

Metalmecchanici

Il rinnovo contrattuale dei metalmecchanici ha chiuso l'occasione di allargare il fronte proletario per una battaglia generalizzata sul salario che potesse recuperare in parte il divario ormai cronico fra profitti e salari.

di Cristiano Valente -Cgil Livorno

Il 5 febbraio si è chiusa la trattativa fra Federmeccanica, Assistal e le organizzazioni sindacali Fiom CGIL, Fim CISL e Uilm UIL sul rinnovo contrattuale della categoria scaduto dal dicembre 2019.

L' aumento salariale previsto è di 100 euro lordi per il terzo livello e di 112 euro per il quinto livello sui minimi contrattuali per il periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2024. Le tranches saranno erogate a giugno 2021 per 25 euro, a giugno 2022 per altre 25 euro, a giugno 2023 per 27 euro ed a giugno 2024 per 35 euro.

Per la carenza contrattuale del 2020 si è provveduto con l'incremento di 12 euro sui minimi percepiti dalla mensilità di giugno e con 200 euro di flexible benefit per effetto dell'ultrattività della struttura del precedente contratto. Inoltre sono confermati per ogni anno di vigenza del contratto 200 euro di flexible benefit (welfare contrattuale) come da Ccnl del 26 novembre 2016.

Una prima considerazione

La proposta unitaria presentata da Fiom Fim e Uil per il contratto 2020/2022 era di 156 euro al 5° livello. Dopo una iniziale chiusura da parte di Federmeccanica e Assistal, in armonia con il "credo" del nuovo capo di Confindustria Bonomi, Federmeccanica e

Assistal ad ottobre scorso aprono con una proposta di 65 euro al 5° livello per gli anni 2021/ 2023. La trattativa si protrae ancora per un po ed a novembre si arriva al primo ed unico sciopero della categoria per il contratto nazionale. Successivamente si tratta non stop e non casualmente, a crisi di governo conclamata, si chiude sbrigativamente la maggiore vertenza contrattuale, dividendo il fronte proletario, ma soprattutto impedendo preventivamente che la battaglia contrattuale dei meccanici possa diventare punta avanzata degli oltre 10 milioni di lavoratori e lavoratrici che ancora aspettano il loro rinnovo contrattuale. Ecco cosa scrivevamo nel nostro numero di Ottobre: *"E' a partire dalle esigenze delle categorie più organizzate che il sindacato può trovare la forza necessaria a costruire una battaglia e una lotta comune per il rinnovo dei contratti nazionali, riunire i lavoratori in una sola lotta, quella per avere un contratto nazionale e anche per rivederne l'eccessivo numero.....Oggi si devono riunire quelle categorie numericamente deboli in una lotta comune e riaffermare il diritto ad averre un contratto collettivo nazionale, unico modo per redistribuire la ricchezza e per conquistare livelli di vita decorosi"* (1) Il contratto dei meccanici ha

sempre rappresentato il contratto di riferimento per tutti gli altri settori operai e lavorativi e queste sono le condizioni massime per il padronato.

Le cifre sono fortemente inadeguate al minimo recupero dei salari rispetto ai profitti che in questi anni hanno visto una crescita esponenziale; in sostanza sono meno della metà della richiesta iniziale. Una bella vittoria non c'è che dire!!!

Una successiva riflessione

Si è introdotto inoltre con questo contratto una nuova classificazione dell'inquadramento professionale introdotto nel 1973. Da luglio 2021 ci saranno 9 livelli di professionalità, al posto delle precedenti 10 categorie, con l'eliminazione della 1° categoria d'ingresso, e questi novi livelli saranno inseriti in 4 grandi macro aree lavorative declinate dalla A alla D per gradi di responsabilità.

