

metalmeccanici: **19-20-21 VOTA NO!**

# un contratto

## senza pane e senza rose

**per i metalmeccanici la campagna per il NO va oltre il 4 dicembre**

Per i metalmeccanici e le metalmeccaniche la campagna per il NO prosegue oltre il 4 dicembre

Il 26 novembre Fim Fiom e Uilm hanno firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale. Questa ipotesi di accordo sarà votata dai lavoratori e dalle lavoratrici il 19, 20 e 21 dicembre.

Il sindacato altracosa – opposizione cgil dà un giudizio totalmente negativo, invita i metalmeccanici e le metalmeccaniche a votare NO alla consultazione e sostiene tutte le iniziative di delegati e delegate che si schiereranno contro questo accordo. Brevemente queste sono le ragioni principali.

### IL SALARIO

#### Aumenti basati sull'inflazione

Gli aumenti salariali saranno calcolati sull'inflazione reale misurata con l'IPCA. **È una sorta di scala mobile al contrario**, tutta a perdere per i lavoratori e le lavoratrici. In una fase di deflazione come quella attuale, significa avere **aumenti bassissimi e, per la prima volta, non certi ma soltanto prevedibili**. Infatti, gli aumenti sono calcolati e erogati ex post, cioè a luglio dell'anno successivo. Quindi, ora possiamo soltanto fare una previsione di quella che sarà l'inflazione in futuro, sapendo che negli ultimi anni l'inflazione reale è stata sempre inferiore a quella programmata.

Se anche l'inflazione reale fosse quella oggi prevista, gli aumenti salariali sarebbero soltanto di **51 euro in 4 anni** (il ccnl parte da gennaio 2016 e finisce a dicembre 2019). Nella piattaforma della Fiom, si chiedeva il 3% dell'inflazione del 2016, cioè 47 euro al 3° livello soltanto nel primo anno. Quello che si ottiene, se fosse confermata l'inflazione nel 2016 a 0,5% sono invece meno di 8 euro al 3° livello. E questi aumenti si vedranno in busta paga soltanto a giugno del 2017. Senza considerare che la stessa Fiom nel 2012 considerava quelli di allora soltanto un acconto sui futuri aumenti. Se questo è il saldo!

I comunicati di FIM Fiom e Uilm parlano di un aumento complessivo di 92 euro, sommando ai 51 euro stimati di aumento salariale vero e proprio, voci che sono di altra natura, legate a welfare aziendale: 7,69 euro su COMETA (che vanno però soltanto agli iscritti, circa il 40% dei metalmeccanici), 12 euro sulla sanità integrativa (di cui però una parte provengono dai soldi già previsti per Metasalute nel 2012), 13,6 euro di welfare (i cosiddetti buoni carrello) e la quota per il diritto alla formazione continua. La Fiom ha sempre detto che tutti questi aspetti non dovevano essere sostitutivi del salario. Invece ora vengono sommati ad esso per mascherare un aumento salariale altrimenti bassissimo e di gran lunga inferiore a quello di tutti gli altri ccnl firmati negli ultimi anni.

#### Il welfare aziendale

Sul welfare aziendale non si dicono con chiarezza molte cose:

- non è salario immediatamente disponibile al lavoratore da spendere o eventualmente risparmiare come meglio crede;
- è detassato per le aziende ma non maturano i contributi per i lavoratori e non ha effetti sugli altri istituti (ferie, par, tfr...);

- i 450 euro complessivi di welfare valgono soltanto per i quattro anni di vigenza del contratto. Non sono quindi un dato acquisito ora e per sempre.

#### L'assorbibilità degli aumenti e la totale variabilità dei premi aziendali

Inoltre, i 51 euro salariali non soltanto non sono certi ma non sono nemmeno per tutti, perchè a partire dal 2017 saranno assorbibili da tutti gli aumenti "fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale" (con l'esclusione di quelli legati alla modalità di effettuazione della prestazione lavorativa).

Questo renderà tutti i premi di risultato variabili, come d'altra parte è espressamente scritto nell'ipotesi d'accordo. Ciò determina la fine di quella politica salariale di secondo livello basata sul consolidamento dei premi che, come Fiom, abbiamo provato a portare avanti in questi anni con grandi difficoltà. Pensare che siano poi le singole RSU in fabbrica a riconquistare premi fissi non assorbibili significa scaricare su di loro il peso e gli effetti negativi di un pessimo accordo, oltre che essere poco realisti. Il contratto nazionale dovrebbe salvaguardare tutti e al tempo stesso aiutare le RSU più forti a migliorare la loro condizione. In questo caso, non è affatto così.

