

# Colpire i profitti, ridurre l'orario di lavoro

Nel 2017 gli investimenti agevolati dall'iperammortamento/Industria 4.0 hanno portato nelle tasche dei padroni 10 miliardi di cui 6 di risorse pubbliche, quindi presi dalla fiscalità generale prevalentemente pagata dai lavoratori. E alle imprese metalmeccaniche è andato oltre l'80% di questi finanziamenti, almeno la metà in aziende sotto i 250 dipendenti. Quindi gran parte del settore ha goduto del sostegno pubblico. Un meccanismo che ancora continua. Intanto la crisi dal 2008 a oggi attraverso riorganizzazioni, ristrutturazioni e innovazione tecnologica ha cancellato 300mila posti di lavoro nell'industria. Contemporaneamente i profitti del settore sono tornati ai livelli del 2007. Ciò significa che la forbice tra profitti e salari si è allargata mentre da una parte la disoccupazione non accenna a ridursi, aumentano orario effettivo e i ritmi di lavoro degli occupati. Che si traducono nella cifra drammatica della crescita costante dei morti sul lavoro in tutti i settori produttivi e dei servizi.

È in questo quadro, nella mancata redistribuzione della ricchezza prodotta dai lavoratori, che trova la propria ragione la richiesta di aumento dell'8% dei minimi contrattuali nel triennio 2020-2022 in piattaforma.

Ma per incidere su questo scenario, per abbattere la disoccupazione e migliorare radicalmente le condizioni di vita dei metalmeccanici manca una proposta all'altezza per quanto riguarda la riduzione effettiva dell'orario di lavoro. Ancora una volta è il grande assente anche in una piattaforma che, soprattutto sul salario, senza poterlo dichiarare, nei fatti prende atto del fallimento di contratti e accordi che nemmeno hanno mantenuto il potere di acquisto dei lavoratori.

Certo non mancano richieste che riguardano l'orario di lavoro, le ferie e i permessi, ma qui rimane tutto nell'ottica della compatibilità con le necessità delle aziende con il rischio concreto di vedersi aumentare l'orario di lavoro. Inoltre non vengono messe in discussione le ore di flessibilità annue aumentate a 80 nel contratto del 2016.

Lo vediamo nel capitolo della "Staffetta generazionale" dove si richiede di implementare la Banca del Tempo, ovvero quell'istituto che permetterebbe ai lavoratori anziani di avvicinare il momento di andare in pensione accumulando le ore di straordinario, PAR e ferie aggiuntive. In pratica un incentivo ad allungare l'orario di lavoro dove il lavoro c'è e dove si potreb-



be assumere. E l'allungamento della giornata lavorativa si traduce in maggiori rischi di infortuni soprattutto tra gli operai. Nel capitolo specifico della piattaforma non si chiede per tutti i metalmeccanici nessuna riduzione dell'orario di lavoro ma possibilità di variazioni e solo per condizioni particolari. Più pericolosa è la prima richiesta sull'orario, perchè divide i lavoratori a seconda della fabbrica e soprattutto dei rapporti di forza che si riescono a mettere in campo in quella sede. Citiamo testualmente: "Di fronte ai processi di ristrutturazione e di riorganizzazione determinati da industria 4.0, e in caso di maggior utilizzo degli impianti, va previsto l'esame congiunto in sede aziendale per valutare gli effetti della maggiore produttività sul lavoro, a partire dall'occupazione, sugli orari." Se consideriamo che negli ultimi 3 anni non sono aumentate le aziende che fanno la contrattazione integrativa, si è voluta perdere una occasione decisiva per affrontare la condizione dei metalmeccanici sotto questo aspetto che sarebbe del tutto coerente con la premessa della piattaforma.

Lo scontro con Federmeccanica comunque sarà duro e richiederà tutta la forza e la capacità di mobilitazione dei metalmeccanici. La riduzione generalizzata dell'orario di lavoro senza scambi con le richieste di aumenti salariali avrebbe rappresentato una ulteriore leva decisiva per poter battere i padroni.

