

Ai segretari generali nazionali di Fiom e Fim

Francesca Re David e Marco Bentivogli

**Oggetto:** Rinnovo CCNL dei metalmeccanici

Carissimi segretari con questa lettera noi delegati Fim-Cisl e Fiom-CGIL della RSU di STMicronics vogliamo contribuire alla costruzione di una piattaforma rivendicativa unitaria per affrontare il prossimo rinnovo del CCNL.

Esprimiamo alcune considerazioni e valutazioni generali a partire da quello che viviamo nella nostra realtà aziendale:

- Arriviamo da una stagione sindacale caratterizzata dalla firma unitaria dell'ultimo rinnovo del CCNL; rinnovo faticoso, innovativo e anche con qualche mediazione un po' critica. **Noi vogliamo sottolineare positivamente il carattere unitario**, confortati anche dall'ottimo consenso ricevuto dalle lavoratrici e dai lavoratori dell'intera categoria dei metalmeccanici.
- **La firma unitaria ha aperto, a nostro avviso, una nuova stagione di azione sindacale** che ha visto, anche in ST, chiudere positivamente il rinnovo del contratto di II livello e che ha portato recentemente allo sciopero generale di tutta la categoria.  
**Questo percorso unitario deve continuare a partire dalla costruzione della piattaforma** che deve trovare una sintesi positiva nelle sue rivendicazioni tra le diverse sensibilità delle organizzazioni sindacali, proseguire nel percorso di informazione e confronto con i lavoratori, nella trattativa con la controparte per poi concludere l'eventuale accordo con l'approvazione da parte degli organi dirigenti delle OO.SS., delle RSU e dei lavoratori tutti.
- **In questo tempo di crisi emerge con forza la questione salariale e la difesa del reddito** è un tema che dai reparti ci giunge quotidianamente. Riteniamo indispensabile costruire tutte le azioni che vadano in questa direzione, a partire dal prossimo rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.
  - a. Se lo schema generale sarà confermato e cioè: al CCNL il recupero dell'inflazione ex post e al II livello la redistribuzione della produttività, occorrerà che quest'ultima sia certa. Il dato che solo 20-30% delle aziende e circa il 50% dei lavoratori hanno beneficiato di questi accordi è ampiamente insufficiente. Si deve vincolare le aziende a rispettare questo schema in ogni realtà.

- b. In alternativa **l'aumento perequativo deve scattare in automatico in ogni azienda quando non viene fatta la contrattazione interna**; non è sufficiente che il datore di lavoro eroghi un euro in più rispetto ai minimi del CCNL per non essere obbligato a versare questo aumento.
  - c. D'altra parte dobbiamo rivendicare nel prossimo contratto nazionale ci sia un recupero di questo salario non distribuito a causa delle lacune appena evidenziate nel precedente paragrafo. Sarebbe a parer nostro un segnale importante dimostrare che l'esperimento ha mostrato debolezze condivise da tutte le parti in campo e che pertanto è interesse di tutti migliorare gli strumenti già definiti e recuperare dove hanno funzionato poco o male.
  - d. Con il meccanismo del CCNL che tutela ex post i salari rispetto all'inflazione depotenziamo l'idea che gli aumenti individuali di merito possano essere interpretati come un anticipo dei successivi aumenti collettivi; nella realtà, la Direzione Aziendale di ST, applicando la nuova norma sugli assorbimenti in modo contraddittorio rispetto allo spirito del CCNL, ha generato grandissime perplessità sia tra gli impiegati che tra gli operatori di produzione e con tutti i nuovi assunti. Nel prossimo rinnovo bisognerà proteggere gli aumenti del CCNL da questi pericolosi automatismi.
  - e. La risposta alla tutela del reddito dei lavoratori dipendenti passa anche attraverso una maggiore equità fiscale, una riduzione del prelievo fiscale delle buste paga dei lavoratori, una semplificazione per l'ottenimento del diritto dell'aliquota agevolata dei premi di produttività ed una più convinta ed efficace lotta all'evasione da parte del Governo.
- Welfare strumento di redistribuzione della ricchezza:
    - a. **Metasalute**: aver dato a tutti i metalmeccanici la possibilità di "curarsi" a costi inferiori sicuramente è stato un punto positivo. Ricontriamo, nonostante lo sforzo di qualche nostro delegato a fornire precise e tempestive informazioni ai lavoratori, un funzionamento del gestore non all'altezza della situazione;; pensiamo che prima di aumentare la contribuzione delle aziende si debba cambiare il gestore. Proponiamo di estendere le coperture ai lavoratori che lasciando le aziende vanno in pensione.
    - b. **Cometa**: forse è venuto il momento di rendere obbligatoria l'adesione al fondo facendo pagare alle imprese l'intero costo; modello Metasalute.
    - c. **Crediti Welfare**: questo strumento utilizzato nell'ultimo rinnovo ha prodotto in alcuni delegati e in qualche lavoratore una certo malessere. Nel caso in cui si dovesse andare in questa direzione occorrerà garantire una attiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alla

