



Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti

aderente alla Confederazione Unitaria di Base

di ROMA e Provincia

Via Cavour, 101 - 00184 ROMA



06/48029250 e FAX 064828857

Indirizzo e-mail : flmuniti@tin.it



RINNOVO CCNL METALMECCANICI 2016

Il nuovo contratto è molto più di un pessimo accordo: è **un modello che mina la sindacalizzazione e la solidarietà fra lavoratori!!**

Contratto che, con questa firma, viene relegato “a scala mobile a perdere” e destinato a peggiorare grandemente le condizioni dei lavoratori del settore Metalmeccanico.

Firmando il nuovo contratto **TUTTE le compagini sindacali** hanno accettato contemporaneamente il contratto separato del 2012 precedentemente osteggiato dalla FIOM, avallando tutto quello che non viene espressamente modificato!

Nel Contratto firmato **TUTTO** viene recepito!!!

Questo nuovo modello **ridisegna completamente le funzioni dei due livelli contrattuali**, aziendale e nazionale, consentendo di fatto un solo livello e esclusivamente a perdere. Il contratto nazionale prevede, per la prima volta in assoluto, la non sovrapposibilità dei due livelli salariali infatti, dal primo gennaio 2017, **gli incrementi salariali andranno ad assorbire salario individuale e collettivo conquistato dai lavoratori in azienda**. La cancellazione della parola “anche variabile” dal capitolo afferente i premi di risultato e il meccanismo di assorbimento è stata effettuata esplicitamente per ridurre e contenere le rivendicazioni dei lavoratori e le spinte salariali.

Federmeccanica fittiziamente mantiene due livelli contrattuali formali, per salvare la faccia di Fim, Fiom, Uilm , incassando in sostanza la garanzia che esiste un solo livello salariale, centralizzato, misero e autoritario. Un sistema metalmeccanico costruito ad arte per impedire l’esercizio della libera contrattazione e per ridurre i salari. E anche se i lavoratori riuscissero a ottenere salario fisso/strutturale con le lotte in azienda, contravvenendo alle prescrizioni del contratto nazionale, le aziende potranno legalmente assorbito. Il welfare contrattuale che viene introdotto nel contratto nazionale risulta essere ulteriore elemento di mortificazione salariale, spostando il costo a carico delle retribuzioni ed a favore dei padroni ed è destinato a divenire da subito il “cuore” della contrattazione a livello aziendale, considerato il divieto di ottenere salario fisso e la incentivante detassazione concessa dal governo. Torniamo quindi al pagamento in

natura. Persino l'una tantum a compensazione della vacanza contrattuale di ben 17 mesi è uno spostamento di risorse ricavato dal posticipo della avvio della sanità integrativa.

Inoltre qualcuno, probabilmente memore delle proteste sollevate negli anni scorsi contro simili azioni, ha consigliato di non sottoscrivere contestualmente la limitazione al diritto di sciopero con le clausole di raffreddamento e l'integrale recepimento del Testo Unico del 10 gennaio 2014, peraltro evidentemente già concordate tra le parti, non portandola neanche al voto dei lavoratori e demandandola ad oscuri lavori di una fantomatica commissione.

Restano aperte le deroghe al contratto nazionale, la **possibilità cioè di peggiorare o non applicare parti normative del contratto nazionale a livello aziendale** ma fattore gravissimo e molto più rilevante resta sostanzialmente in vigore la normativa introdotta degli accordi separati del 2009 e del 2012, che la **FIOM** non sottoscrisse per i peggioramenti introdotti su flessibilità, deroghe, orari e ruolo delle rsu. Contratti che erano stati osteggiati, a ragione, per misure quali: l'aumento degli straordinari obbligatori, la flessibilità oraria, la penalizzazione della malattia e apertura alle deroghe sindacali. Ora è stato sottoscritto un contratto aperto ad **altri peggioramenti che sono destinati a arrivare con i lavori delle commissioni costituite ad hoc su lavoro agile**, "politiche attive del lavoro" cioè meccanismi per la gestione degli esuberanti e riforma dell'inquadramento.

