

RINNOVAMENTO CONTRATTUALE
IPOTESI D'ACCORDO 26 NOVEMBRE 2016
TALKING POINTS
DOMANDE & RISPOSTE

D Dopo più di un anno di trattativa è stato trovato un accordo tra Federmeccanica – Assistal e il Sindacato. Per trovare un'intesa avete rinunciato al Rinnovo?

R. Tutt'altro, si tratta di un vero e proprio Rinnovo con nuovi principi ed un nuovo impianto. In questo contratto emerge nitidamente la componente welfare e formazione mentre passa in secondo piano la tradizionale parte salariale. Ci sono più garanzie, nuovi diritti, più benefici e costi contenuti. Un cambio di Paradigma quindi.

D. Non ci sono più i minimi di garanzia e neanche il decalage dell'inflazione che viene riconosciuta a tutti e integralmente.

R. Non si devono confondere gli obiettivi con gli strumenti utilizzati per raggiungerli. Il nostro obiettivo era quello di rendere marginali gli incrementi retributivi contrattuali e collegare realmente i salari alla produttività, rendere centrale il welfare e passare da un concetto di costo a quello di investimento sulla persona da realizzare anche attraverso la formazione.

D. Gli incrementi retributivi nel CCNL sono davvero marginali?

R. Innanzitutto per la prima volta, un contratto viene firmato senza importi pre determinati, senza una cifra. E' un importantissimo cambiamento culturale. Dobbiamo abituarci ad aspettare di vedere come vanno le cose prima di sapere l'entità dell'aumento che potrebbe anche non esserci in presenza di inflazione negativa o pari a zero. In secondo luogo abbiamo previsto che gli eventuali incrementi retributivi individuali o collettivi che dovessero essere introdotti dopo il gennaio 2017 vengano assorbiti dall'incremento dei minimi. In questo modo si supererà quel principio da troppo tempo presente nel nostro sistema secondo il quale tutto si somma sempre a tutto. E' stato anche finalmente chiarito che i Premi di Risultato in azienda devono essere totalmente variabili. Infine è stato superato il cosiddetto "valore punto" come base di calcolo degli adeguamenti, da sempre fonte di discussione, complicazioni e ambiguità. Nella nostra impostazione abbiamo sempre voluto garantire i minimi e così è stato. Da ora in poi gli adeguamenti si calcoleranno sui minimi di ciascun livello.

D. Perché nel contratto non ci sarà la cifra relativa all'incremento retributivo?

R. perché gli adeguamenti dei minimi si baseranno sull'inflazione (IPCA) consuntivata (ex post) e non più su quella prevista (ex ante). In questo modo si eviterà anche che si possano verificare ancora situazioni simili a quella vissuta nella vigenza contrattuale precedente,

quando a fronte di un'inflazione prevista del 6% si è poi avuto un'inflazione reale del 2%. Non dobbiamo dimenticare che per questo motivo sono stati riconosciuti circa 73€ euro mensili in più rispetto a quanto effettivamente dovuto. A partire dal 2017, a maggio di ogni anno, si verificherà l'inflazione reale e dal giugno dello stesso anno si applicherà l'incremento sui minimi.

D. In questo modo intendete svuotare il contratto nazionale?

R. Al contrario intendiamo "riempirlo" di quello che serve, puntando su tutti gli strumenti che consentono di aumentare i benefici per i lavoratori con un costo sostenibile per le imprese.

Gli incrementi retributivi tradizionali producono proprio gli effetti opposti. Per effetto del cuneo fiscale portano minimi benefici ai lavoratori (essendo tassati con un'aliquota marginale pari al 38%) e in proporzione costano moltissimo alle imprese. Abbiamo puntato su tutto ciò che massimizza i vantaggi per tutti come il welfare.

D. Perché questo cambiamento?

R. Perché niente sarà più come prima. Sono ancora profonde le ferite della crisi, che ha lasciato dietro di sé "numeri" di una guerra. Dal 2007 ad oggi abbiamo perso circa il 26% della Produzione Industriale, il 20% delle nostre imprese hanno chiuso o hanno ridotto le attività e sono stati cancellati quasi 300mila posti di lavoro. In più si è bruciato il 15% della ricchezza prodotta dalle nostre imprese. Le poche risorse devono essere utilizzate bene e dobbiamo impegnarci a creare nuova ricchezza affinché possa essere distribuita dove viene prodotta e dopo che è stata prodotta, in Azienda.

