



LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL 15 OTTOBRE 2009

L'industria metalmeccanica sta attraversando la crisi più grave e prolungata della sua storia. La sopravvivenza stessa di una larga parte delle sue imprese è messa a repentaglio.

Dal 2007 al 2011 il valore aggiunto settoriale è diminuito di oltre 10miliardi di euro con un minor impiego di lavoro equivalente a circa 260mila occupati. Nel quadriennio le retribuzioni contrattuali sono cresciute del 12,7% rispetto all'8,5% del costo-vita e al 3,9% dei prezzi alla produzione; la quota dei redditi da lavoro sul valore aggiunto è aumentata di oltre cinque punti percentuali e il costo del lavoro per unità di prodotto si è incrementato del 9,6% ampliando così il già pesante gap competitivo con i nostri principali concorrenti.

Dopo un breve periodo di ripresa, dalla metà dello scorso anno si è riavviata la spirale recessiva che non accenna a rallentare. Nel primo quadrimestre di quest'anno la produzione industriale del settore metalmeccanico è diminuita del 2,3% sul quadrimestre precedente, del 5,6% sullo stesso periodo del 2011 e del 27,6% sul primo quadrimestre del 2008; le ore di Cassa Integrazione autorizzate corrispondono a 186mila lavoratori a tempo pieno.

Le previsioni relative a produzione ed occupazione per l'anno in corso segnalano attese di ulteriori diminuzioni.

Pesano sulla crisi nuove emergenze (dal credit crunch al ritardo nei pagamenti della Pubblica Amministrazione) che si sommano agli handicap storici del Paese (fisco oppressivo su imprese e lavoro, burocrazia asfissiante e inefficiente, carenza di infrastrutture materiali e immateriali, etc.).

In questa situazione, già di per sé drammatica, si è ora aggiunto il gravissimo sisma che ha colpito un'area che rappresenta, per quantità e qualità, uno dei principali gangli vitali dell'industria metalmeccanica italiana.

Da questo inedito e drammatico contesto non può prescindere la imminente trattativa per il rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009 al cui proposito la Giunta di Federmeccanica, nella sua riunione odierna, ha approvato il presente documento elaborato a partire dalle indicazioni emerse dall'Incontro Nazionale dei Direttivi Metalmeccanici del febbraio scorso.

Le relazioni industriali, il cui principale strumento è la contrattazione, rivestono un ruolo essenziale per il miglioramento dei livelli di produttività e competitività aziendale e di sistema.

Da qualche anno è in atto un processo di cambiamento nei sistemi contrattuali di tutti i paesi europei che rafforza il ruolo della contrattazione aziendale e modifica quello della contrattazione nazionale.

Anche l'Italia si è mossa in questa direzione sia in termini di regole contrattuali che di stabilizzazione dei rapporti tra organizzazioni di rappresentanza (Accordi Interconfederali del 15 aprile 2009 e del 28 giugno 2011). Tuttavia si tratta di un processo in divenire che deve essere monitorato nei risultati che produce e, laddove necessario, completato.

Nel settore metalmeccanico, il CCNL 15 ottobre 2009 e le successive intese ad esso collegate hanno introdotto innovazioni importanti che consentono e favoriscono il desiderato accrescimento di ruolo del livello aziendale (Derogabilità del Ccnl, Linee Guida per il salario variabile nelle aziende di minori dimensioni, Norme specifiche per il comparto auto).

In un'ottica di Relazioni Industriali cooperative e non conflittuali sono stati valorizzati gli strumenti di welfare contrattuale rafforzando la previdenza complementare (Cometa) e avviando il fondo di categoria per l'assistenza sanitaria (MétaSalute).

Il CCNL 2009, tuttavia, non ha trovato la condivisione della Fiom che non lo ha firmato.

Ora siamo alla vigilia della scadenza del contratto che, alla luce della situazione precedentemente descritta, si colloca in un contesto di estrema difficoltà per le imprese e per l'occupazione.

Mai come in questo momento è valido il principio secondo cui la contrattazione collettiva, e nella fattispecie il contratto nazionale di lavoro, è utile se è funzionale all'accrescimento della produttività e della competitività delle imprese; per questo motivo il contratto non deve essere rinnovato a tutti i costi ma solo qualora in grado di dare risposte positive alle necessità delle imprese senza mai dimenticare che è dal successo delle imprese che dipende l'occupazione e il benessere dei lavoratori.

Per quanto concerne gli aspetti salariali del contratto si deve perseguire un obiettivo di coerenza tra oneri economici a carico delle imprese e le loro condizioni produttive e di mercato definendo criteri di flessibilità nell'applicazione delle regole vigenti e innovando rispetto a prassi consolidate ma non più attuali. Occorre anche perseguire il superamento di tutti i residui automatismi salariali, con particolare riferimento agli aumenti periodici di anzianità, ampliando così gli spazi per politiche di valorizzazione del merito individuale.

