

Le bugie di Fim e Uilm

Dal 1° gennaio 2013, con meno di 1 euro al giorno, vogliono rubare il contratto nazionale alle lavoratrici e ai lavoratori metalmeccanici

Con l'accordo separato del 5 dicembre 2012 Fim e Uilm hanno introdotto la flessibilità sui minimi contrattuali e hanno sancito che il salario del Contratto Nazionale è un salario diverso tra le fabbriche e tra i territori

Per la prima volta i minimi salari, a parità di mansione, non sono più uguali per tutti i lavoratori perché, con la contrattazione aziendale, gli aumenti potranno essere differiti di 12 mesi, e quindi diversi da fabbrica a fabbrica, sia in caso di crisi che di nuovi insediamenti produttivi o, anche, per usufruire di sgravi fiscali e contributivi.

Gli aumenti del triennio 2013-2015 sono definiti in tre tranches a partire da gennaio 2013, ma le aziende possono erogare gli aumenti del 1 gennaio 2014 e del 1 gennaio 2015 dopo dodici mesi.

L'intesa separata del 5 dicembre 2012 non tutela il potere d'acquisto del salario

Gli importi economici definiti per incrementare i minimi contrattuali non tengono conto dei valori dell'inflazione e, se l'azienda sposta l'aumento di dodici mesi, non viene considerato il quarto anno di allungamento del contratto. Inoltre, gli incrementi definiti con l'accordo separato favoriscono le categorie più alte e penalizzano le categorie più basse.

Il potere d'acquisto del salario si tutela mantenendo la certezza degli aumenti, rivalutando i minimi contrattuali sulla base della inflazione e aggiornando il valore punto come previsto dal CCNL del 2008.

La piattaforma della Fiom, votata dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici, prevede un aumento di 206 euro uguale per tutti i lavoratori fino al 5° livello, a titolo di recupero, salvaguardia e valorizzazione reale del potere di acquisto della retribuzione.

L'intesa separata assorbe le maggiorazioni contrattate in azienda

Gli incrementi delle maggiorazioni, previsti dall'intesa separata, per il lavoro notturno fino alle ore 22 e per le ulteriori 40 ore di straordinario obbligatorio assorbono i trattamenti di miglior favore già definiti in azienda.

Aumentano, quindi, le ore di straordinario e di flessibilità obbligatorie senza alcun aumento salariale.

L'intesa separata introduce ritorsioni salariali nei criteri di erogazione del PdR

A livello aziendale si potrà stabilire che i singoli lavoratori percepiranno il premio di risultato solo a fronte dell'effettivo svolgimento della flessibilità degli orari di lavoro, le 120 ore di flessibilità e straordinario o altro ancora, richiesta dalla azienda.

Per imporre la flessibilità degli orari si introduce così la "clausola di esigibilità" che hanno sottoscritto in Fiat.

Senza il voto dei lavoratori questo non è un contratto

Il contratto nazionale, per essere valido, deve essere sottoposto a referendum tra tutte lavoratrici e tutti i lavoratori