D. Avete voluto cambiare il modello contrattuale?

R. Non siamo mai stati appassionati alle discussioni sui modelli o sugli assetti contrattuali. Oggi dobbiamo avere un approccio molto pragmatico: soddisfare le esigenze delle imprese e rispondere ai bisogni delle persone. Un esempio su tutti. Il CENSIS in una recente ricerca ha rilevato che 11 milioni di italiani hanno rinunciato a curarsi per difficoltà economiche. Ebbene noi abbiamo previsto l'assistenza sanitaria integrativa gratuita per tutti i dipendenti e per il loro familiari. Abbiamo dato così una risposta concreta alle reali esigenze dei nostri lavoratori.

D. Il nuovo schema è sperimentale perché?

R. Perché in presenza di un mondo in costante e veloce evoluzione niente può più essere scritto sulla pietra. Questo accordo è figlio della situazione in cui siamo e degli strumenti di cui disponiamo. Dovremo abituarci ad essere elastici e flessibili e cambiare ancora se dovesse mutare la situazione utilizzando di volta in volta gli strumenti più idonei. Il mondo

cambia velocemente e noi dobbiamo essere capaci di cambiare alla stessa velocità, senza pregiudiziali ideologiche.

D. Una delle novità sono i flexible benefits. Li avete introdotti per compensare i bassi aumenti degli stipendi?

R. E' una soluzione che risponde all'obiettivo di puntare sul welfare che vale di più per i lavoratori a parità di costi per le imprese. I flexible benefits non sono tassati e non hanno extra costi per le aziende. Come detto uno dei nostri obiettivi era quello di rendere centrale il welfare nel CCNL in tutte le sue forme sia quelle tradizionali che quelle nuove. In 3 anni i lavoratori potranno beneficiare di 450 euro di welfare aziendale per soddisfare le più diverse esigenze delle persone (si va dai buoni spesa ai buoni benzina, passando per le spese scolastiche e quelle ricreative, per i trasporti e tanto altro). E' una dimensione ancora da scoprire.

D. Il welfare aziendale è meno tassato ma non ha effetti sulla pensione perché non c'è contribuzione previdenziale. E' un limite?

R. Innanzitutto non abbiamo previsto solo welfare aziendale ma un mix con gli incrementi retributivi, infatti viene garantita a tutti i lavoratori la copertura dell'inflazione consuntivata, ex post. Il welfare aziendale aiuterà i lavoratori ad avere un maggior potere d'acquisto oggi stimolando i consumi. Va ricordato il rafforzamento della previdenza complementare. Porteremo infatti il contributo di Cometa dall'1.6% della retribuzione minima contrattuale al 2% per pensioni integrative più sostanziose.

D. La previdenza complementare rappresentava già un elemento importante fin dalla vostra proposta del 22 Dicembre 2015.

R. Come detto ci occupiamo dei problemi delle persone ed oggi il tema della previdenza è molto sensibile. Si tratta di una problematica di grande attualità. Sappiamo tutti che la Legge di Bilancio approvata lo scorso 7 dicembre prevede misure per agevolare l'accesso anticipato alla pensione anche a fronte di penalizzazioni. E' ancora più importante quindi potenziare gli strumenti integrativi delle pensioni, nel caso in cui i lavoratori decidessero di anticipare il pensionamento.

D. Per l'assistenza sanitaria integrativa quali sono le più importanti novità?

R. Abbiamo previsto che il contributo per il Fondo mètaSalute sia a totale carico del datore di lavoro e destinato non solo a tutti i nostri dipendenti e ai loro familiari a carico ma anche ai conviventi ed ai lavoratori in cassa integrazione e in NASPI per un anno. Nel contempo è stata proposta la cancellazione della quota già a carico dei lavoratori. Grazie a questo potenziamento i nostri dipendenti otterranno gratuitamente una copertura assicurativa che sul mercato costerebbe più di 700€, senza contare l'assenza di limitazioni all'ingresso per età anagrafica o patologie pregresse. Tutto ciò in un momento in cui il Servizio Sanitario Nazionale mostra diverse criticità.

