

# ccnl metalmeccanici

# senza pane e senza rose



## il 19-20-21 dicembre **VOTA NO!**

### **NO all'ipotesi di accordo per il ccnl dei metalmeccanici**

"Il pane e le rose" è lo slogan che meglio sintetizza l'idea di una società in cui si possa aspirare non soltanto al necessario. Al pane, quindi, ma anche alle rose. Trasferito su un contratto sindacale, è un accordo che concede soldi e al tempo stesso diritti. Nell'ipotesi d'accordo firmata il 26 novembre da FIM FIOM e UILM non c'è né l'una né l'altra. Non ci sono i soldi e non ci sono i diritti.

**Il nostro giudizio su questa ipotesi di accordo è totalmente negativo e invitiamo a votare NO alla consultazione**, sostenendo le iniziative di delegati e delegate che si schiereranno contro questo accordo.

**L'accordo rappresenta un sistema contrattuale completamente nuovo e significa lo smantellamento completo del contratto nazionale di lavoro** così come lo abbiamo co-

nosciuto 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.

L'ipotesi di accordo di FIM FIOM UILM sarà votata dai lavoratori il 19, 20 e 21 dicembre. **Invitiamo i metalmeccanici e le metalmeccaniche a votare NO alla consultazione!**

#### la redazione

Carlo Carelli, Elia Como, Giulio De Angelis, Mario Iavazzi, Luca Scacchi, Nando Simeone

numero chiuso per pubblicazione il 30 novembre 2016



# 1. LA PARTE SALARIALE

## 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.

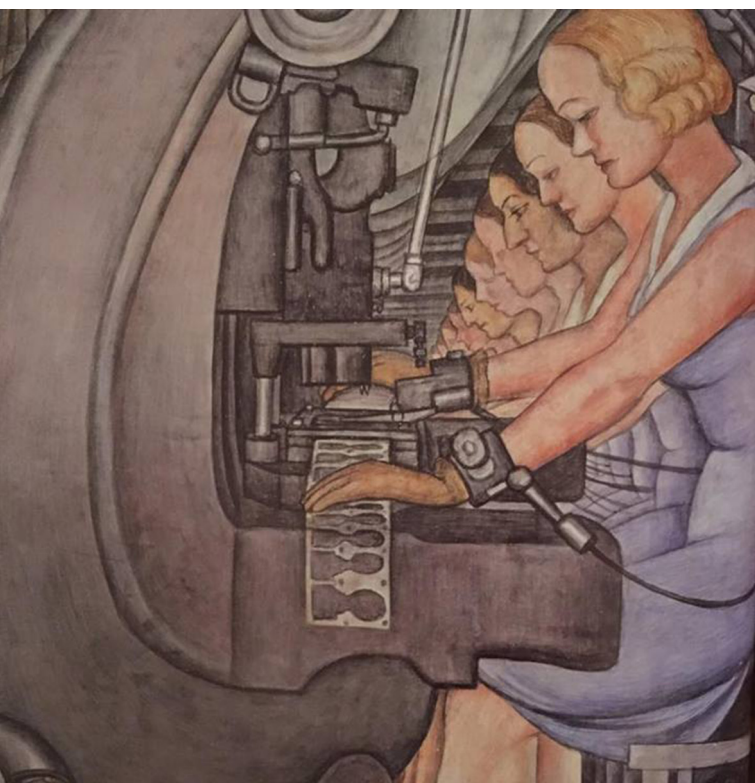
**La FIOM ha sempre detto che tutti questi aspetti non dovevano essere sostitutivi del salario. Invece ora vengono sommati ad esso per mascherare un aumento salariale altrimenti bassissimo e di gran lunga inferiore a quello di tutti gli altri ccnl firmati negli ultimi anni.**

## 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 totali di welfare valgono soltanto per i quattro anni di vigenza del contratto. Non sono un dato acquisito per sempre.

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



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.

## 2. 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 entro 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!

## 3. 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.

## 4. LE DEROGHE E IL TU

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 (Testo Unico del 10 gennaio). **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.







## C'è chi dice il NO. Appello di delegat@ per il NO

In un anno di trattative con Federmeccanica, la Fiom ha di fatto posto la parte economica come unica condizione imprescindibile per la firma del contratto. Quanto firmato non rispetta nemmeno questa condizione. **Non si tratta di discutere se 92 euro di aumento siano tanti e pochi. Per il semplice motivo che non sono 92, non sono certi e non sono per tutti.**

Si arriva tale cifra solo sommando 51 euro di aumenti salariali al resto delle misure di welfare aziendale (previdenza, sanità, welfare, formazione continua).

Pochi spiccioli, quindi, ma in compenso tanta confusione. Innanzitutto perché **si sommano voci di salario diretto a prestazioni di welfare, come se si trattasse di voci sostitutive l'una dell'altra.** In secondo luogo perché si sancisce che si possa accedere a tale "aumento" solo accettando di far parte del welfare integrativo: non un diritto universale, ma basato un rapporto con un fondo privato o con un fondo aziendale.

Infine, nemmeno i 51 euro salariali sono certi e per tutti. Non lo sono perché riassorbibili 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).

Non lo sono perché sono aumenti solo "stimati". L'effettivo importo verrà deciso ex-post: dopo la comunicazione annuale da parte dell'Istat dell'Ipc. L'Ipc (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato) è un calcolo dell'inflazione che esclude dal paniere le voci energetiche importate. Un metodo truffaldino, dalla Fiom in passato contestato, che di fatto regala alle aziende la possibilità di pretendere una sorta di scala mobile al contrario.