Davide Bacchelli (Rsu Ima Bologna)

**Seguici su [www.rivoluzione.red](http://www.rivoluzione.red) e [www.marxismo.net](http://www.marxismo.net)**  
**Facebook: Rivoluzione**  
**Instagram: [sinistraclasse](https://www.instagram.com/sinistraclasse/)**  
**Tel. e Whatsapp 3357621973**



A cura della Commissione Lavoro di Sinistra, Classe, Rivoluzione

OFFERTA LIBERA

# I metalmeccanici vogliono soldi veri

Il 4 settembre Fim-Fiom-Uilm hanno approvato la piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici.

La nuova piattaforma richiede un aumento salariale sui minimi dell'8% (pari a circa 153 euro) a fronte dei tre anni passati in cui a malapena si sono ottenuti 30 euro. È la presa d'atto del fallimento del precedente accordo del 2016, al quale ci opponemmo sia nella Fiom che nelle fabbriche. Una presa d'atto messa nero su bianco affermando, peraltro giustamente, che "Non c'è stata, contemporaneamente, adeguata redistribuzione dei profitti che, anzi, al contrario, sono aumentati costantemente al diminuire degli occupati."

Gli altri tre punti rilevanti della piattaforma sono i seguenti: 1) L'aumento a 700 euro (dagli attuali 485) dell'"elemento perequativo" e la sua estensione a tutti i lavoratori che non avendo contratti aziendali non percepiscono un premio di risultato. Questa richiesta è una ulteriore dimostrazione del fallimento del precedente contratto. All'epoca, infatti, si giustificavano gli esigui aumenti salariali con la promessa che si sarebbe estesa la contrattazione aziendale, cosa che ovviamente non è accaduta. Rivendicare l'aumento di questo istituto e la sua applicazione a chiunque non abbia un Premio di Risultato Aziendale è l'esatto contrario di quanto fatto nel CCNL scorso. 2) La limitazione dell'utilizzo del lavoro precario, sia stabilendo una percentuale massima inferiore a quella di legge, sia con l'inserimento di meccanismi di stabilizzazione che siano in coerenza col decreto dignità. Il che vuole dire avere un numero massimo di precari non superiori complessivamente al 30% e per un periodo che non può superare i 12 mesi se non per specifiche e limitate ragioni. 3) Clausola sociale (ossia garanzia del posto di lavoro) per i cambi d'appalto attraverso l'applicazione dell'art. 2112 del cc. e riconoscimento per i lavoratori delle aziende appaltatrici dei diritti sindacali e dei servizi comuni (es. mensa) alle stesse condizioni dei diretti. Il riconoscimento dell'art. 2112 implica inoltre la garanzia per i lavoratori di passare da un'azienda ad un'altra senza interruzione del rapporto di lavoro, il che comporta il mantenimento di tutti i diritti maturati attraverso l'anzianità di servizio. E' chiaro che solo attraverso una lotta per l'internalizzazione dei servizi appaltati o ceduti ad aziende terze è effettivamente possibile parificare le condizioni di lavoro, ma ottenere la clausola sociale e le sue implicazioni nel Ccnl dei metalmeccanici sarebbe un



bel passo avanti.

Qualsiasi lavoratore capisce dunque che questa piattaforma è in netto contrasto con l'ultimo, e fallimentare, contratto del 2016. È per questo che abbiamo dato un sostegno critico, votando a favore, nonostante vi siano diversi punti negativi che non sottovalutiamo.

Il più pericoloso è sicuramente l'inserimento ipotetico di "finestre contrattuali" in base alle tipologie di settori produttivi. Benchè la formulazione sia piuttosto generica, questa logica rischia di portare dritti all'introduzione delle deroghe al Ccnl o peggio, di introdurre condizioni diversificate a seconda della tipologia di settore produttivo. Ciò porterebbe ad un Ccnl "stile Multiservizi fortemente depotenziato. Così come, pur chiedendone una regolamentazione, sono negativi il riconoscimento dell'alternanza scuola/lavoro e l'ipotesi di coinvolgimento dei dipendenti attraverso "l'azionariato diffuso", punti già presenti nel contratto precedente e ora riformulati in maniera larvata-

mente più restrittiva.

Altrettanto pericolosa è la richiesta di un aumento di 50 euro dei "Flexible Benefit". Non solo perché sono un pagamento in natura a danno dei contributi dei lavoratori, non solo perché sul campo si è già dimostrato quanto sia complicato nelle aziende in cui non vi è una forte presenza sindacale, imporre ai padroni il pagamento di questi benefit, ma soprattutto perché questa richiesta va in contrasto con quella dell'ingente aumento sui minimi e potrebbe essere usata in contrapposizione ad essa dai padroni e dalla Fim durante il prosieguo della trattativa.

