

ALCUNE RIFLESSIONI SUL CCNL METALMECCANICI, E NON SOLO: RINNOVARLO E' OCCASIONE DA NON PERDERE INSIEME POSSIAMO ANCORA FARE MOLTO

Il contratto nazionale si rinnova da decenni non più sulla base di scelte autonome dei lavoratori ma con indici condivisi con i padroni e ciò ha allontanato i lavoratori dal sindacato e ha diffuso la convinzione che non si possa cambiar nulla neanche col conflitto.

Dal 2014 al 2021 due rinnovi contrattuali hanno aumentato il salario orario netto di ben 0.68€ all'ora! Serve ben altro per superare il declino dei salari e le diseguaglianze.

I padroni nello stesso periodo sono stati favoriti, su costo del denaro e del lavoro (diretto e indiretto), e da decontribuzioni, defiscalizzazioni, condoni ecc. concesse dai governi. In una economia stagnante profitti e utili sono stati garantiti dal blocco dei salari reali e dalla precarietà.

Il sindacato deve chiedere forti aumenti salariali per dare risposte ai bisogni dei lavoratori e per sostenere la ripresa della domanda interna falciata dalla crisi.

Il rinnovo del contratto è l'unica opportunità dei lavoratori per rivalutare il salario perché pochi dispongono della contrattazione aziendale. Il padrone invece, attraverso l'organizzazione del lavoro, la tecnologia e il prezzo del prodotto, realizza più sfruttamento e recupera l'aumento dei salari ed aumenta i profitti.

CAMBIARE IL MODELLO CONTRATTUALE

Il modello rivendicativo dei sindacati confederali li rende sempre più complici delle aziende che vogliono smantellare le conquiste fatte con anni di lotte e più lontani dalle esigenze dei lavoratori.

L'esistenza di due modelli alternativi per rinnovare il contratto comporta che i lavoratori debbono discutere e scegliere prioritariamente tra queste alternative.

1° modello condiviso dalla FimUniti

Negli anni migliori della contrattazione i salari sono stati rivendicati sulla base di una autonoma valutazione dell'andamento dell'economia, del settore, della produttività realizzata e del potere d'acquisto reale del salario. **A ciò si aggiungeva la scala mobile** una protezione del potere di acquisto. FimUniti condivide pienamente questa modalità e ritiene opportuno che i lavoratori la rilancino e la sostengano se non vogliono un altro contratto a perdere.

2° modello che ha fregato i lavoratori

I contratti dagli anni novanta in poi sono stati rinnovati prima sulla base dell'inflazione programmata dal Governo e poi sulla base di quella addomesticata definita IPCA.

Fim, fiom e uilm dal 2009, hanno accettato l'indice IPCA coscienti che non rileva e non tiene conto dei prezzi dei beni energetici importati e quindi non rappresenta l'inflazione effettiva. Con questo schema non si è mai recuperato quanto perso per la sola inflazione e l'aumento di produttività è rimasta tutta in mano al padrone. Si spiega così la caduta dei salari e l'aumento dei profitti.

FimUniti ritiene che il rinnovo del contratto debba contenere pochi ma chiari obiettivi adeguati ad affrontare le sempre più difficili condizioni di vita e di lavoro:

Vanno riscoperti gli obiettivi che sono stati alla base delle lotte sindacali che hanno sancito le conquiste dei lavoratori e che oggi sono dimenticate o sono in discussione: egualitarismo, aumenti uguali per tutti, riduzione dell'orario di lavoro, diritti certi.

Ciò vale non solo per il contratto metalmeccanici, ma per tutti i contratti di lavoro.

SALARIO, ORARIO, WELFARE, SICUREZZA E SMART WORKING

SALARIO va rivendicato un aumento non inferiore a 400€ mensili. Ciò perché:

- L'inflazione non recuperata in decenni di contrattazione è notevole e solo negli ultimi tre anni è stata oltre il 20% e alta è stata la perdita di potere d'acquisto.
- La quota della ricchezza prodotta destinata ai lavoratori è scesa al 45% quella destinata al capitale è andata al 55%. I profitti, solo nell'ultimo anno, sono aumentati del 70%.
- I salari italiani sono nettamente inferiori a quelli dei paesi europei.
- I salari debbono aumentare rilanciando la contrattazione e ponendo fine alla concertazione. Agire su previdenza e tasse invece porta alla cancellazione del welfare (pensioni e sanità)

L'aumento deve essere in cifra uguale per tutti. In periodi di alta inflazione deve essere ripristinato prioritariamente il potere d'acquisto delle categorie più basse che ormai fanno fatica a gestire le spese. Il rinnovo deve ridurre le diseguaglianze interne alla categoria perché i prezzi dei prodotti, dei servizi e delle tariffe aumentano allo stesso modo per tutti e non in base all'inquadramento professionale.

L'aumento deve essere certo e non deve assorbire i superminimi. Nel 2023 circa il 40 % dei lavoratori metalmeccanici non hanno preso l'aumento del contratto per la clausola che prevede l'assorbimento dei superminimi. Nel 2024 si vedrà a breve. Tale clausola era stata voluta nel 2017 da Fim Fiom Uilm.

CONTRATTI A TERMINE. Il governo attuale sta gradualmente smantellando quel poco di buono era stato fatto in materia di stretta sui contratti a termine. Non solo ha allungato i termini ma ha tolto le causali anche dopo il primo anno. Il contratto dei metalmeccanici deve prevedere che i contratti a termine devono essere un fattore residuale dei contratti che vanno fatti a tempo indeterminato.

WELFARE. A parità di prestazione, attualmente i lavoratori son pagati in termini diversi a seconda che aderiscano alla previdenza e/o alla sanità integrativa. Tutti devono avere la stessa retribuzione lasciando poi al lavoratore la libertà di spenderne parte eventualmente sul welfare integrativo.

ORARIO. Il contratto 2024 deve prevedere la riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore settimanali per distribuire l'effetto dell'avanzamento tecnologico e dell'aumento della produttività finita nelle tasche dei padroni.

SMART WORKING. Vanno definite condizioni generali che indirizzino accordi aziendali sulla materia. Occorre innanzitutto che la prestazione in Smart working sia identica a quella che si presta in azienda. Vanno garantiti al lavoratore il costo pranzo, tutti i mezzi per svolgerlo e rimborsati tutti i costi.

SICUREZZA. Gli omicidi sul lavoro devono cessare non con la tessera punti ma con precise iniziative di contrasto a partire da una riduzione dei ritmi di lavoro sulle postazioni in cui più alto è il rischio di morte. Deve essere previsto il reato penale di omicidio sul lavoro; vanno eliminati i sub appalti e gli appalti devono essere circoscritti a prestazioni di caratteristiche eccezionali non certo per abbattere i costi.

I lavoratori possono difendere i propri interessi solo se si organizzano in tutti i posti di lavoro per decidere cosa rivendicare e cosa lottare. Da tempo questa possibilità è stata espropriata dalle burocrazie sindacali.

La Cub è nata per essere un sindacato fortemente radicato prima nelle fabbriche e poi nella società e fonda la sua azione sulla contrattazione e sul conflitto come mezzo per difendere gli interessi dei lavoratori e questo vogliamo continuare ad essere.

giugno 2024

FimUniti

Confederazione Unitaria di Base di Milano

Milano, V.le Lombardia 20 tel. 02-70631804 www.cubmilano.org - cubmilano@cubmilano.org