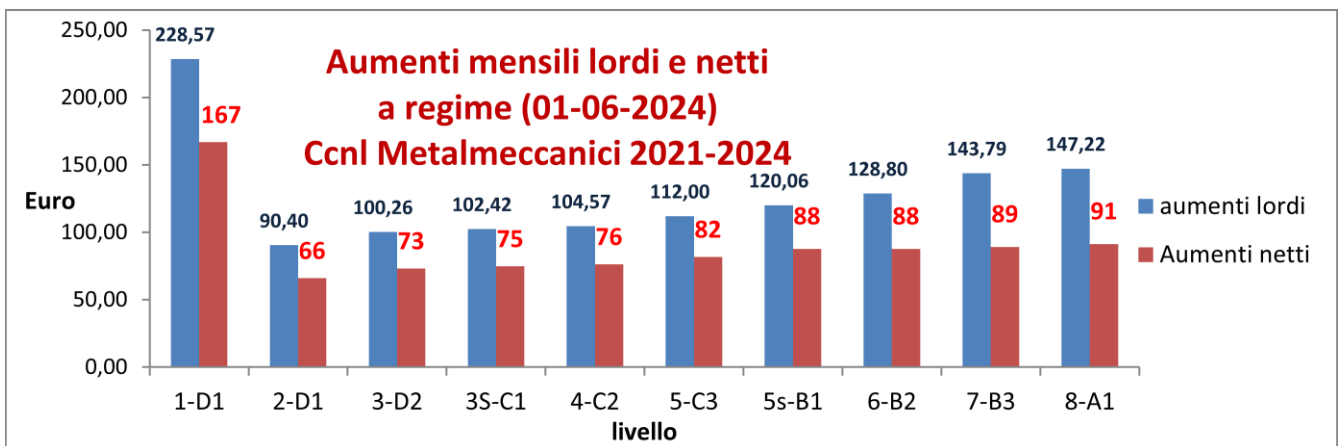


Rinnovo CCNL Metalmeccanici

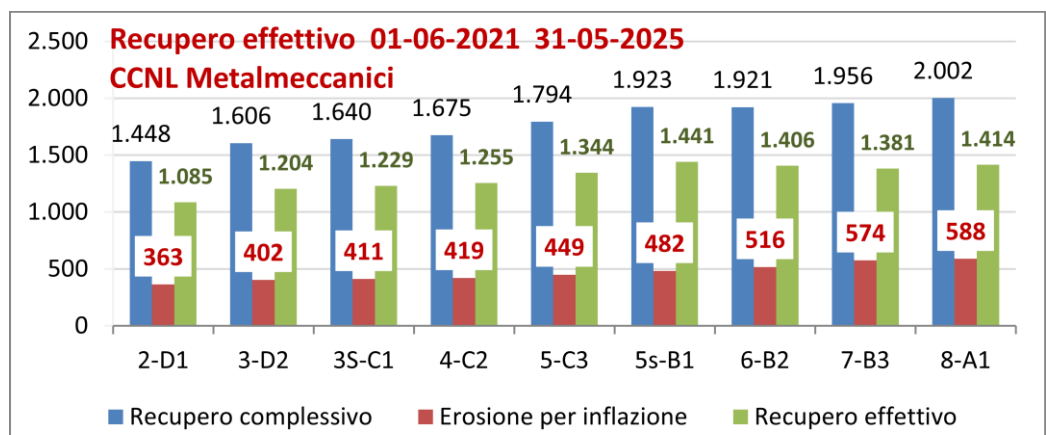
Il 7 febbraio u.s. è stato firmato il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro per l'industria metalmeccanica. I sindacati firmatari Fim-Fiom-Uilm lo presentano ovviamente come un accordo positivo sia dal punto di vista economico sia normativo, magnificando un aumento consistente pari al 75% della richiesta iniziale, la riclassificazione del personale con una nuova declaratoria che riduce i livelli eliminando il precedente livello più basso e aumenta le buste paga dei lavoratori in ingresso più alcune altre "migliorie" relative alla previdenza complementare ed al cosiddetto welfare aziendale. Vogliamo qui valutarlo cercando di essere asciutti e oggettivi.

Gli aumenti. Non sono un piatto così ricco come lo si vuole dipingere, anche se oggettivamente sono decisamente più alti di altre recenti chiusure: ad esempio, gli aumenti tabellari sono **quasi il doppio di un altro contratto chiuso di recente**, quello relativo ai dipendenti della Chimica-Gommaplastica (ovvero, al lordo, 112 contro 63 per il 5° livello). Sono però spalmati su tre anni e mezzo ovvero quattro (ultimo aggiornamento del tabellare del Ccnl precedente 1 giugno 2020, ultima *tranche* dei nuovi aumenti 1 giugno 2024), elemento che ne riduce non poco il beneficio a causa della contemporanea erosione del potere di acquisto dei salari (tasso programmato/atteso di inflazione 0,5% per anno) e che dilata i tempi di vigenza del CCNL eliminando il triennio sia formalmente per l'oggi sia a futura memoria per i prossimi rinnovi. **Vediamo pertanto le tabelle e qualche grafico esplicativo.**