Federmeccanica ha già fatto sapere che ritiene le richieste sindacali "incomprensibili" e fa appello al rispetto degli accordi firmati in precedenza, ossia al congelamento dei salari. E' evidente infatti che, aldilà della forma, nella sostanza questa piattaforma è in contrasto con gli accordi sindacali firmati da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil in questi anni, e soprattutto con il "patto per la fabbrica" siglato nel marzo del 2018. E' chiaro che se i lavoratori della categoria industriale più importante otterranno richieste in netto contrasto con i disastrosi equilibri sindacali raggiunti nello scorso periodo, avrà una valenza politica generale. Perciò la vertenza per il rinnovo di questo contratto nazionale assu-

me ancora più importanza.

La domanda dunque è solo una: come pensiamo di ottenere questa piattaforma dal momento che i padroni non vogliono dare un euro? E' evidente che non si può chiudere la trattativa con un aumento salariale molto al di sotto della richiesta fatta. Inoltre i lavoratori hanno diritto a un aumento vero, e non al solito gioco delle tre carte con le defiscalizzazioni e il "cuneo fiscale" (non a caso nel programma del nuovo governo), che alla fine significa dare con una mano e togliere con l'altra colpendo lo stato sociale e la previdenza.

Inutile girarci intorno, un contratto di questo genere si può ottenere solo se lo imponiamo ai padroni con la forza, organizzando con coerenza una lotta nelle fabbriche come da molto tempo non se ne vedono. Lasciando perdere le manifestazioni testimoniali degli ultimi anni, organizzando scioperi che colpiscano realmente i profitti, coinvolgendo i lavoratori in maniera attiva, diretta e cosciente nella gestione di una battaglia che può assumere connotati di svolta generale nella conflittualità della classe lavoratrice.

*Paolo Brini (Comitato Centrale Fiom-Cgil)*

## Metasalute: un affare sulle spalle dei lavoratori

*"Istituzione di una sanità integrativa nazionale con versamenti a totale carico dell'azienda, salvaguardando accordi aziendali e territoriali in essere, per tutti i lavoratori e familiari a carico e per ogni tipologia di contratto con i seguenti criteri: eventuale contributo da parte del dipendente per i familiari non a carico; copertura anche nei periodi di cassa integrazione, mobilità e disoccupazione; priorità per le prestazioni relative a: rimborso integrale di ticket, prevenzione, diagnostica, cure dentali, non autosufficienza, integrazione del trattamento economico in caso di malattia; definizione di uno statuto, di un codice etico e di un organismo di controllo esterno."*

Questo era quello che dichiarava la piattaforma del 2016 presentata dalla Fiom a Federmeccanica che poi portò alla sottoscrizione del Ccnl unitariamente dopo tanti anni di accordi separati. Come sta funzionando il fondo Metasalute? Ha avuto tantissimi problemi nel partire, problemi di registrazione al sito, problemi enormi di call center. Sono sempre rimaste difficoltà di gestione e di organizzazione. I metalmeccanici, così come era previsto dalla piattaforma, si aspettavano una assicurazione realmente integrativa (ossia che integrava tutte le prestazioni che il pubblico non garantisce) e che si potesse utilizzare come rimborso per i ticket sanitari in maniera molto semplice e diretta. Invece, tutte le prestazioni fuori dal Servizio Sanitario Nazionale sono state da subito di difficile fruizione, come le cure dentarie, le prestazioni come le terapie per i problemi

osseo articolari ecc.. nel tempo il fondo ha reso sempre più complesso l'accesso ad esse.

Inoltre, per il rimborso ticket, tutte le impegnative devono precisare in maniera molto rigida della patologia che, però, (udite udite!) non possono finire mai con "GIA", come ad esempio la lombalgia. I rimborsi, spesso, vengono erogati con tempi lunghissimi.