Da tempo denunciavamo la pretestuosità dei numerosi livelli retributivi all'interno delle diverse organizzazioni produttive, anche le più complesse. Nella stessa macro area professionale C i livelli retributivi sono 3 (3s,4,5) Anche in questo caso verificiamo che le aree definite e che di fatto rappresentano livelli omogenei di acquisizioni e competenze si appiattiscono riducendosi a 4, i

livelli contrattuali invece rimangono nove in funzione esclusivamente divisiva e ricattatoria della massa lavoratrice. Inoltre modificando le stesse declaratorie legate al contratto del 1973 e per quanto riguarda gli stessi passaggi di categoria si sono introdotte quelle competenze definite e dette "soft skill"

Per soft skill si intendono tutta quella serie di competenze trasversali, diverse delle competenze tecniche e professionali acquisite con l'esperienza (hard skill) quali le capacità relazionali e comportamentali, che caratterizzano la nostra persona e indicano il modo in cui ci poniamo rispetto il contesto lavorativo nel quale operiamo o vorremmo operare.

Parliamo quindi di autonomia, ossia la capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione; autostima e fiducia in se stessi.

L'essere consapevoli delle proprie capacità, al di là delle opinioni altrui, capacità di adattamento ad aziende e contesti lavorativi; resistenza allo stress e relativo controllo: saper reagire alla pressione lavorativa e mantenere il controllo senza perdere il focus sulle priorità lavorative e non trasmettere ad altri ansie e tensioni; pianificare e organizzare: identificare obiettivi e priorità, sapere tener conto del tempo a disposizione e organizzare il lavoro delle eventuali risorse a disposizione; precisione e attenzione ai dettagli: tenersi aggiornati: individuare le proprie lacune e le personali aree di miglioramento per acquisire sempre più competenze, dimostrare di essere proattivi nell'apprendere e curiosi verso le novità che interessano il proprio

settore.

Come si vede sono tutte caratteristiche che si prestano a valutazioni soggettive, legate più all'esigenze delle aziende e per cui i futuri passaggi di livello diventeranno sempre più difficili e soprattutto meno verificabili, quindi discrezionali, nella contrattazione e anche nelle eventuali cause legali. Non essendo più legati alla mansione effettivamente svolta e all'esperienza i nuovi passaggi di livelli saranno incerti e sicuramente legati alla volontà padronale e avranno effetti anche sul salario.

Una terza riflessione

Non si è svolta nessuna seria riflessione sulla sanità integrativa e su tutto l'impianto del precedente contratto del 2016/2019 che sostanzialmente aveva ampliato questi istituti di sanità integrativa, legando quote salariali anziché sugli incrementi retributivi diretti, alle prestazioni sanitarie oltre a numerosi benefit, compreso buoni benzina e su cui i padroni beneficiano di regime fiscale agevolato.

Tutti gli istituti di welfare aziendale, a partire dal fondo Metasalute, sono stati riconfermati, ed addirittura si è previsto che gli stessi pensionati metalmeccanici possano partecipare ed iscriversi al fondo privato.

Tutta la giusta retorica sui cosiddetti "eroi" del nostro personale sanitario svanita per una pulizia di denti. Eppure la battaglia per una sanità pubblica ed universale appariva ed appare la lezione che da questo virus e da questa pandemia viene confermata.

Occorre iniziare a ripensare questi istituti di sanità cosiddetta

integrativa. Occorre quantificare e rimodulare le quote che i vari contratti nazionali di categoria hanno in questi anni stabilito per il cosiddetto "welfare aziendale" e riportarli all'interno delle paghe base.

La defiscalizzazione prevista per queste quote di salario determinano un classico giro a perdere. Infatti se lo stato defiscalizza riceve minori entrate fiscali e quindi destina meno fondi per la sanità pubblica e il welfare universale. Di conseguenza ed inevitabilmente diminuiscono le prestazioni a favore di tutti, favorendo la sanità privata a scapito di quella pubblica, con l'evidente sviluppo di una forte e significativa ineguaglianza fra la stessa classe lavoratrice.

La diversità di trattamenti di prestazioni e benefit sarà sempre più correlata alla minore o maggiore capacità contrattuale degli occupati, contraddizione che sarà massima nei confronti dei pensionati disoccupati e lavoratori precari.

Note:

- 1) "il Cantiere" ottobre 2020- "Metalmeccanici Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro" Coordinamento Territoriale Comunista Libertario Reggio Emilia.

