Meccanici: «Un contratto apripista»

La firma. Per la prima volta in un rinnovo l'aumento retributivo è calcolato in base all'inflazione a consuntivo
Zappa (Confindustria Bergamo): «Persona al centro e obiettivo produttività. Ora lavoriamo sul territorio»

FRANCESCA BELOTTI

A scorrere il testo di quella che ancora è un'ipotesi di accordo, una cifra che definisca l'aumento contrattuale non c'è. Perché, per la prima volta nel rinnovo di un contratto nazionale, nell'intesa fresca di firma tra Federmeccanica e Assistal da una parte e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil dall'altra, dal 2017 gli incrementi retributivi per le tute blu saranno calcolati in base all'inflazione ex post anno su anno. Questo, onde evitare eventuali differenze tra inflazione prevista e inflazione reale. Motivo per cui nel 2016 non sono previsti aumenti a parziale compensazione di questo effetto.

«Uno dei concetti alla base di quest'intesa - spiega infatti Roberto Zappa, presidente del Gruppo Metalmeccanici di Confindustria Bergamo - è che la ricchezza viene distribuita nel momento in cui viene creata». Va da sé che se, come è prevedibile, l'accordo sarà firmato - in attesa che il 19, 20 e 21 dicembre i lavoratori metalmeccanici si esprimano tramite referendum - sarà «un momento di cambiamento per le imprese, perché cambia il modo di relazionarsi», sottolinea Zappa. «La trattativa è stata lunga e ha permesso di conoscersi, lavorando insieme sul concetto della persona al centro e della produttività - quindi della competitività - come obiettivo». Ora questo discorso dovrà essere declinato a livello locale. E «da almeno un anno come Confindustria Bergamo e Gruppo Metalmeccanici stiamo lavorando ad una definizione dei parametri per erogare il welfare - continua Zappa -: c'è un programma di lavoro e per metà 2017 prevediamo di uscire con modelli da proporre alle imprese».

Roberto Zappa

Per il presidente del Gruppo Metalmeccanici il negoziato ha rappresentato «un importante passo avanti nella qualità della contrattazione, con scioperi ridotti al minimo e una sostanziale assenza di gravi agitazioni nelle fabbriche, nonostante il confronto si sia protratto per 13 mesi. Si è trattato di una dimostrazione di responsabilità da parte di imprese e lavoratori, che ha consentito di realizzare un accordo condiviso da tutte le organizzazioni sindacali, come non accadeva dal 2008».

Giusto ieri il Consiglio generale di Federmeccanica si è riunito per la ratifica dell'ipotesi di accordo. Che, stando agli industriali, vede un ruolo maggiore della contrattazione aziendale, l'assenza di restrizioni delle flessibilità consentite dal Jobs act, la valorizzazione delle relazioni sindacali ma anche del rapporto diretto tra azienda e lavoratori, oltre a una forte attenzione al tema del welfare nazionale e aziendale e al controllo del costo del lavoro e delle dinamiche inflattive. Tutti punti che «rappresentano elementi che possono favorire, a livello aziendale, un maggiore dialogo sociale e l'adozione di soluzioni organizzative e gestionali importanti, in grado di agevolare le nostre imprese nel graduale e delicato percorso di avvicinamento all'auspicata ripresa produttiva», evidenzia Zappa.

Che fine ha fatto, poi, la battaglia sindacale (con sfumature diverse a seconda delle sigle) sul Jobs act? «Le flessibilità operative e gestionali introdotte con il Jobs act non hanno avuto alcuna restrizione nel contratto, nonostante entrambe le piattaforme sindacali (quella presentata da Fim e Uilm e quella della Fiom, ndr) e

Il nuovo contratto dei metalmeccanici in pillole

- Durata 2016-2019
- Dal 2017 riconoscimento dell'inflazione ex post anno su anno
- Incrementi da giugno e non più da gennaio
- Minimi contrattuali base per applicare gli adeguamenti retributivi
- Premi di risultato totalmente variabili

- Assistenza sanitaria integrativa gratuita ai dipendenti e ai loro familiari da ottobre 2017
- Il contributo aziendale al fondo Cometa passa dall'1,6% al 2% della retribuzione da giugno 2017
- Una tantum di 80 euro per compensare il posticipo del versamento ai fondi Cometa e Metasalute
- Welfare aziendale: 100 euro da giugno 2017, 150 euro da giugno 2018 e 200 euro da giugno 2019
- Diritto alla formazione per 24 ore di cui 2/3 a carico dell'azienda nel triennio 2017-2019
- Per i lavoratori non coinvolti nella formazione, contributo aziendale fino a un massimo di 300 euro, oltre a 16 ore di permesso retribuito

FONTE: FEDERMECCANICA E ASSISTAL

L'EGO EDITORE

Malandrini: «Nel testo nessuna restrizione alle flessibilità del Jobs act»

buona parte della discussione in sede tecnica di trattativa fino all'autunno, abbiano ripetutamente affrontato l'argomento», dice Stefano Malandrini, responsabile delle relazioni industriali di Confindustria Bergamo. Per le aziende bergamasche è un elemento particolarmente importante, perché «è diffusa l'esigenza di flessibilità. Il nostro territorio si avvicina ad una fase di ripresa produttiva, ma è ancora molto incerta e la possibilità di utilizzare strumenti flessibili nell'organizzazione del lavoro è importante».

Ora «l'auspicio di Federmeccanica è che questo contratto faccia da apripista - afferma Malandrini -. E il comparto tessile è quello più vicino alla discussione improntata al principio di applicazione dell'inflazione a consuntivo».

©RIPRODUZIONE RISERVATA