costruzione delle piattaforme "welfare" anche al fine di proporre la fruizione di beni e servizi "etici" (p.e. acquisto di prodotti provenienti da organizzazioni non lucrative o anti-mafia).

- Riteniamo fondamentale **il rafforzamento del ruolo della RSU nell'esame e nelle modifiche dell'orario di lavoro** liberandolo dalle tempistiche troppo vincolanti ad oggi in vigore.

L'esperienza vissuta in ST evidenzia come una trattativa vera abbia portato modifiche proficue e sostanziali all'orario lavorativo nei reparti a ciclo continuo. I vantaggi sono stati reciproci ed i lavoratori e le lavoratrici hanno potuto, attraverso un percorso condiviso, valutare direttamente i risultati ottenuti. Solo tramite un confronto serio con le RSU è possibile affrontare le nuove sfide produttive e rispettare la compatibilità tra vita e lavoro delle persone.

- Ormai da diversi anni la nostra RSU affronta, senza grandi strumenti contrattuali, un confronto con lavoratori appartenenti ad aziende di ditte in appalto e presenti nel nostro stesso sito. **Pensiamo sia importante introdurre già nel prossimo CCNL elementi che rafforzino la "comunità di sito"** che inizino a porsi il problema almeno dell'equità di trattamento su quei diritti o servizi che sono garantiti a noi dipendenti ST e che sono assenti o fortemente limitati per chi, pur lavorando al nostro fianco, appartiene a ditte in appalto.

- Formazione:

a. Sicuramente è un'importante innovazione del rinnovo del CCNL, che sottende però, una **vera e concreta "partecipazione" alla costruzione delle opportunità da parte delle OO.SS.** Con il fine di rendere efficiente lo strumento, **si rende quindi necessaria una tracciabilità più trasparente delle ore di formazione effettuate, una vera e maggior esigibilità** da parte della lavoratrice e del lavoratore ad accedere a tale diritto prevedendo altresì un significativo **innalzamento delle ore obbligatorie e del contributo aziendale** in caso di mancata copertura delle ore/giornate definite e una **semplificazione dei canali** in cui accedere per effettuare formazione, fondamentale per la crescita professionale (anche in termini di inviolabilità), culturale e individuale in un mondo del lavoro sempre più "flessibile" e veloce.

b. Tutt'ora anche in **realtà come ST** (ad oggi il 40% della popolazione operaia e impiegatizia non ha "fatto" le 24 ore) dove "è in corso un processo di innovazione tecnologica" **non si crede ancora e veramente in tale strumento** particolarmente in **ambito produttivo**, legando il tema della formazione "meramente" all'attività lavorativa e manuale svolta (training on the job).

Crediamo che tutto il gruppo dirigente debba essere impegnato a produrre tutti gli sforzi necessari per arrivare alla definizione di una piattaforma unitaria partendo dal percorso condiviso ed affermato nell'ultimo rinnovo contrattuale, per ottenere il CCNL dei metalmeccanici. I lavoratori e anche molti delegati, questa volta, non capirebbero eventuali altre soluzioni divisive.

Fraternamente,

il collettivo della Fim-Cisl e l'attivo della Fiom-Cgil della RSU di STMicroelectronics di Agrate B.za e Castelletto

Luglio 2019