Inoltre viene messo in luce un legame diretto tra il fatto che si accetti la penalizzazione della malattia (contratto 2012) e la limitazione della 104 (difatti con l'attuale rinnovo si accetta che i lavoratori e le lavoratrici debbano dire quando saranno in permesso addirittura 10 giorni prima che inizi il mese di riferimento, fatte salve le urgenze. Nella pratica questo determinerà un netto peggioramento nell'utilizzo dei permessi) e dall'altro si apra alla sanità integrativa, rispondendo ad un obiettivo e un modello ben preciso: **far pagare ai lavoratori questi due servizi, pensione e sanità, monetizzando il welfare.**

Viene così lesa il **Diritto universale alla salute, all'assistenza e alla malattia che diventano inversamente proporzionali a qualsiasi forma di integrazione della sanità.** In seconda battuta questo contratto, come dimostra la gioia di Renzi, Poletti e le sperticate lodi espresse per la firma anche da Federmeccanica.

IN SOLDONI COSA SUCCEDE CON IL NUOVO CONTRATTO ??

- ORARIO DI LAVORO

L'Azienda sarà libera di modificare l'orario fino a 48 ore settimanali, e non è specificato se non possa includere nelle 48 ore quelli che una volta erano i giorni festivi e i fine settimana.

Saremo costretti a fare 120 ore di straordinario con maggiorazioni ridotte.

Agli assunti dopo il 2012 RUBANO 8 ore di PAR, che passano da 112 a 104.

- WELFARE

Penso che l'estensione sanitaria sia una pessima notizia.

Scrivono che sono interventi detassati (WOW!) ma poiché derivano solitamente da ACCORDI IN DEROGA al CCNL possono essere disdettati in qualsiasi momento dalla controparte e NON scrivono che questo pseudo welfare è anche DE-CONTRIBUITO!

Di fatto anche il sindacato promuove la privatizzazione della sanità, inseguendo l'antidemocratico e capitalistico modello americano, e chi non potrà permettersela con contratti o polizze assicurative si ritroverà privo di assistenza sanitaria.

Il sindacato non solo la promuove ma gestisce anche i soldi col padrone in un Enti Bilaterali: **enti privati costituiti pariteticamente dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro**. Da un lato lo stato insieme a Confindustria ci leva il SSN, dall'altra parte ci danno le briciole sanitarie per fare business con i soldi di aumenti che non vengono monetizzati, riportandoci a peggio delle mutue anni 50. Svegliamoci! Hanno cominciato nel 2013 e proseguono imperterriti!

Questo contratto disegna una nuova era per i lavoratori; ci sarà sempre meno denaro ma più welfare; i furbi PDidiote i furbi sindacati concertativi, fim fion uilm etc etc, hanno barattato con gli industriali, con i padroni, la pensione integrativa e la polizza sanitaria. Se cominciassimo a ragionare capiremmo da soli cosa vuole il governo: **far pagare ai lavoratori questi due servizi, pensione e sanità, DIRITTI ACQUISITI con decenni di lotte sindacali, MONETIZZANDOLI , scambiandoli per riconoscimenti salariali!**

- AUMENTI

L'aumento di retribuzione non ci sarà e non si tratta di discutere se 92,68 euro di aumento siano tanti e pochi! Per il semplice motivo che non sono 92, che **non sono certi e non sono per tutti**.

Infatti si arriva a tale cifra solo sommando **51,7 euro di aumenti salariali** (la busta paga aumenterà sì e no di 12-13 euro al mese) al resto delle misure di welfare aziendale: 7,69 euro di aumento sulla previdenza, 12 sulla sanità, 13,6 di welfare, per un totale di 85 euro mensili che arrivano a 92,68 con la quota per il diritto alla formazione continua .**Per i più non sono 92,68 euro/mese in più, bensì 51,7 € lordi e in tre anni!!!**

Si sancisce che si possa accedere a tale "aumento" *solo accettando di far parte del welfare integrativo: non un diritto universale, ma basato su un rapporto con un fondo privato* o con un fondo aziendale. **E 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). E non lo sono perché **sono aumenti solo "stimati"**. L'effettivo importo verrà deciso **DOPO** la comunicazione annuale da parte dell'Istat dell'IPCA. **IPCA = Indice Prezzi al Consumo Armonizzato, un calcolo dell'inflazione che esclude dal paniere le voci energetiche**

importate. Un metodo truffaldino, che dalla stessa Fiom era stato in passato contestato, che regala alle aziende la possibilità di pretendere **una sorta di scala mobile al contrario**. Non bastasse, questa destrutturazione dell'aumento salariale si lega a una pessima parte normativa estremamente negativa.

