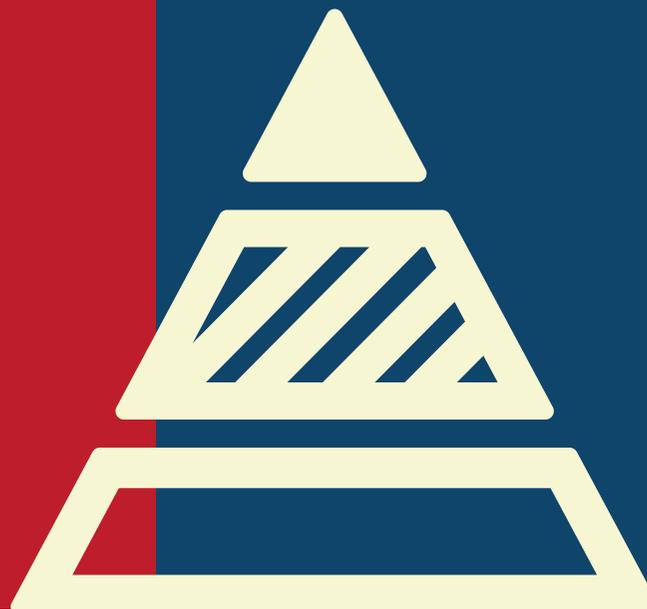


QUANTO SAREBBE LA RETRIBUZIONE DI UN LAVORATORE FIAT SE AVESSE ANCORA IL CCNL?

3° livello Federmeccanica € 1.655,39*



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



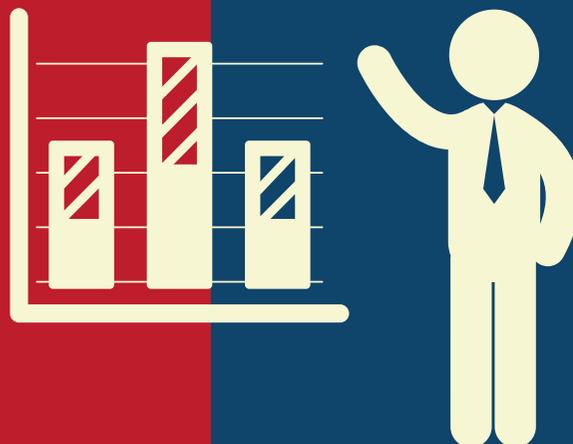
*** LA DIFFERENZA SAREBBE DI € 76,09 MENSILI, € 989,17 ANNUALI (COMPRESIVI DI MINIMO TABELLARE, PREMIO FERIE, PREMIO DI PRODUZIONE)**



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 € 2017 | 150 € 2018 | 200 € 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%

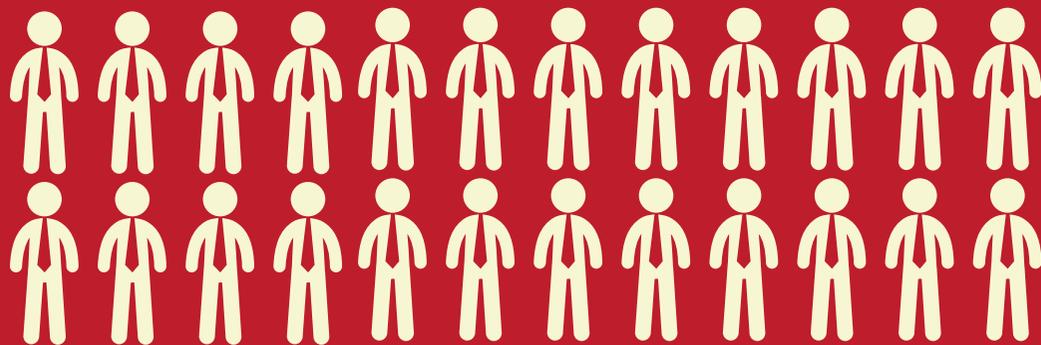


La Fiom ha chiesto alle direzioni aziendali dei gruppi un adeguamento a quanto stipulato nel Ccnl Federmeccanica, ma è fondamentale sapere che la contribuzione aziendale al fondo per un lavoratore «Fiat» già oggi è più bassa perché i minimi contrattuali sono fermi al 2013 e sono inferiori, inoltre la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

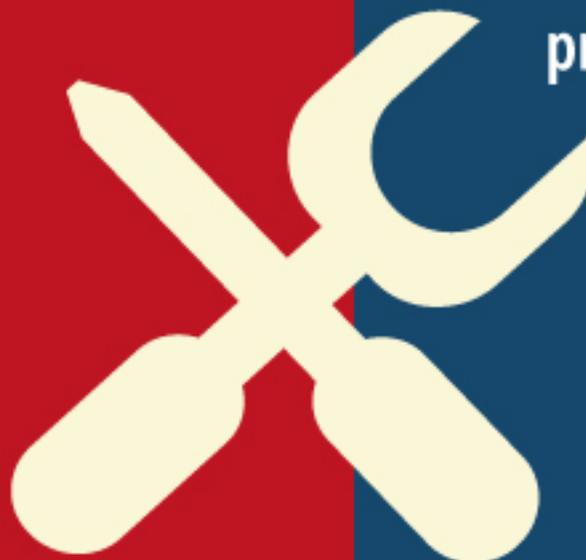




COSA PREVEDE LA NORMATIVA SULL'INQUADRAMENTO?

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 del 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