D. Avete detto più volte che farete una riforma epocale sulla formazione, perché?

R. Riteniamo che la formazione sia lo sforzo più grande che le imprese devono sostenere ma la grande trasformazione in atto legata a Industry 4.0 lo rende ineludibile. E' stato introdotto il diritto soggettivo alla formazione per 24 ore nel triennio.

I lavoratori non coinvolti nell'attività formativa, svolta o programmata, entro il secondo anno possono richiedere di essere formati con a carico delle aziende fino a 2/3 delle 24 ore e fino a 300 € di contributo. Un cambiamento all'insegna dell'inclusione. Una riforma epocale che può garantire ai lavoratori la loro occupabilità nel tempo attraverso la creazione di nuove competenze e nuove conoscenze. Si tratta di passare da un concetto di puro costo a quello di investimento sulle persone. Un nuovo paradigma di sviluppo in cui crediamo fermamente.

D. Ci sono novità anche sul diritto allo studio?

R. Riteniamo fondamentale la crescita culturale delle persone. Sono stati fatti importanti aggiornamenti con l'obiettivo di semplificare una normativa che era di difficile interpretazione. Abbiamo fatto riferimento alle normative Europee (Quadro Europeo delle Qualifiche). Verrà inoltre valorizzato l'impegno degli studenti meritevoli, quelli cioè che realizzano una reale progressione nel percorso di studio.

D. Quali sono gli altri elementi qualificanti dell'Accordo?

R. Abbiamo previsto importanti interventi in materia di Sicurezza sul lavoro ed in particolare ci siamo focalizzati sulla prevenzione. Ci sarà ancor più collaborazione tra imprese e sindacati ed anche un diretto coinvolgimento dei dipendenti. E' necessario un impegno di tutti su un tema così importante perché si possa essere sempre più efficaci. Sono state inoltre previste misure per un positivo bilanciamento tra le esigenze organizzative delle imprese e di conciliazione tra vita privata e lavoro per i lavoratori. Pensiamo ad esempio alla regolamentazione introdotta nel CCNL dei permessi per la Legge 104, dei congedi parentali, e delle ferie per i lavoratori migranti.

D. Ci sono riferimenti anche alle politiche attive. Che ruolo possono avere le aziende e i Sindacati?

R. Siamo convinti che le parti sociali sono chiamate a svolgere un ruolo sociale. Come nella sicurezza sul lavoro così anche per le politiche attive. Ci sono degli spazi per dare un contributo sulla occupabilità in raccordo con i soggetti pubblici (ANPAL in primis) e quelli privati. Creeremo una commissione con il compito anche di orientare la riqualificazione di coloro che sono coinvolti in processi di ristrutturazione partendo dai dati che si possono raccogliere sui profili richiesti dalle imprese.

D. L'inquadramento professionale è "fermo" al 1973. Anche in questo Rinnovo non è stato cambiato. Questo non limita la portata del Rinnovamento?

R. Non vogliamo cambiare tanto per cambiare, dobbiamo farlo bene. Per questo avvieremo un lavoro strutturato, per gradi, finalizzato alla revisione della classificazione professionale, partendo da un aggiornamento dei profili dell'attuale impianto per poi passare alla sperimentazione in alcune aziende di nuovi modelli e analizzare le casistiche già esistenti di sistemi avanzati. L'evoluzione del lavoro dentro la quarta rivoluzione industriale dovrà specchiarsi nei cambiamenti normativi e regolatori nella fabbrica improntati alla massima flessibilità, senza mai dimenticare che il settore che noi rappresentiamo è estremamente eterogeneo.

D. Sia per l'inquadramento che in molti altri casi Vi sono rinvii a commissioni e gruppi di lavoro, è un modo per rimandare problemi non risolvibili?

R. No, casomai è il modo per risolvere razionalmente questioni che vanno attentamente approfondite ma c'è un motivo in più, implicito in questa scelta, che ha un carattere qualificante.

