

Roma, 09 settembre 2019

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL FEDERMECCANICA ASSISTAL 2020/2023

GLI AUMENTI RETRIBUTIVI

Il CCNL è stato firmato nel novembre 2016, dopo mesi di trattativa a cui la FISMIC CONFISAL ha partecipato ufficialmente per decine di incontri che hanno impegnato la delegazione in negoziati con la delegazione di Federmeccanica e Assistal rappresentata ai massimi livelli. Proprio alla vigilia degli incontri conclusivi la nostra delegazione è stata esclusa, probabilmente perché avevamo espresso il nostro dissenso rispetto alla soluzione salariale che si prospettava.

Ritenevamo e continuiamo a sostenere con forza che l'erogazione di 32,10 euro lordi per la media che dovevano coprire un arco di oltre quattro anni, sia stata una conclusione mortificante per i lavoratori metalmeccanici italiani. Un importo che corrisponde all'1,81% di aumento, con un anno, il 2016, privo di qualunque aumento contrattuale e solo 80 euro lordi a coprire una vacanza contrattuale di oltre un anno. Numeri scritti nero su bianco, che avrebbero dovuto retribuire lo sforzo che fanno quotidianamente i lavoratori nelle fabbriche, negli uffici, con impegno e dedizione. Quei lavoratori che costruiscono la ricchezza del Paese, che sono la base di larga parte del Prodotto Interno Lordo della nazione, che hanno contribuito con sacrifici a fare uscire il Paese dalla crisi in cui la crescente finanziarizzazione dell'economia aveva portato l'Occidente dopo il crollo di Wall Street del 2008.

32,10 euro al lordo in oltre quattro anni, che al netto rappresentano poco più di 20 euro, poco meno per un pranzo in trattoria per una persona. Abbiamo cercato di contrastare quella conclusione mortificante per i lavoratori metalmeccanici italiani e la controparte ha deciso di escluderci dalla fase conclusiva del negoziato, esclusione che viene ancora tentata da Federmeccanica e Assistal dato che ci è stata respinta perfino la disdetta presentata dalla nostra Organizzazione lo scorso 30 giugno.

La FISMIC CONFISAL ritiene che il compito principale di un Contratto Nazionale di Lavoro sia quello di contemperare diritti e doveri dei lavoratori e delle aziende nei confronti dei lavoratori, ma quello ancora più importante, soprattutto in questa fase economica e sociale, deve essere la VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, LA VALORIZZAZIONE DEL LAVORO INDUSTRIALE.

Pertanto crediamo che la piattaforma rivendicativa debba iniziare con un segnale forte e inequivocabile che faccia recuperare ai lavoratori una parte dei sacrifici che quotidianamente svolgono. Il prossimo deve essere un contratto di compensazione salariale.

Inoltre, non crediamo sia più possibile percorrere la strada degli aumenti ex post, ma che gli aumenti contrattuali vadano programmati quo ante, vale a dire al momento della firma del Contratto. Se si vuole contribuire al rilancio dell'economia nazionale bisogna anche realizzare forti aumenti della retribuzione che siano capaci di rilanciare i consumi interni. I lavoratori metalmeccanici a cui si applica il contratto Federmeccanica Assistal sono oltre un milione e quindi prevedere un forte aumento contrattuale che ripaghi dei sacrifici dello scorso Contratto firmato da FIOM, FIM e UILM è un elemento doveroso. Anche in Germania e negli altri Paesi europei è successo questo negli anni scorsi e gli aumenti contrattuali sono stati un fattore non trascurabile della ripresa dell'economia. Senza forti aumenti in busta paga, che dovrebbero

essere accompagnati da politiche fiscali di vantaggio per chi produce la ricchezza del Paese, è impensabile prevedere una ripresa dei consumi in grado di avviare quella spirale positiva capace di accrescere il Prodotto Interno Lordo.

La richiesta che presentiamo è quella di un aumento retributivo del 3 per cento l'anno per quattro anni, per un aumento complessivo a regime sulla media del V° livello di 226,79 euro, con la seguente scansione annuale: 54,21 euro nel 2020, 55,84 euro nel 2021, 57,55 nel 2022 e 59,24 euro nel 2023.

- Segue la tabella per livello e per anno.