### LA PARTE NORMATIVA

La **legge 104** viene peggiorata nella sostanza. Seppure nel testo si richiama il diritto a fruire dei permessi di cui alla L.104/1992, si accetta che i lavoratori e le lavoratrici debbano dire quando saranno in permesso addirittura 10 giorni

prima che inizi il mese di riferimento. Se anche sono fatte salve le urgenze, nella pratica questo determinerà un netto peggioramento nell'utilizzo dei permessi.

Sui **trasferimenti** si innalza l'età massima per cui sono obbligatori: 52 anni gli uomini e 48 le donne (era 50 e 45).

Viene introdotto il **lavoro agile**, definendolo uno strumento utile. La stessa FIOM fino a pochi mesi fa lo considerava invece l'ennesimo cavallo di Troia per destrutturare la prestazione di lavoro, in nome dell'innovazione tecnologica e organizzativa.

Sugli inquadramenti, si istituisce una commissione paritetica di riforma dell'attuale sistema. Il tema resta tutto aperto, anche con gli eventuali rischi che una riscrittura delle declaratorie può determinare. Va detto in ogni modo, che **non c'è nessuna norma di contrasto al demansionamento introdotto dal Jobs act**.

**Nessuna delle norme del Jobs act viene superata**, in particolare i licenziamenti. Eppure quando la CGIL fermò la mobilitazione generale nel 2014, affidò alle RSU di contrastarlo negli accordi aziendali e alle organizzazioni sindacali nei contratti nazionali. Noi non ci abbiamo mai creduto. In effetti, ecco il risultato!

## L'ACCORDO DEL 2012

Rinnovando il ccnl del 2012, anche la FIOM accetta tutto quello che non è espressamente modificato e che quattro anni fa giustamente rifiutammo. In particolare:

- l'aumento delle ore di **straordinario obbligatorio**: nel ccnl del 2012 sono raddoppiate da 40/48 a 80 ore;
- l'aumento delle ore di **flessibilità**: nel ccnl del 2012 sono passate da 64 a 80, cancellando l'obbligo di accordo sindacale. Nel nuovo ccnl si reintroduce il ruolo della RSU ma soltanto per stabilire le modalità del recupero;
- la **malattia**: nel ccnl del 2012, pur migliorando le condizioni relative alle malattie lunghe, sono state peggiorate quelle brevi, penalizzando il pagamento dopo il 3° evento in un anno.

## LE DEROGHE E IL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Se è un bene che siano state cancellate le deroghe salariali previste dal ccnl del 2012, vengono però riconosciute quelle normative con l'applicazione del TU. Le deroghe, contro cui abbiamo lottato negli scorsi 8 anni, saranno uno straordinario elemento di ricatto, anche se si introducesse il vincolo che debbano avvenire d'intesa con le organizzazioni territoriali per essere valide.

È inoltre pericoloso che sulle altre parti relative all'applicazione al Testo Unico del 10 gennaio (come clausole di raffreddamento e sanzioni), si affidi il compito di deliberare a una commissione che partirà dopo la firma del contratto.

La FIOM sottolinea giustamente che finalmente questo ccnl sarà valido soltanto se approvato dai lavoratori e dalle lavoratrici. Bene. Ricordiamo però che questo vale soltanto per questo accordo. È plausibile che FIM e UILM accettino di votare un ccnl unitario. Non c'è nessuna garanzia, purtroppo, che in futuro si voti anche su eventuali accordi separati.

Un tale insieme di regole rappresenta un sistema contrattuale completamente nuovo e significa lo smantellamento completo del ccnl così come lo abbiamo conosciuto in questi decenni nel suo ruolo di tutela generale dei diritti dei lavoratori.

È vero che questo accordo non è uguale alla piattaforma presentata da Federmeccanica lo scorso anno, ma dal suo punto di vista **Federmeccanica ottiene gran parte di quello che voleva: aumenti salariali bassi, premi aziendali variabili, welfare e benefits aziendali per fidelizzare i dipendenti, la piena disponibilità della settimana lavorativa, allungabile e accorciabile a seconda delle esigenze della produzione**.

È anche vero che quando si dice che una ipotesi di accordo non va bene, si deve pensare a quale sarebbe l'alternativa se non si firmasse. Questo è un argomento che usavano Fim e Uilm nel 2009 e nel 2012. La FIOM giustamente rifiutò allora quella logica.

**Per tutte questo, invitiamo i metalmeccanici e le metalmeccaniche a votare NO alla consultazione!**

il 19-20-21

OPPOSIZIONE CGIL  
Il sindacato è un'altra cosa - Fiom

vota NO