Non intendiamo salutarci dopo l'approvazione del contratto per ritrovarci fra tre anni.

E' fondamentale mantenere aperto un dialogo continuo per seguire l'impegnativo processo che attende il settore durante la vigenza contrattuale e arrivare quindi alla scadenza del CCNL con una visione quanto più possibile condivisa.

D. E' un contratto ricco di novità ma, specialmente per le PMI, molte di esse possono apparire impegnative. Non temete di incontrare problemi con le imprese?

R. Siamo perfettamente consci di aver convenuto un rinnovamento impegnativo anche per le imprese, diversamente - se non ci fossero stati nuovi valori come ad es. la formazione, la sicurezza, il welfare - non sarebbe certo stato possibile arrivare all'intesa.

Ma possiamo, in coscienza, dire di aver sempre avuto ben presenti le esigenze delle imprese, di tutte le imprese: piccole, medie e grandi.

La valutazione dei nostri Organi Direttivi , che sono l'espressione dell'insieme del Settore, ci conforta in questo senso ma è chiaro che Federmeccanica si sente fortemente impegnata sull'aspetto della gestione. A tal fine Federmeccanica intende dare ampia collaborazione alle Associazioni Territoriali al fine di agevolare le imprese nell'applicazione e, ancor più, nel diffondere quella cultura del rinnovamento a cui si ispira il nostro CCNL.

Di fronte alle sfide che attendono il Settore Metalmeccanico è necessario cogliere la necessità del cambiamento e sapersi rinnovare. E questo vale per tutti: lavoratori, imprese e organizzazioni, sindacali e datoriali.

D. Come siete riusciti a trovare un accordo partendo da posizioni così distanti?

R. Non abbiamo mai smesso di confrontarci anche nei momenti più difficili. Grazie al dialogo abbiamo trovato le giuste sintesi. Le mediazioni sono state trovate dentro il perimetro della proposta del 28 settembre mantenendo un equilibrio dei costi complessivi del contratto ed anche lo spirito di rinnovamento. Abbiamo tenuto in considerazione le richieste dei nostri interlocutori sindacali e loro hanno fatto lo stesso con le nostre posizioni. E' così che si trovano gli accordi.

D. E' stata prevista anche una "una tantum" di 80€ a marzo del 2017. Non ha fatto saltare i "costi complessivi"?

R. La media del costo rimane sostanzialmente invariata considerando che l'estensione del fondo mètaSalute partirà non più a gennaio 2017 come originariamente previsto bensì a ottobre 2017 e il potenziamento di Cometa per la previdenza complementare scatterà a giugno 2017 invece che a gennaio 2017.

D. E' stato menzionato anche il recepimento del Testo Unico del 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza. Come si procederà?

R. Costituiremo una Commissione che avrà il compito di trovare soluzioni per il recepimento delle parti che il Testo Unico demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo del Contratto.

D. Quando entrerà in vigore il nuovo Contratto?

R. Dobbiamo ricordare che è stata sottoscritta un'ipotesi di Accordo e che la sua entrata in vigore è subordinata alla consultazione certificata dei lavoratori. L'approvazione del Contratto renderebbe lo stesso esigibile. L'esigibilità è un elemento fondamentale per tutte le Parti, datoriali e sindacali.

D. E' il primo contratto unitario dopo tanti anni. Avete mai pensato che potesse esserci un altro accordo separato?

R. Lo abbiamo detto fin dall'inizio. Il nostro è sempre stato un progetto riformatore e in quanto tale doveva essere condiviso da una larghissima maggioranza. Riteniamo che il superamento di quelle profonde divisioni che hanno lacerato il nostro settore sia in sé un elemento positivo. Ci può essere una rinnovata unità di valori ed una nuova cultura di corresponsabilità. E' possibile dare avvio alla "via italiana" alla partecipazione.

D. Come definite l'accordo?

R. E' un accordo adeguato ai tempi che cambiano. Ci sono importanti garanzie per i lavoratori, si risponde alle esigenze delle persone e si creano i presupposti per un reale collegamento tra gli incrementi dei salari e la produttività. E' un contratto inclusivo e sostenibile. E' il primo passo vero il Rinnovamento Culturale.