LIVELLI	AUMENTI		AUMENTI		AUMENTI		AUMENTI		TOTALE AUMENTI	
	P.B.2019	2020	P.B.2020	2021	P.B.2021	2022	P.B.2022	2023		
1	1321,29	39,64	1360,93	40,83	1401,76	42,05	1443,81	43,31	1487,12	165,83
2	1458,50	43,76	1502,26	45,07	1547,32	46,42	1593,74	47,81	1641,55	183,05
3	1617,37	48,52	1665,89	49,98	1715,87	51,48	1767,34	53,02	1820,36	202,99
3S	1652,31	49,57	1701,88	51,06	1752,94	52,59	1805,52	54,17	1859,69	207,38
4	1687,26	50,62	1737,88	52,14	1790,01	53,70	1843,71	55,31	1899,03	211,77
5	1806,99	54,21	1861,20	55,84	1917,04	57,51	1974,55	59,24	2033,78	226,79
5S	1936,83	58,10	1994,93	59,85	2054,78	61,64	2116,43	63,49	2179,92	243,09
6	2077,90	62,34	2140,24	64,21	2204,44	66,13	2270,58	68,12	2338,69	260,79
7	2319,78	69,59	2389,37	71,68	2461,05	73,83	2534,89	76,05	2610,93	291,15
8	2375,37	71,26	2446,63	73,40	2520,03	75,60	2595,63	77,87	2673,50	298,13

L'aumento consistente della paga base va messo al primo punto delle nostre richieste (insieme alla richiesta di abbassare in modo strutturale l'odioso cuneo fiscale che taglieggia il lavoro sia dalla parte del lavoratore che da quella dell'imprenditore). Questo perché prima di tutto riteniamo che sia una parziale, ma equa ricompensa dei sacrifici richiesti ai lavoratori metalmeccanici dall'iniquo rinnovo contrattuale del 2016 firmato da Fiom, Fim e Uilm e poi perché permetterebbe, in un momento di crisi economica e sociale senza precedenti, di dare un'efficace spinta ai consumi interni. Infine l'aumento richiesto si rende indispensabile per incrementare i minimi retributivi che oggi sono tra i più bassi d'Europa, avendo i lavoratori italiani (nel quadriennio) perso circa il 6% del potere d'acquisto delle loro retribuzioni.

La FISMIC CONFISAL chiede che gli aumenti dei minimi tabellari non possano assorbire aumenti individuali, salvo che siano stati concessi con una espressa clausola di assorbibilità.

Si chiede inoltre di adeguare l'elemento perequativo per i lavoratori delle aziende che non hanno Premi di Risultato negoziato tra RSU e azienda e che non sviluppino contrattazione aziendale a 1.000 euro l'anno.

METASALUTE: Questione di libertà si scelta

Premesso che l'attuale gestione del Fondo di assistenza sanitaria è molto carente perché il monopolio della gestione e l'alta burocratizzazione rende complicato per i lavoratori accedere ai benefici del sistema di assistenza sanitaria integrativa, come FISMIC CONFISAL chiediamo che la gestione di assistenza sanitaria integrativa del comparto, attualmente affidata ad un unico soggetto, venga superata per favorire regimi più concorrenziali e non di monopolio. Pertanto chiediamo che venga introdotto almeno un secondo soggetto in grado di erogare prestazioni di assistenza

sanitaria integrativa, lasciando al lavoratore stesso la possibilità di esercitare il diritto di scelta di adesione all'uno o all'altro.

WELFARE INTEGRATIVO: I FLEXIBLE BENEFITS

Come FISMIC CONFISAL chiediamo che le cifre destinate al Welfare a carico dell'azienda rimangano strutturalmente quelle erogate nel 2019 (200 euro) e che la gestione continui ad essere fatta a livello aziendale e/o territoriale.

FONDO COMETA

Si richiede di istituire una quota obbligatoria di 12,50 euro mensili, aggiuntiva a quella richiesta in paga base, per tutti i lavoratori per creare un sistema di protezione pensionistico integrativo a quello pubblico che sia universale per tutti i lavoratori dipendenti, fermo restando il contributo aggiuntivo volontario a carico delle aziende e dei lavoratori già in essere.

Al fine di diffondere la conoscenza dello strumento di previdenza integrativa e di realizzare una maggiore adesione, soprattutto dei giovani lavoratori e di quelli delle piccole e medie industrie si richiede un'ora l'anno aggiuntiva di assemblea da svolgere esclusivamente con questo ordine del giorno e da richiedere congiuntamente dalle OO.SS. FIM-FIOM-UILM-FISMIC come parti istitutive del Fondo.

