



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma tel. +39 06 85262312/19/21 fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



Al termine dei lavori dell'Assemblea nazionale sono stati presentati tre documenti che sono stati votati in contrapposizione. Il documento presentato dalla Segreteria nazionale della Fiom è stato approvato con 438 voti a favore, quello presentato da Eliana Como prima firmataria è stato respinto con 35 voti a favore, il documento presentato da Augustin Breda è stato respinto con 3 voti a favore, 14 sono stati i voti di astensione.

Assemblea nazionale Fiom-Cgil

Roma, 18 novembre 2016

Documento presentato da Augustin Breda unico firmatario

ASSEMBLEA NAZIONALE DELLA FIOM – CGIL D'INDIRIZZO NELLA TRATTATIVA SUL CONTRATTO NAZIONALE METALMECCANICI

Premesso che non era scontato arrivare dove siamo nella discussione e la relativa azione sindacale in corso con la quale si tenta un affondo per arrivare a conclusione del lungo confronto in corso con Federmeccanica - che va avanti da oltre un anno - al fine di realizzare il contratto nazionale dei metalmeccanici, nel rispetto della piattaforma approvata, in coerenza con gli indirizzi espressi dalla stessa Assemblea Nazionale, dei deliberati del Comitato Centrale, oltre che frutto delle lotte dei lavoratori metalmeccanici e del lavoro svolto dalla delegazione trattante e visto il rilievo per il Movimento sindacale, non solo metalmeccanico, del nostro Paese, l'Assemblea nazionale consapevole del complesso quadro generale, puntualizza alcuni indirizzi minimi finalizzati alla ricerca della ratifica unitaria del CCNL, prima dell'approvazione democratica dello stesso da parte dei lavoratori;

PARTE ECONOMICA

- 1- SALARIO – la priorità è assicurare quantomeno l'integrale recupero dell'inflazione, anche per mantenere preservare il pur insufficiente principio dell'adeguamento al costo della vita, anche al fine di garantire l'incidenza sui vari istituti indiretti e previdenziali. Erogazioni di valore economico e/o altre forme a controvalore economico, su altre voci contrattuali non possono essere considerate in nessun modo come compensative degli effetti dell'inflazione riconosciuta nelle voci della retribuzione da CCNL ;

- 2- ASSORBIBILITA' – si conferma la non assorbibilità di voci o istituti economici contrattuali derivanti dal CCNL, salvo quanto già definito.
- 3- PAGAMENTO IN NATURA – stante anche la trasformazione normativa tutt'ora in via di ulteriore definizione, gli eventuali c.d. bonus spesa/servizi (di qualsiasi natura) eventualmente previsti nel contratto nazionale dovranno avere carattere sperimentale e transitorio ed evitando di indicare vincoli per la loro spendibilità dei bonus stessi.
- 4- FONDO SANITA' INTEGRATIVA – confermata l'indicazione di evitare lo sviluppo di un modello assicurativo della sanità alternativo a quello pubblico, nell'eventuale contrattualizzazione al F.S. I. va garantita la possibilità di opporre rifiuto all'adesione, permettendo a chi non ne è interessato o idealmente contrario di non essere iscritto d'ufficio a tale sistema di FSI. La governance dell'eventuale fondo deve essere improntata a trasparenza, eticità, ed essenzialità dei costi di gestione, oltre che proporzionalità nella rappresentanza dello stesso nella sua Governance.
- 5- PREVIDENZA INTEGRATIVA – nessuna ipotesi anche surrettizia d'obbligo all'adesione può essere introdotta. Va valutata l'utilità di ulteriori integrazioni di costo contrattuale, stante il permanere di vaste e crescenti aree di lavoratori metalmeccanici non interessati e non aderenti al Fondo stesso.

PARTE NORMATIVA

- 6- NON DEROGABILITA' DEL CCNL - Le norme sancite nel contratto nazionale non possono essere peggiorative delle normative di leggi vigenti o essere derogate in peggio con accordi aziendali. Particolare attenzione va posta per tutto ciò che riguarda tutele e diritti dei lavoratori e a garanzia dei loro familiari.
La contrattazione sindacale e tanto più i contratti nazionali devono tendere a orientare e migliorare in favore dei lavoratori la legislazione.
(A solo titolo di esempio non vanno messi limiti, impedimenti, regolazioni, riduzioni peggiorative per il lavoratore, a quanto previsto dalle leggi, su tempi e modalità, fruibilità e utilizzo di: legge 104/92 "per l'**assistenza**, l'**integrazione sociale** e i **diritti** delle **persone handicappate**", congedi parentali, ferie e qualsiasi altra norma utile alla cura, salute e tutela del lavoratore stesso e loro familiari/conviventi.)
- 7- PERMESSI AZIENDALI RETRIBUITI (PAR) – la quota prevalente deve essere destinata alla disponibilità individuale dei lavoratori. La residua quota di Par "collettiva" a disposizione per eventuali fermate collettive vanno definite con le rappresentanze sindacali aziendali (RSU).
- 8- L'ORARIO DI LAVORO va confermato. Straordinari – salvo la quota esente da contrattazione, che va contenuta al minimo – e le eventuali flessibilità d'orario, vanno gestite previa contrattazione di secondo livello con le RSU. BANCA ORE – l'adesione alla banca ore va favorita quale alternativa allo straordinario, confermando la massima accessibilità nei periodo di recupero per il lavoratore svincolandolo dalle esigenze dell'impresa.

9- DIRITTO ALLO STUDIO – le 150 ore retribuite per il diritto allo studio vanno confermate e se possibile meglio regolate, in tutti i casi tenute separate da altri istituti e norme come i permessi per esami (legge 300/70).

10- DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA - si conferma le decisioni più volte assunte in Fiom sulla certificazione e misurazione della rappresentanza, sulla partecipazione, modalità di decisionali e validazione degli accordi sindacali con voto vincolante, rafforzando l'accordo interconfederale in materia, definendo regole e tempi di raffreddamento utili a ricercare soluzione nelle controversie, senza prevedere nessun tipo di sanzioni, e superati tali tempi l'azione delle parti ritorna libera .

Va verificata la possibilità di istituire una Commissione congiunta per lo studio dell'evoluzione industriale alla luce della spinta all'automazione e digitalizzazione dei processi lavorativi e impatti sul complesso dei processi lavorativi e produttivi, con particolare attenzione ai riflessi occupazionali, orari e sulle necessarie tutele. Studi finalizzati anche a favorire orientamenti normativi che rispondano agli effetti, partendo dallo studio congiunto di alcune realtà tipo.

È nell'interesse dei lavoratori arrivare a una positiva soluzione nel tempo più breve possibile, tenuto conto del particolare e complesso contesto generale; utilizzando al contempo il tempo necessario per la migliore soluzione negoziale, usufruendo delle tutela della c.d. ultra attività prevista nei contratti metalmeccanici.