In realtà le prestazioni che funzionano, in termini di tempo e rimborsi di denaro, sono quelle che sono anche previste dal sistema sanitario pubblico. Non esiste alcuna "integrazione" al sistema sanitario nazionale, il vero concorrente delle assicurazioni sanitarie è il sistema sanitario pubblico. Su quelle prestazioni i costi si riescono più facilmente a coprire e, su quelle, si fanno consistenti profitti. Le prestazioni sanitarie che non garantisce il Ssn, invece, sono molto costose per esso ma anche per i fondi. Metasalute pur avendo perso molti clienti per il caos dei primi mesi, è molto presente ancora nei grandi centri privati sanitari, che sono chiaramente alternativi al pubblico.

La vicenda di Metasalute svela in maniera inequivocabile cosa c'è dietro ai Fondi Sanitari inseriti nei Contratti Nazionali: business per gruppi finanziari legati alla sanità privata, per le compagnie assicurative, privatizzazione della sanità. E' il welfare contrattuale e tutti quei servizi inseriti nel contratto nazionale dei metalmeccanici del 2016 che questa piattaforma conferma, ma anche in molti altri Contratti Nazionali e Aziendali, definiti "flexible benefits", completamente defiscalizzati. Un sistema privatistico che contribuisce a smantellare la sanità e i servizi pubblici.

*Gianplacido Ottaviano (Rsu Bonfiglioli Bologna)*



La piattaforma di Fiom Fim Uilm per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici individua "politiche di rafforzamento e condivisione dei percorsi di alternanza scuola lavoro con le Rsu per costruire buone pratiche inserite nel percorso didattico con il coinvolgimento di tutte le parti".

L'alternanza scuola lavoro era uno dei punti di forza della renziana "Buona scuola". In questi anni dalle fabbriche agli uffici, dalla ristorazione ai musei, a volte a centinaia di chilometri da casa, i ragazzi sono stati impiegati come tappabuchi per i lavori più ripetitivi e meno "formativi". La scuola è in condizioni drammatiche, negli ultimi 20 anni 3,5 milioni di giovani hanno abbandonato gli studi e l'unica risposta che hanno trovato è stata quella di mandare a lavorare gratis gli studenti senza nessuna garanzia con l'Alternanza scuola lavoro.

Alcuni scandali di questi anni hanno messo in luce tutto ciò che di marcio si nasconde dietro le false promesse che il padronato ha propinato agli studenti e ai lavoratori sin dall'approvazione della Buona Scuola. E' ormai innegabile la natura dell'alternanza, e cioè uno strumento di distinzione di classe sul piano della formazione e di sfruttamento in ambito lavorativo. Diversi episodi lo hanno chiarito. Molestie su studentesse sotto ricatto di una brutta valutazione che, ricordiamo, ha un valore fondamentale nella decisione di promuovere all'anno successivo gli studenti che seguono, loro malgrado, questi "corsi formativi". Per non dimenticare i casi di infortuni di studenti in alternanza che lavoravano senza le adeguate misure di sicurezza e l'opportuna formazione.

In questi anni la Cgil ha balbettato, si è lamentata, a volte indignata, ma poi, come in questo caso, finisce per rivendicarlo nella piattaforme contrattuali.

L'unica soluzione per porre fine a tutti questi abusi sarebbe l'abolizione della Buona Scuola, una legge che ha favorito lo sfruttamento degli studenti e che non rappresenta altro che un affare imperdibile per le aziende. Insomma esattamente l'opposto dalla richiesta di rafforzarla e condividerla.

Una formazione pratica che introduca alla vita lavorativa sarebbe non solo possibile, ma persino necessaria. Tuttavia ciò non può avvenire in un sistema economico quale è il capitalismo. E' necessario che l'istruzione e il lavoro siano definitivamente liberati dalla logica del profitto che governa il nostro sistema perché l'istruzione possa essere realmente pubblica, gratuita, di qualità e di massa. Un sistema per sua natura incapace di dare dignità al lavoro.

Percorsi di formazione pratica dovrebbero essere retribuiti e i giovani dovrebbero affiancare personale esperto, con pieni diritti e tutele lavorative e sindacali, non sostituire lavoratori e fare bassa manovalanza. Il ruolo delle Rsu deve essere quello di esercitare un potere reale di controllo e vigilanza, esattamente il contrario dell'alternanza scuola lavoro.

Un Contratto Nazionale deve contribuire a costruire un'alleanza tra lavoratori e studenti, non a metterli in competizione tra loro.

*Mario Iavazzi (Direttivo Naz Cgil)*