Per quanto concerne il regime degli orari l'obiettivo è quello di aumentare e rendere più flessibili sia le ore di effettiva prestazione individuale che degli impianti. Si tratta, da un lato, di avvicinare, fino a far coincidere, le ore effettivamente lavorate con quelle contrattualmente dovute, anche sfrondando e razionalizzando tutto ciò che incide sulla prestazione effettiva, e, dall'altro, di rendere di semplice applicazione ed esigibilità la flessibilità dell'orario nell'ambito delle previsioni di legge. Il contratto nazionale deve anche favorire l'adozione a livello aziendale di schemi di orario che consentano il massimo utilizzo degli impianti permettendo, ferme restando le ore di lavoro dei singoli lavoratori, il funzionamento degli stessi fino a 24 ore al giorno per 7 giorni alla settimana.

La modalità principale per avvicinare le ore di prestazione effettiva a quelle contrattuali consiste nella drastica riduzione dell'assenteismo, in particolare quello determinato da assenze per malattia di breve durata, che comporta costi diretti a carico delle imprese per la parte della retribuzione non indennizzata dall'Inps e gravi diseconomie organizzative soprattutto nelle imprese di minori dimensioni. Mantenendo le tutele per le malattie gravi,

occorre rivedere il trattamento relativo ai primi tre giorni di malattia (carenza) che, come noto, è oggi di esclusiva disciplina contrattuale e non di legge.

Anche le ore di straordinario attualmente previste dal contratto (200/250 annue) debbono essere rese effettivamente disponibili per le aziende, senza defatiganti trattative, anche nella giornata del sabato.

Le innovazioni in termini di prestazione individuale e di flessibilità gestionale degli orari dovranno affermare un principio di stretta corrispondenza tra prestazione di lavoro e relativo trattamento retributivo.

Con il prossimo contratto dovranno essere semplificate le già previste procedure di derogabilità tenendo anche conto delle innovazioni, introdotte successivamente al nostro accordo del 29 settembre 2010 sia dall'Accordo Interconfederale che dalla legge, che hanno riguardato sia le regole di definizione degli accordi aziendali che la loro efficacia soggettiva.

Più in generale, occorre definire soluzioni che rendano la contrattazione aziendale sempre meno subordinata a quella nazionale seppur con essa coordinata. Così come dovrà essere mantenuta al contratto nazionale la prerogativa di strumento esaustivo per il governo delle relazioni di lavoro in azienda in tutte quelle imprese che non hanno né contrattazione aziendale né rappresentanze sindacali e che quindi necessitano di norme contrattuali direttamente applicabili.

Il testo del prossimo contratto dovrà essere ulteriormente semplificato e adeguato alle innovazioni legislative in tema di lavoro, recenti (riforma delle pensioni) e di prossima emanazione (mercato del lavoro); a cominciare dal demando relativo alla definizione delle ulteriori ipotesi di ricorso ai contratti di somministrazione.

La competizione globale è fortissima e debbono essere usati tutti gli strumenti utili (tarati sugli standard europei) per non rimanerne schiacciati.

Produttività, flessibilità, qualità, controllo dei costi ed equità distributiva costituiscono i principi fondanti della prossima stagione contrattuale e Federmeccanica intende perseguirli insieme alle organizzazioni sindacali che questi ineludibili principi condividono.

Nelle condizioni date, o questi principi troveranno adeguata realizzazione oppure Federmeccanica non riterrà utile concludere alcun accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Con Fim e Uilm in questi anni è stato compiuto un percorso comune che ha consentito innovazioni importanti per le imprese e per i lavoratori. La Fiom si è trincerata in una posizione di contestazione a tutto campo incapace di produrre il minimo frutto in termini di concreta pratica negoziale. Tuttavia Federmeccanica non intende rinunciare a priori ad un Ccnl sottoscritto da tutti i sindacati più rappresentativi della categoria. Certamente, però, non potremo accettare di aprire il confronto su piattaforme che disconoscono il vigente Ccnl 15 ottobre 2009 che è quello che ci accingiamo a rinnovare.

Quale che sia il contenuto del contratto, resta aperto il “*drammatico*” problema della sua esigibilità; su tale questione, in assenza di una disciplina di legge relativa all'applicazione *erga omnes* del contratto nazionale, sarà compito delle parti definire una disciplina pattizia che individui principi, regole e sanzioni a carico della parte eventualmente inadempiente.

Bergamo, 22 giugno 2012