CCNL Metalmecc. 01/06/2020	livello (old-new)	aumenti					CCNL Metalmecc. 01/06/2024	reddito lordo annuo	aliquota fiscale	aumento mensile netto totale a regime in Euro
		giugno 2021	giugno 2022	giugno 2023	giugno 2024	aumento lordo totale a regime (01-06-2024)				
1.330,54	1-D1	158,35	20,18	21,79	28,25	228,57	1.559,11	20.268	0,27	167
1.468,71	2-D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40	1.559,11	20.268	0,27	66
1.628,69	3-D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26	1.728,95	22.476	0,27	73
1.663,88	3S-C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42	1.766,30	22.962	0,27	75
1.699,07	4-C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57	1.803,64	23.447	0,27	76
1.819,64	5-C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00	1.931,64	25.111	0,27	82
1.950,39	5s-B1	26,8	26,8	28,94	37,52	120,06	2.070,45	26.916	0,27	88
2.092,45	6-B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80	2.221,25	28.876	0,32	88
2.336,02	7-B3	32,1	32,1	34,66	44,93	143,79	2.479,81	32.238	0,38	89
2.392,00	8-A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22	2.539,22	33.010	0,38	91



Riportiamo anche un grafico in cui si evidenzia il recupero economico complessivo netto e la sua erosione a causa dell'inflazione programmata/attesa per il 2021 e per gli anni successivi:



La nuova classificazione. I nuovi livelli non comportano esclusivamente una modifica nominalistica, ma sviluppano un nuovo sistema di declaratorie (ovvero l'articolazione delle nuove caselle di inquadramento contrattuale e le mansioni collegate). Si è già detto della soppressione del precedente livello 1 di ingresso che viene eliminato accorpandolo insieme al precedente livello 2 nella nuova casella D1. Ma la riparametrizzazione comporta anche la definizione di 4 "ruoli" di valenza crescente quali il ruolo "operativo" (D1,D2), il ruolo "tecnico specifico" (C1,C2,C3), quello "specialistico e gestionale" (B1,B2mB3) e infine quello più esplicitamente dirigenziale (A1) assegnato ai "gestori del cambiamento e della innovazione". Quanto queste nuove declaratorie consentiranno una maggiore o minore corrispondenza del lavoro svolto alla retribuzione corrisposta lo scopriremo vivendo, ovvero nelle prossime vertenze per richiedere aumenti di livello e riconoscimento di crescita professionale. Per ora rimane il sospetto di un neo-costrutto in cui nella valutazione di competenze acquisite e polifunzionalità più che elementi oggettivi entrino in gioco come determinanti i riconoscimenti aziendali della maggiore fruibilità della prestazione; a discrezione del padrone, quindi, o bene che vada costringendoci ad una più defatigante contrattazione caso per caso. Con questi sospetti maligni commettiamo sicuramente peccato: speriamo di non averla azzeccata.

ALCUNE CONSIDERAZIONI SULLE ALTRE PARTI DEL CCNL

Alternanza Scuola-Lavoro. La legge 107/2015 distoglie gli studenti dallo studio curriculare e si è rivelata in alcune circostanze una pura perdita di tempo. Rimane un lavoro senza salario, de-contrattualizzato e spesso privo di una reale continuità con il percorso di studio. Sfruttamento precoce di ragazzi vincolati dall'obbligo di svolgimento di un monte ore enorme: 200 per i licei e 400 per l'istruzione tecnico - professionale. Di fatto una sottrazione di ore preziose alla formazione dei giovani.

FONDO COMETA Aumento del contributo aziendale per i neo iscritti under 35 passando dall' attuale 2% al 2,2% dei minimi contrattuali. Per quanto minimo, è comunque un altro pezzetto di costo contrattuale che non viene dato a tutti ma solo a chi ha deciso di affidare Tfr e quote di retribuzione alla speculazione finanziaria, ovvero a fondi pensione dal rendimento incerto ma che sono stati il grimaldello per il progressivo attacco al sistema pensionistico.

METASALUTE Viene esteso ai pensionati iscritti al fondo in maniera continuativa per almeno 2 anni prima di andare in pensione. Anche qui un'altra spinta verso una privatizzazione dell' assistenza sanitaria. La pandemia in corso e la necessità che ha messo in luce di un potenziamento della sanità pubblica e di un riequilibrio di utilizzo a favore del pubblico delle ingenti risorse convogliate verso la sanità privata non ha impedito ai sindacati sottoscrittori di continuare a percorrere una strada infausta.

WELFARE AZIENDALE Viene consolidata e confermata l'erogazione di soldi tramite buoni spesa che non concorrono al conteggio dei ratei (tfr, pensione ecc...). ma che ha già registrato numerosi fallimenti perché le destinazioni di spesa previste sono spesso estemporanee o farlocche e non coincidono con i bisogni reali di chi lavora. E la possibilità data di trasferire la mancata spesa nel Fondo Cometa è un'altra ciliegina sulla torta (vedi sopra). E' così tanto difficile ammettere e metterli semplicemente in busta paga?

E INFINE QUELLO CHE PROPRIO NON C'É

...ovvero la **RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**. Non c'è perché non c'era in piattaforma, perché per i sindacati concertativi/collaborativi evidentemente redistribuire il lavoro non è una necessità e parimenti non lo è neanche l'accesso alla produzione di contingenti di disoccupati attuali e prossimi, lasciati in balia del dumping sociale offerto come unica prospettiva dal capitale pubblico e privato nostrano. **Per noi invece la riduzione consistente dell'orario di lavoro a parità di salario (un salario mensile minimo decente e fissato per legge) è l'unico obiettivo che diventa urgente, dirimente e da richiedere subito, in tutti gli ambiti e livelli possibili, senza aspettare interventi salvifici.**

Abbiamo elencato i motivi per cui su questo rinnovo di CCNL non possiamo dare un giudizio positivo né sul piano economico né su quello normativo. E la completa assenza di un qualsiasi tentativo di operare per la redistribuzione dell'orario e dei carichi di lavoro lo rende assolutamente omogeneo a tutte le altre chiusure fatte nel segno del ribasso e della rassegnazione. **Quindi un NO secco ed inevitabile.**

COBAS LAVORO PRIVATO