



LA POSIZIONE SINDACALE NON È “SALARISTA” ALLE TUTE BLU SERVE UN BUON CONTRATTO

Descrivere la posizione sindacale esclusivamente come salarista – come emerso da alcuni articoli di giornale pubblicati nei giorni scorsi sulla trattativa per il rinnovo di contratto dei metalmeccanici – offre un'immagine inesatta, incompleta e caricaturale in cui non ci riconosciamo. Il sindacato da sempre pone al centro della propria impostazione valoriale e contrattuale i temi della sostenibilità ambientale e sociale; lo ha sempre fatto anche quando le imprese pensavano unicamente ai margini e al profitto. Nelle richieste che abbiamo presentato, anche in termini di spazio, sono solo 11 righe su 316 quelle dedicate al salario. Non basta presentare una proposta, come ha fatto Federmeccanica, e nominarla ESG per qualificarla come sostenibile. Le nostre critiche non sono solo per le palesi distanze salariali, che comunque portano con sé il tema del giusto riconoscimento economico del contributo dei lavoratori, ma anche per la mancanza di risposte adeguate su tutti gli altri temi che qualificano la nostra richiesta. Abbiamo chiesto di condividere “piani sociali” per evitare espulsioni e licenziamenti e salvaguardare l'occupazione, anche con politiche attive, mentre continuano le chiusure e i licenziamenti tramite PEC, vedi il caso della Regal Rexnord in provincia di Ferrara. Serve rafforzare, con la formazione professionale, l'uso degli ammortizzatori sociali, attuando forme di riduzione di orario, per ripartire il lavoro investendo sulle competenze professionali. Nell'ultimo rinnovo contrattuale del 2021 abbiamo ottenuto, dopo 40 anni di opposizione imprenditoriale, la riforma dell'inquadramento professionale basata sulle nuove competenze,

trovando resistenza aziendale nell'applicazione concreta, rendendo impossibile contrastare le discriminazioni salariali attuate in azienda, a partire dalla disparità di genere salariale tra uomo e donna, che, in base all'analisi FIM-CISL fatta sui report aziendali, raggiunge punte del 32% nelle imprese con meno di 250 dipendenti e del 40% in quelle prive di contrattazione. Un terzo della categoria non ha fatto la formazione di 24 ore introdotta nel contratto nel 2016. Mi chiedo che diritto soggettivo è senza un effettivo obbligo? E non si garantisce la pari opportunità, indipendentemente dai generi, senza formazione professionale indirizzata alla crescita delle competenze professionali definite nel nuovo inquadramento. Anche sul tema del welfare abbiamo riscontrato delle non attenzioni “sociali”: il mancato contributo della quota previdenziale a carico dell'azienda nei casi di congedo per la cura dei propri familiari o nei casi di CIG, malattia e infortunio. Sulla sanità integrativa è completamente disattesa la nostra proposta inclusiva ed estensiva nella copertura, per proporre una inapplicabile e divisiva che riguarda solo una parte dei metalmeccanici. Nessuna risposta all'istituzione di una piattaforma nazionale del welfare per garantire a tutti, anche ai lavoratori delle PMI, la possibilità di utilizzare in welfare la conversione dei premi o l'utilizzo dei flexible. Abbiamo certo colto favorevolmente un aiuto ai lavoratori non autosufficienti, ma non possiamo dimenticare il sostegno ai giovani genitori nella cura dei figli e i temi della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, come necessita di riscontro concreto la definizione di una normativa

specifica sullo smart working. La sostenibilità sociale e ambientale passa per una copertura concreta della contrattazione aziendale, oggi pratica solo dal 30% del settore. Non è certo una soluzione l'erogazione di 700 euro, che di fatto si riduce della metà, subordinata a un requisito di bilancio dove viene escluso 3/4 della categoria, creando poi i presupposti per limitare l'attuale contrattazione. Sulla salute e sicurezza poi si respinge l'azione di prevenzione e sicurezza che si potrebbe fare nelle PMI con l'istituzione di un RLS territoriale. Non si affronta il tema della stabilizzazione dei contratti “precari”, tollerando che nelle aziende metalmeccaniche si possa raggiungere la quota del 55% degli occupati. Come è necessario ridurre le precarietà “lavorative”, generate nell'ambito degli appalti d'impresa. Ci aspettiamo poi più coraggio sui diritti di informazione e sulle politiche industriali di settore e sul coinvolgimento delle RSU nella partecipazione. Nella trattativa serve una svolta per evitare una fase conflittuale. Le distanze sono evidenti nella parte normativa e in quella economica, ma una rappresentazione distorta della realtà non aiuta le parti ad avvicinarsi, sapendo che il sindacato ha nel suo DNA la sostenibilità sociale e ambientale.

Segretario generale FIM-CISL