E se non bastasse, **questa destrutturazione dell'aumento salariale si lega a una parte normativa estremamente negativa.**

In primo luogo, passa quasi sotto silenzio il fatto che la Fiom firmando questo contratto abbia accettato contemporaneamente il **contratto separato del 2012** precedentemente osteggiato. **Se la Fiom ha ragione oggi, aveva torto ieri. Se aveva ragione ieri, ha torto oggi.** Questo è e da qua non se ne esce. Il contratto 2012 era stato osteggiato per misure come aumento degli straordinari obbligatori, flessibilità oraria, penalizzazione della malattia e **apertura alle deroghe.** Tutto questo viene recepito, con buona pace di 8 anni di battaglie. E c'è in fondo un legame diretto tra il fatto che si accetti la **penalizzazione della malattia** (contratto 2012) e la **limitazione della 104** (l'attuale rinnovo) e dall'altro si apra alla sanità integrativa. Diritto universale alla salute, all'assistenza e alla malattia sono inversamente proporzionali a qualsiasi forma di integrazione della sanità. In seconda battuta questo contratto, come dimostra la gioia di Renzi, Poletti e Federmeccanica, risponde a un obiettivo e un modello ben preciso. Gli obiettivi che si poneva il fronte padronale possono essere riassunti in tre grandi capitoli:

- **collegare i salari alla produttività**, indebolendo sempre di più la "paga oraria";
- **introdurre un sistema di fidelizzazione del lavoratore** attraverso una rete di benefits aziendali;
- **sfondare sul terreno dell'orario**, con 80 ore a disposizione delle aziende per prolungare l'orario settimanale fino a 48 ore, adattando la vita del lavoratore a esigenze e fluttuazioni del

mercato.

Dal punto di vista di Federmeccanica la missione è compiuta. I premi aziendali sono dichiarati variabili in maniera stringente: collegati a quella produttività che il lavoratore non controlla e che non determina di certo da solo. Si introducono una serie di misure di welfare aziendale e di benefits aziendali. E si allargano le possibilità della plurisettimanalità: la settimana lavorativa deve essere "mediamente" di 40 ore, allungabile e accorciabile a seconda delle esigenze.

**Non siamo solo a un pessimo contratto. Siamo a un modello che lentamente, ma inesorabilmente, mina la stessa sindacalizzazione.** Si mettono in moto tutti quei processi che legano il lavoratore a mille fili all'andamento della "sua" azienda. Si recepiscono quei meccanismi che spaccano il fronte tra lavoratori di aziende "che tirano" e aziende in crisi. Si crea un interesse diretto del lavoratore a non fermare mai la macchina aziendale, magari con uno sciopero che mina la produttività. Si pensa di salvarsi entrando sotto l'ombrello del rapporto bilaterale sindacato-azienda dove il lavoratore trova conveniente aderire al sindacato per aderire ai servizi che ne derivano. Ma questo modello è veleno per la Fiom. E' l'approdo a un aziendalismo che oggi si rivolge contro le punte avanzate dell'organizzazione e domani contro l'organizzazione intera.

Il tutto senza aver mai posto realmente il rifiuto del Jobs Act e la richiesta a Cisl e Uil di disconoscere la firma del contratto separato in Fiat.

**Siamo delegati e delegate della FIOM** e facciamo appello immediatamente a tutti i lavoratori e le lavoratrici, e agli altri delegati e delegate ad attrezzarsi perché le ragioni del NO a questo contratto siano conosciute, sostenute, argomentate e diffuse nelle assemblee che si terranno e nel referendum del 19-20-21 dicembre, con l'obiettivo di una forte affermazione del NO nonostante le regole tutt'altro che democratiche della consultazione non consentino che il NO abbia la stessa agibilità del SI durante il percorso referendario. Invitiamo ad un incontro a Firenze il 6 dicembre per coordinare i metalmeccanici che dicono NO a questo contratto, a partire da quelli che appartengono alla nostra organizzazione e come noi hanno sostenuto in tutti questi anni le lotte di resistenza che pur tra mille contraddizioni ha portato avanti. **Un primo passo di una battaglia per la difesa di un modello sindacale rivendicativo, unificante, conflittuale e partecipativo.**

Il nostro NO deve vivere da subito, soprattutto nelle grandi fabbriche, nella battaglia della consultazione sul contratto, e diventare un punto di riferimento per affermare una pratica sindacale opposta a quella dell'attuale gruppo dirigente.

M. Moretti, M. Di Paola, M. Sassi, L. Morelli, G. Iapicca, M. Barbeti (**GKN**), G. Mauro, A. Paderno, M. Carioli, M. Barbaro, G. Cannone, R. Rivoltella, G. Paris, A. De Martino, J. Guerini, A. Vitali, M. Fontanella, F. Ruggeri, L. Carlessi, M. Finardi, M. Mandelli, R. Vizzone, D. Gatti (**Same**), M. Capellini, A. Bellagamba, M. Malventi, A. Tecce, G. Guezze, F. Giuntoli, S. Di Sacco (**Piaggio**), G. Faillace, G. Imparato, C. Palmieri (**Motovario**), G. Ottaviano, G. Principato (**Bonfiglioli**), M. Viscido, M. Mazza, G. Gomini (**Ducati**), S. Cini, G. Garzella (**Continental**), S. Biondo (Fincatieri Palermo), S. Fontana (**Fincantieri Marghera**), G. Severi, F. Batani (**Marcegaglia Forlì**)