NON SOLO: viene erogato solo se l'inflazione supera il 2,7%.

Per quanto possa sembrare un valore basso, in questo periodo di deflazione arrivare al 2,7% di inflazione è **mission impossibil**.

Per chi non lo sapesse questi sono i dati:

2013	1,2%
2014	0,2%
2015	0,0%
2016 (fino a ottobre)	-0,2%

e, se anche l'andamento dell'inflazione da qui al 2019 fosse quello previsto oggi, l'aumento sarebbe di 51 euro in quattro anni!!!

La soglia del 2,7% è il limite di inflazione sotto il quale non scatta nessun aumento di contratto. Con l'attuale andamento inflattivo (siamo in deflazione secca) questo contratto è una truffa agli operai. E come al solito, ove possibile, le aziende annulleranno una buona parte dell'aumento abbassando il superminimo assorbibile. Difatti dipende dalla tipologia del superminimo, se è assorbibile oppure no:

- se è assorbibile il superminimo in busta verrà diminuito dall'aumento della paga base non generando aumenti del netto;
- se non è assorbibile c'è un effettivo incremento del netto (con superminimo invariato).
- **Legge 104**

Viene imposta una limitazione della 104 visto che, con l'attuale rinnovo, si accetta che i lavoratori e le lavoratrici **debbano** dire quando saranno in permesso **10 giorni prima che inizi il mese di riferimento**. Norma evidentemente vessatoria, visto che nessuno può effettivamente prevedere quando avrà bisogno di usufruirne e, se anche sono fatte salve le urgenze, nella pratica questo determinerà un netto peggioramento nell'utilizzo dei permessi.

FIM FIOM UILM etc. etc. etc. pensate davvero che tutti hanno l'anello al naso???

Se qualcuno ancora non l'avesse capito i soldi se li sono presi i sindacati stipulanti tramite gli Enti Bilaterali in complicità di interessi col suo caro padrone confindustriale. Di aumento per i lavoratori zero carbonella, dato che l'inflazione al 2,7% ce la possiamo proprio scordare.

Lo sapete che ora non potrete più scioperare dato che nel CNL 2016-2019 è stato integrato il contestatissimo accordo Interconfederale, T.U. sulla rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014? Ci si rende conto di quanto sta accadendo alla democrazia di questo paese o siamo solo dei burattini che un credono a tutto ciò che viene propinato a priori?

Gli obiettivi che si poneva il fronte padronale possono essere riassunti in tre grandi capitoli:

- **blocco dei salari**, ogni qualsiasi aumento dovrà venire a livello aziendale, in modo totalmente variabile e in cambio di aumento dei carichi di lavoro, 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.

Federmeccanica ha compiuto la sua missione.

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, cioè può essere allungabile o accorciabile a seconda delle esigenze datoriali.

Quello firmato è qualcosa **di più di un pessimo contratto. E’ un modello** che lentamente, ma inesorabilmente, mina la stessa sindacalizzazione mettendo in moto processi che legano il lavoratore a mille fili all’andamento dell’Azienda. Recepisce quei meccanismi che spaccano il fronte tra lavoratori di aziende in salute e aziende in crisi. Crea un interesse diretto del lavoratore a non fermare mai la macchina aziendale, magari con uno sciopero che mina la produttività. Si vede la salvezza 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 i lavoratori e le lavoratrici.** E’ l’approdo a un aziendalismo che oggi stravolge il rapporto tra lavoratori ed aziende, non più paritario, trasformandolo da confronto tra pari grado in mandatorio. Tutto ciò senza aver mai posto realmente il rifiuto del Jobs Act . Il nostro NO a questo accordo deve vivere, soprattutto nelle grandi fabbriche, nella battaglia della consultazione sul contratto, e diventare un punto di riferimento per affermare una pratica sindacale opposta a quella degli attuali sindacati concertativi, FIM FIOM UILM. Peraltro non si è affatto capita la ragione di questa accelerazione dei tempi. O meglio: **viene da pensare che si volesse chiudere prima del 4 dicembre**, consegnando **al governo la possibilità di propagandare l’idea di un paese rappacificato**, in cui anche i metalmeccanici e le metalmeccaniche firmano il loro contratto quale premessa di una imminente chiusura della vertenza dei lavoratori e delle lavoratrici pubbliche.

