

Dichiarazione Diego Andreis, Presidente Gruppo Meccanici Assolombarda e Vicepresidente Federmeccanica, in occasione dello sciopero generale dei metalmeccanici.

“La nostra è una proposta di rinnovamento, si tratta di un passaggio culturale epocale”.

Milano, 20 aprile 2016 – “La crisi ha lasciato dietro di noi macerie: dal 2007 ad oggi il nostro settore ha perso il 30% della produzione industriale, il 25 % delle aziende hanno chiuso o hanno ridotto le loro attività, quasi 300 mila lavoratori hanno perso il proprio posto di lavoro. Nello stesso periodo le retribuzioni contrattuali sono cresciute di circa il 24 % mentre la ricchezza prodotta dalle aziende è scesa di circa il 18%.”

“In un simile contesto crediamo che Il Contratto Nazionale debba avere un ruolo regolatorio, di garanzia e di tutela, mentre il contratto aziendale debba prevedere normative in grado di cogliere le esigenze specifiche e distribuire la ricchezza laddove prodotta.”

“Il CCNL deve avere una funzione innanzitutto di garanzia. Garantire che il 100% dei lavoratori abbia un salario adeguato all'andamento del costo della vita, incrementando quindi tutte le retribuzioni individuali inferiori ai minimi di garanzia che verranno aggiornati ogni anno ex post. Garantire che al 100 % dei lavoratori venga distribuita la ricchezza prodotta. Per questo abbiamo previsto un importo minimo annuale (260€) da destinare a forme di retribuzione variabile o in alternativa a welfare e formazione. Questo schema da un lato tutela le imprese che non producendo ricchezza sono nella oggettiva impossibilità di aumentare ulteriormente le retribuzioni, ma consente anche ai lavoratori di ricevere aumenti salariali reali più elevati grazie alla tassazione agevolata dei premi di risultato (10%) e/o del welfare (da 0 fino ad un massimo del 10%) rispetto alla tassazione ordinaria degli incrementi contrattuali mediamente pari al 38%.”

“La nostra proposta prevede inoltre di garantire al 100% dei nostri dipendenti una copertura sanitaria estesa anche ai loro familiari e a totale carico delle Aziende attraverso il fondo mètaSalute che coprirà anche i lavoratori in cassa integrazione ed in mobilità.”

“Sosterremo il futuro dei nostri collaboratori non solo con l'assistenza sanitaria integrativa ma anche con un sostanziale potenziamento della previdenza complementare. Il contributo aziendale per la previdenza complementare aumenterà in una sola tornata contrattuale in misura quasi pari all'incremento maturato in circa 20 anni.”

“Vogliamo inoltre garantire la formazione continua al 100% dei nostri collaboratori grazie ad un diritto soggettivo riconosciuto a ciascuno. Il diritto ad almeno 24 ore di formazione nel triennio con un contributo aziendale pari a 300 euro per partecipare a corsi nel caso di esercizio del diritto da parte del singolo, qualora cioè il lavoratore non sia stato già inserito nei piani formativi da parte dell'Azienda.”

“La nostra non è solo una proposta di rinnovo ma di rinnovamento, si tratta di un passaggio culturale epocale: passare da un concetto di costo a quello di investimento sulla persona.”