

L'intervista. La proposta **Federmeccanica** ai sindacati: nel contratto nazionale salario minimo di garanzia

«Meccanici, spazio al welfare in azienda»

Storchi: da assistenza sanitaria e formazione più benefici rispetto agli aumenti lordi

Federmeccanica ha presentato ai sindacati la proposta per il rinnovo del contratto 2016-2018. Il presidente di **Federmeccanica**, **Fabio Storchi**, spiega le linee-guida del rinnovo: salario minimo di garanzia nel contratto nazionale e più spazio al welfare aziendale. «In questo modo - dice Storchi - si sviluppano iniziative come assistenza sa-

nitaria e formazione che danno benefici superiori rispetto agli aumenti lordi». Per Storchi «la ricchezza va distribuita dove viene generata, cioè nelle imprese». I sindacati non chiudono alle proposte **Federmeccanica** ma avvertono: inaccettabile che gli aumenti non vadano a tutti i lavoratori.

Bricco e Tucci ► pagina 12

INTERVISTA | **Fabio Storchi** | Presidente **Federmeccanica**

«Spazio al welfare aziendale»

Paolo Bricco
ROMA

«La ricchezza va distribuita là dove essa viene generata. Cioè nell'impresa. La ricchezza va distribuita soltanto dopo che essa è stata effettivamente generata. La contrattazione di secondo livello va estesa». **Fabio Storchi** usa parole semplici, quasi da fabbrica. Il presidente di **Federmeccanica** è reduce dall'incontro con i segretari dei sindacati metalmeccanici. Ha appena illustrato le sette pagine di proposte per il rinnovo contrattuale 2016-2018 («sette pagine molto operative») a Maurizio Landini (Fiom-Cgil), Marco Bentivogli (Fim-Cisl) e Rocco Palombella (Uilm-Uil). E ribadisce l'innovazione radicale contenuta nella posizione di **Federmeccanica**: «È cambiato il mondo. Lo sappiamo bene noi che rappresentiamo le aziende manifatturiere più esposte alla concorrenza internazionale. Le imprese hanno nuovi bisogni. E, così, i lavoratori».

Federmeccanica ha spargliato introducendo il tema del salario minimo di garanzia e negando la «verità teologica» di contratti che si definiscono rinnovati soltanto quando le trattative finiscono con aumenti lordi in busta paga per tutti. Che tipo di rea-

zione ha incontrato nei suoi interlocutori?

Le stesse che avevamo già sperimentato il 5 novembre, quando abbiamo consegnato ai tre segretari un documento, sulle nostre posizioni, meno operativo e più teorico. Tutti hanno espresso una contrarietà di fondo, seppure con sfumature diverse, rispetto al minimo di garanzia chiedendo incrementi per tutti. È stata espressa tuttavia attenzione

«La ricchezza va distribuita là dove viene generata. Cioè nelle imprese»

da parte di alcuni sull'insieme della proposta. Anche perché la nostra proposta è assai articolata. E, al tema del salario minimo, aggiunge novità sul welfare e sull'assistenza sanitaria.

Il salario minimo è anche un tema all'ordine del giorno del Governo Renzi.

Sì. Anche se è bene che adesso si arrivi attraverso gli accordi fra le parti sociali. Il contratto nazionale di lavoro è il cardine di riferimento normativo e salariale. All'interno di esso la garanzia salariale di tutela può svolgere nella

maniera più efficace la sua funzione. Il perimetro della rappresentanza va mantenuto.

Nella vostra visione il contratto nazionale, dunque, cambia non poco.

Sì, perché sul piano nazionale si garantisce il minimo salariale e si sviluppano nuove iniziative, come l'assistenza sanitaria e la formazione, che danno benefici superiori rispetto agli aumenti lordi. Con il vecchio modello i lavoratori si ritrovano salari reali inferiori a quelli dei loro colleghi europei e gli imprenditori gestiscono aziende con costi industriali maggiori rispetto a quelli dei loro concorrenti degli altri Paesi. C'è qualcosa che non va.

Sull'assistenza sanitaria, non c'è un profumo di relazioni industriali alla nord-americana?

Perché no? Noi proponiamo una assistenza sanitaria estesa a tutti i familiari. Il veicolo è il fondo Metasalute. Per noi andrebbe bene che i lavoratori azzerassero il loro contributo e che le imprese raddoppiassero il loro: 156 euro a lavoratore all'anno. Lo faremmo volentieri. Come volentieri cambieremmo la formazione. Le vecchie 150 ore non hanno funzionato. La nostra proposta è di 24 ore di formazione a testa nei tre anni: al di là del valore del sa-

lario orario, riempirle di contenuti formativi ci costerebbe 104 euro procapite per esercizio. Sotto il profilo culturale, sarebbe un notevole passo avanti: la formazione diventerebbe un diritto soggettivo, da garantire a tutti. Se vogliamo difendere la manifattura in Italia, è interesse comune sviluppare competenze sofisticate e sempre in evoluzione. Su tutto questo il Governo ha predisposto sgravi e incentivi. La strada è quella.

L'obiettivo finale resta una maggiore centralità del livello di contrattazione aziendale.

È cambiato il mondo. Stiamo provando a disegnare nuove mappe. Ripeto: la ricchezza va distribuita là dove viene generata. Cioè nelle imprese. Non a caso, nella nostra proposta che torneremo a discutere con i sindacati il 21 e il 28 gennaio, incoraggiamo anche gli imprenditori. Non hai uno schema di retribuzione variabile? E, allora, in caso di buoni risultati della tua impresa, potresti erogare 260 euro lordi in più ad ogni tuo dipendente all'anno come premio di risultato. Il mondo è cambiato. Ma la nostra principale ricchezza sono sempre i nostri lavoratori e le nostre lavoratrici. Non dimentichiamolo mai.

RIPRODUZIONE RISERVATA

I NODI

La concorrenza estera

■ Fabio Storchi, presidente di **Federmeccanica**, reduce dall'incontro con i segretari dei sindacati metalmeccanici, ha esposto la sua posizione sulla condizione del suo settore di riferimento: «È cambiato il mondo. Lo sappiamo bene noi che rappresentiamo le aziende manifatturiere più esposte alla concorrenza internazionale. Le imprese – ha sottolineato – hanno nuovi bisogni. E, così, i lavoratori».

I nuovi contratti

■ Per **Federmeccanica**, il contratto nazionale deve cambiare: «Sul piano nazionale – ha detto Storchi – si garantisce il minimo salariale e si sviluppano nuove iniziative, come l'assistenza sanitaria e la formazione. Con il vecchio modello i lavoratori si ritrovano salari reali inferiori a quelli dei loro colleghi europei e gli imprenditori gestiscono aziende con costi industriali maggiori rispetto a quelli dei loro concorrenti degli altri Paesi».



IMMAGINE ECONOMICA