Come FISMIC CONFISAL chiediamo che il contributo di solidarietà del 10% sulla quota destinata a cometa, che alimenta gli ammortizzatori sociali, attualmente a carico del lavoratore aderente passi a carico dell'azienda.

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA DELL'IMPRESA

Comitati consultivi: abbassamento della soglia per la loro costituzione in tutte le aziende superiori a 700 dipendenti, definendo meglio i compiti e gli ambiti, in particolare prevedendo il parere sindacale sulle strategie e sulle scelte industriali.

Politiche attive del lavoro: Va previsto un confronto annuale in azienda su occupazione, su assunzioni, stabilizzazione occupazionale, tipologie contrattuali, occupazione femminile, inserimento e integrazione lavorativa dei disabili (L. 68/1999). Nelle situazioni di crisi d'impresa per processi di delocalizzazione, crisi o ristrutturazioni, occorre definire l'obbligo a carico delle aziende di predisposizione di un piano sociale condiviso con le OO.SS. per evitare i licenziamenti.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI: DALLE MANSIONI ALLE COMPETENZE

L'industria 4.0, l'evoluzione tecnologica e organizzativa hanno portato trasformazioni profonde nelle aziende, al punto tale che il vecchio inquadramento definito nei contratti collettivi nazionali a cavallo degli anni 70 dello scorso secolo rischia di essere un orpello che ingabbia le potenzialità della contrattazione collettiva in materia, impedisce una innovazione del sistema in grado di rappresentare efficacemente una realtà in grande e straordinaria velocità di cambiamento. Il paradosso dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori favorisce il ricorso alle aule dei tribunali da parte dei lavoratori e mortifica gli apporti professionali reali.

Come FISMIC CONFISAL chiediamo che si definiscano tre grandi aree professionali al posto degli attuali nove livelli professionali, che si definiscano percorsi professionali che consentano la mobilità professionale dei lavoratori, sulla base di sistemi di valutazione innovativi delle competenze oggettive realmente esercitate, intrecciando la vita lavorativa con percorsi di formazione professionale - inoltre chiediamo che si definisca un "Registro delle competenze" individuali.

Pagina | 3

Chiediamo infine che ci sia una reale applicazione della formazione professionale come diritto soggettivo e che le tre grandi aree professionali contengano al loro interno sistemi premiali collegati allo sviluppo delle competenze del lavoratore.

VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Si richiede l'istituzione in tutti i luoghi di lavoro superiori ai 300 dipendenti di Centri d'ascolto con personale competente in grado di prevenire e se del caso reprimere, tutti gli atti di violenza, mobbing, stalking, nonnismo, bullismo, ecc. che si verificano nei luoghi di lavoro.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Il numero degli incidenti sul lavoro è tornato drammaticamente a salire, soprattutto di quelli più intollerabili e gravi, quelli mortali e che invalidano permanentemente coloro che dal lavoro dovrebbero trovare reddito per vivere e soddisfazioni sociali e non certo la morte o l'impossibilità di vivere una vita normale.

Si richiedono l'istituzione di esami congiunti, almeno semestrali, da tenere in tutte le aziende tra RLS, RSU, RSPP e direzione di stabilimento.

QUOTA CONTRATTO PER I NON ISCRITTI

Una volta raggiunta l'ipotesi di rinnovo, va prevista l'informazione diffusa con l'inserimento in busta paga del comunicato sindacale e della delega per il versamento della quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti al sindacato con il meccanismo del silenzio-assenso.

La presente bozza di piattaforma è stata discussa e approvata formalmente dall'Assemblea Nazionale della FISMIC CONFISAL, convocata a tale scopo nei giorni 4, 5 e 6 settembre riunendo oltre 400 delegati, Rsa/Rsu. La piattaforma sarà, nel mese di settembre 2019 messa a conoscenza dei lavoratori con diffusa opera di volantinaggio, nelle assemblee, nelle reti social e sul web per essere trasmessa con raccomandata con ricevuta di ritorno alla Federmeccanica e all'Assistal nei tempi previsti dalla procedura di rinnovo contrattuale attualmente in vigore.

Inoltre la presente piattaforma sarà sottoposta prima di essere formalmente inviata alla controparte all'attenzione delle altre OO.SS. autonome al fine di ricercare le convergenze opportune al fine di fare massa critica in grado di contrastare efficacemente i tentativi di discriminazione di cui saremo presumibilmente oggetto.