



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

## Comunicato sindacale

# MICRON Incontro di verifica accordo integrativo del 22 marzo 2016 a Catania

Il 22 marzo si è svolto a Catania il primo incontro di verifica dell'accordo integrativo sottoscritto a novembre. Erano presenti Fim Fiom e Uilm nazionali e territoriali, le RSU, la Direzione aziendale e Confindustria Catania.

Si è cominciato a discutere di smart working, in attesa che, nelle prossime settimane, venga votato in parlamento il testo definitivo della legge sul lavoro Agile. La legge prevederebbe infatti la copertura INAIL dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa da remoto, oggi assente, condizione fondamentale per la loro tutela. Le parti hanno deciso, dopo aver verificato la disponibilità dell'Azienda, di lavorare ad un testo condiviso dalle OOSS e dalle RSU per poi rivedersi, quando la legge sul lavoro agile diventerà definitiva, e stipulare un accordo aziendale che definisca le modalità di attuazione.

Per quanto riguarda la parte dell'accordo relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro l'Azienda è pronta a metterla in atto da aprile, come convenuto. Sicuramente ci sarà bisogno di un monitoraggio costante affinché l'accordo venga rispettato e non crei disagi. Sono stati segnalati casi di lavoratori che da settimane svolgono ore di straordinario che, con il nuovo accordo, dovranno essere recuperate. Per questo motivo è già stato fissato un nuovo incontro alla metà di maggio per fare una prima verifica che consenta di effettuare eventuali interventi correttivi prima della fine del primo trimestre di attuazione della flessibilità. Rispetto alla busta paga, l'Azienda eliminerà le voci ROV e banca ore e manterrà unicamente le voci PAR e FERIE. Il saldo corrente per lavoratore di ROV e Banca Ore (positivo o negativo che sia) sarà spostato sui PAR.

Rispetto allo smaltimento delle ferie l'Azienda ha segnalato che molti lavoratori, forse per mancanza di conoscenza, usufruiscono più dei permessi annui retribuiti (PAR) che delle ferie, producendo grandi accumuli di giornate di ferie che poi è difficile smaltire, come prevederebbe la legge. È quindi opportuno che, Azienda e sindacato, facciano chiarezza tra i lavoratori rispetto alla differenza tra ferie e permessi retribuiti al fine di consentirne un utilizzo corretto. In particolare è utile evidenziare che per legge il lavoratore ha diritto a periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Nel CCNL metalmeccanico tale periodo aumenta con l'anzianità aziendale del lavoratore. Tale periodo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Quindi godere delle ferie è un obbligo e queste non possono essere monetizzate.

Per i permessi annui retribuiti è diverso: sono 104 ore in un anno e i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni convenute negli accordi aziendali. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al

momento della scadenza. A differenza delle ferie, quindi, i permessi possono essere monetizzati, se non fruiti.

È importante, quindi, che l'Azienda faccia in modo che i lavoratori abbiano modo di fruire prioritariamente delle settimane di ferie. A tal fine Fim, Fiom e Uilm hanno proposto all'Azienda di programmare le ferie attraverso le linee guida già definite nel 2013 con l'accordo sul calendario di fabbrica. L'Azienda si è riservata di riflettere sulla proposta e darà una risposta a breve.

Rispetto al piano sanitario l'Azienda sta vagliando le proposte di alcune assicurazioni che potrebbero garantire prestazioni anche superiori a quanto pattuito nell'accordo integrativo. Fim, Fiom e Uilm hanno chiesto di fare verifiche ulteriori per avere la migliore offerta possibile e nell'incontro di maggio si proverà a definire il piano che entrerà in vigore a settembre. Stessa cosa per il welfare aziendale, sul quale l'Azienda dovrà fare al più presto delle proposte per consentire ai lavoratori di usufruirne.

Rispetto al Premio di Risultato nella legge di stabilità è stato previsto che il premio di produttività, se legato al raggiungimento di obiettivi di produttività e redditività aziendali, potrà essere assoggettato a tassazione agevolata del 10%, fino al limite massimo di importo di 2500 euro. Così come in passato, i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, saranno stabiliti al più presto con un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il nuovo incontro con l'Azienda è previsto il 16 maggio prossimo a Monza.

**FIM, FIOM, UILM NAZIONALE**

*Roma, 23 marzo 2016*