

CCNL METALMECCANICI

UN'IPOTESI DI ACCORDO CHE È UNA MAZZATA SU CONTRATTAZIONE NAZIONALE E AZIENDALE

Fino al 2009 la parte economica del Contratto Nazionale aveva la durata di 2 anni, mentre quella normativa durava 4 anni.

Poi, nei due rinnovi successivi (*siglati da Fim e Uilm, mentre la Fiom se n'era opportunamente tenuta alla larga!*), la durata delle due parti era stata unificata, diventando di 3 anni.

Così, i padroni avevano risparmiato 1 anno di aumenti salariali, i quali, seppure irrisori, era sempre meglio che restassero nelle loro tasche, anziché finire in quelle operaie!

Infine, si è arrivati all'ultimo rinnovo, di cui è stata siglata l'ipotesi di accordo il 26 novembre: peggio che andar di notte, nella notte, cioè, della dittatura dei padroni delle ferriere!

Non solo il Contratto, scaduto il 31 dicembre 2015, andrà fino al 31 dicembre 2019, con la vigenza di fatto aumentata a 4 anni, ma sarà un vero contratto-capestro, con la Fiom che stavolta ha siglato la resa sindacale, insieme a Fim e Uilm. Alleluia!

Ma ecco il capolavoro:

Aumenti retributivi: siamo a livello di elemosina. Quando scatterà l'ultima rata a metà 2019 (*la prima scatterà a metà 2017 e la seconda a metà 2018: se la prendono comoda le imprese!*), avremo in busta-paga, mediamente, **max 51,70 euro lordi** in più al mese (*diminuiteli di Irpef, Addizionali comunali e regionali, contributi Inps e avrete il netto per un caffè al giorno!*). Ma non sarà cosa certa, perché tutto dipenderà dalla verifica del tasso d'inflazione, su cui sappiamo bene quanto l'ISTAT faccia calcoli a favore delle classi lavoratrici!

E non sarà cosa certa anche per il fatto che questi aumenti dovuti al Contratto nazionale assorbiranno gli aumenti retributivi stipulati in azienda a partire dal gennaio 2017, quindi non saranno o non saranno totalmente denaro fresco. **Cosa non si farebbe per arginare la contrattazione aziendale!**

Già, diranno Fim-Fiom-Uilm, ma si deve considerare anche altre voci economiche, come l'*una tantum* di 80 euro **lordi** a marzo del 2017 e come i *benefits*, una specie di "buoni carrello" o "beni in natura": per **max 100 euro** da metà 2017, per **max 150 euro** da metà 2018, per **max 200 euro** da metà 2019.

Benefits, forse destinati a diventare materia ricorrente degli accordi aziendali, in quanto convenienti per le aziende. E capirai che accordi!

Ma questo non fa che rafforzare l'idea che non di veri aumenti salariali si tratti, bensì di elemosine!

Che dire, poi, di quella parte economica che viene spacciata per aumento retributivo, ma che non è aumento della paga?

*Ci si riferisce alle voci relative al contributo aziendale per la **previdenza integrativa** (euro 7,69 al mese) e a quello per l'**assistenza sanitaria integrativa** (euro 12,00 al mese).*

La **prima voce** non riguarda nemmeno tutti i lavoratori, ma solo chi ha investito il TFR nel fondo *Cometa*, e in ogni caso non si tratta di salario, ma di pensione, che si spera di rendere meno misera, addirittura mettendo a rischio quel bene prezioso che è il TFR. Inoltre, per avere diritto a questo contributo aziendale, occorre che il lavoratore versi a *Cometa* almeno l'1,2% del proprio salario!

La **seconda voce**, invenzione, come la prima, delle aziende e dei sindacati ufficiali, risponde alla logica della privatizzazione del cosiddetto "stato sociale", non solo del sistema pensionistico, ma anche del servizio sanitario, il quale, più si asseconda (**la materia non è stata mai oggetto di uno sciopero!**) che faccia acqua da tutte le parti come pubblico, più viene sostituito da quello privato, con affari sempre più lucrosi per società finanziarie e assicurazioni, lo stesso mondo del privilegio e dello sfruttamento di cui fanno parte le imprese metalmeccaniche.

Per non parlare del ruolo e della convenienza economica che hanno gli stessi sindacati ufficiali nella gestione di questa attività finanziaria, che nell'industria metalmeccanica fa capo a Metasalute (lo stesso discorso vale per *Cometa*).

Fa la parte del fiore all'occhiello, poi, l'altro contributo aziendale (euro 7,69) previsto per la **formazione continua**, attività descritta in modo piuttosto fumoso e sottoposta all'autorizzazione delle aziende per quanto riguarda gli enti formativi di cui i lavoratori possono avvalersi.

Cosa c'entra, però, con la paga questo contributo aziendale?

*Per finire in bellezza: per quanto riguarda il premio di risultato, l'ipotesi di accordo lo definisce **totalmente variabile** in funzione dei risultati conseguiti!*

Inoltre, c'è da segnalare che nell'attuale ipotesi è sostanzialmente rimasto quanto di peggiorativo, rispetto al Contratto "unitario" del 2008, Fim e Uilm avevano introdotto coi rinnovi "separati" siglati nel 2009 e nel 2012: come il calcolo dell'inflazione, che tiene fuori i prodotti energetici importati; il taglio del trattamento economico delle assenze per malattia breve; l'aumento delle ore di straordinario obbligatorio.

In più, si è aggravato il ricorso alla legge n. 104 del 1992, nel senso che, salvo emergenze, occorrerà comunicarne i permessi relativi con l'anticipo di 10 giorni rispetto al mese in cui si vorranno utilizzare.

E non finisce qua, perché, in chiusura di ipotesi, Fim-Fiom-Uilm non dimenticano di chiedere ai lavoratori non iscritti un contributo di 35 euro per il capolavoro di accordo raggiunto. *No comment!*

COBAS LAVORO PRIVATO - Pisa/Livorno

(riprinpr., v. s. lorenzo 38 – pisa, 27 novembre 2016)