Ancora pensi che sia un buon contratto? Ancora pensi davvero che potrai recuperare il potere di acquisto perduto e conservare il potere di contrattazione?

Allora rileggi bene quelli che sono i punti chiave (cit. da “Il Pane e le Rose” <http://www.pane-rose.it/files/index.php?c3:o49534>) :

1. Per la prima volta non viene sottoscritto alcun aumento, tutto dipenderà dall’inflazione reale aggiornata anno per anno;
2. Per tutto il 2017, se l’inflazione viene confermata allo 0.5% , i lavoratori avranno un aumento di 6 euro netti al mese;
3. Gli aumenti fissi derivanti dal recupero dell’inflazione assorbiranno tutte le altre voci in busta paga se non esplicitamente dichiarate NON ASSORBIBILI (forse anche gli scatti di anzianità);
4. Per tutto il 2016 ci sarà una quota UNA-TANTUM di 80 euro che non coprirà nemmeno la metà degli scioperi fatti. Altro che indennità di vacanza contrattuale e recupero dei mesi senza contratto;
5. Le altre voci concordate sono nel costo complessivo dell’accordo ma non sono “aumento” come ERRONEAMENTE propagandato da FIM FIOM UILM;
6. Il contributo aziendale al fondo pensione COMETA passa dall’1.6% al 2% con un aumento di 0.4 che corrisponde a 4 euro al mese ma solo per gli aderenti, preferiamo tenerci la nostra pensione;
7. La quota destinata al fondo sanitario METASALUTE, passa da 72 euro a 156 con un incremento di 84 euro all’anno e cioè 7 euro al mese tutto a carico delle aziende, così si distrugge il SSN;
8. METASALUTE diventa obbligatoria per tutti i dipendenti salvo revoca scritta, che noi consigliamo caldamente;
9. La formazione avrà un costo complessivo di 300 euro nei 3 anni ma le aziende attingeranno ai finanziamenti esterni compreso Fondimpresa gestita da CGIL CISL UIL e sostenuta con una parte del salario dei lavoratori, sono sempre nostri soldi;
10. L’età oltre la quale i lavoratori non potranno più essere trasferiti aumenta di 2 anni per gli uomini (52) e di 3 per le donne (48);
11. I permessi retribuiti per l’assistenza ai disabili, previsti dalla legge 104/92, devono essere programmati per tutto il mese e comunicati almeno 10 giorni prima dell’utilizzo;
12. Per gli anni successivi l’aumento sarà collegato all’inflazione reale senza l’impatto dell’energia importata e contrattata anno per anno;
13. Per il 2018 l’inflazione prevista sarà dell’1% con un aumento di circa 10 euro al mese rispetto al 2017, ma può essere anche meno;
14. Per il 2019 l’inflazione prevista sarà dell’1.2% con un aumento di circa 13 euro al mese rispetto al 2018, sempre che Federmeccanica sia d’accordo;
15. L’ipotetico aumento di stipendio nei 4 anni di applicazione del contratto (2016/2019) sarà di $6+10+13=29$ euro netti al mese;

- 16.** I benefit da erogare saranno totalmente esentasse per le aziende che le potranno scalare dalla dichiarazione dei redditi mentre i lavoratori dovranno pagarsi le tasse sui benefit (iva 23%) e in busta non entra niente;
- 17.** La media dei buoni spesa “esentasse” sarà di 150 euro x anno che corrispondono a 12.5 euro al mese (ci diranno anche dove fare la spesa?);
- 18.** Se il padrone non ti fa andare in ferie, potrai sempre anticipare la pensione con le competenze accantonate, idea innovativa;
- 19.** Se un tuo collega ha un problema familiare, gli puoi regalare le tue ferie, senza aspettare che il padrone conceda un permesso retribuito;
- 20.** Se hai un “tablet” di nuova generazione, potrai lavorare anche in treno o al parco, così il padrone sarà più contento e non dovrà darti un ufficio;
- 21.** Gli orari diventano sempre più flessibili come la durata della settimana lavorativa , magari per non pagarti neppure gli straordinari con la maggiorazione.