

Documento sulle politiche contrattuali

Presentato da Gianni Rinaldini, segretario generale Fiom-Cgil

Cervia 16 Maggio 2008



UNA NUOVA FASE DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva di tutti gli aspetti che compongono la prestazione lavorativa nei luoghi di lavoro è un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori che si può difendere, qualificare ed estendere unicamente praticandolo.

L'apertura di una nuova ed estesa fase di contrattazione articolata acquisitiva è la scelta che la Conferenza di Organizzazione della Fiom propone e considera indispensabile.

Del resto la riconquista del Contratto nazionale, ottenuta unitamente a Fim e Uilm nel settore industriale e dell'artigianato con tutte le controparti che compongono la nostra categoria, grazie alla determinante mobilitazione di tutti i metalmeccanici con oltre 50 ore di sciopero, e validata con voto referendario dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici, è la condizione che ci permette di estendere la contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro.

I CONTI CON LA GLOBALIZZAZIONE

Tutto ciò ha dovuto e deve fare i conti con una fase di straordinaria complessità in cui i diritti nel lavoro e sociali sono radicalmente messi in discussione dalla gigantesca globalizzazione in atto dell'economia, dei mercati, della finanza e del lavoro.

Si è generalizzato un modello industriale, grazie all'uso dell'informatica e delle telecomunicazioni, basato sulle delocalizzazioni ed esternalizzazioni produttive, sulla logica della riduzione dei costi compreso quello del lavoro, sulle promozioni dei marchi, sulla estensione della precarietà.

La finanza e la logica del profitto a breve travalica ormai gli Stati e i territori generando un nuovo modello di sfruttamento globale fondato sulla competizione tra imprese e lavoratori.

E' così che il lavoro perde valore diventando uno dei tanti fattori della produzione, precario, e perciò scarsamente retribuito.

L'OFFENSIVA DELLA CONFINDUSTRIA

Non è un caso che la nuova Presidente degli Industriali, Emma Marcegaglia, avanzi richieste molto precise: defiscalizzazione degli straordinari e dei premi aziendali variabili, alleggerimento del Contratto Nazionale sia sul piano economico che normativo, eliminazione di vincoli e regole che ingessano il mercato del lavoro, revisione delle norme introdotte dal TESTO UNICO in materia di sicurezza sul lavoro, ridisegno delle relazioni sindacali, il tutto motivato dalla

necessità di favorire la libertà di scelta dei lavoratori e di aumentare la produttività.

LE ESIGENZE DEI LAVORATORI

Contemporaneamente una nuova fase di contrattazione articolata deve fare i conti e dare risposte a precise esigenze dei lavoratori:

- l'emergenza salariale dovuta al continuo arretramento del potere d'acquisto delle retribuzioni e resa evidente dal trasferimento realizzato in questi 15 anni della ricchezza prodotta dal lavoro ai profitti;
- il peggioramento delle condizioni di lavoro in termini di aumento di ritmi, carichi di lavoro, ripetitività, in termini di salute e sicurezza, di aumento degli infortuni anche a carattere mortale;
- l'aumento delle precarietà nel lavoro e l'aumento degli orari di lavoro di fatto;
- le differenze normative e salariali tra i lavoratori che operano nella stessa filiera produttiva dovute a processi di appalto, esternalizzazione, e di frantumazione del processo produttivo;
- il non riconoscimento delle reali prestazioni professionali espresse dai lavoratori e l'assenza di percorsi di reale crescita professionale, l'assenza di una reale formazione quale diritto permanente delle lavoratrici e dei lavoratori;
- l'emergere di problematiche di carattere ambientale e sociale (casa, assistenza all'infanzia, sanità integrativa, assistenza agli anziani, ecc..).

DIFESA DELL'OCCUPAZIONE E NUOVA POLITICA INDUSTRIALE

Infine una nuova fase di contrattazione articolata deve misurarsi e fare i conti con i ritardi dell'apparato industriale, le responsabilità ed i limiti delle imprese e del capitalismo italiano in particolare sul terreno dell'innovazione dei prodotti e dei processi della qualità e della ricerca, della compatibilità ambientale.

Occorre in questo senso misurarsi sia con i processi di riorganizzazione nei grandi gruppi e con le multinazionali, sia con la evoluzione della struttura manifatturiera che non deve delegare ad altri le funzioni di rapporto con il mercato, del processo di innovazione e che deve sviluppare sistemi di imprese a rete su basi paritaria, riqualificando la catena di subfornitura anche ponendosi il problema di superare il limite tutto italiano della ridotta dimensione delle imprese.

Sul terreno della difesa dell'occupazione e per una nuova politica industriale, riconfermando gli orientamenti e le linee d'azione definite nel XXIV Congresso nazionale della Fiom-Cgil, occorre rivendicare e rimettere al centro un ruolo di responsabilità sociale dell'impresa per contrastare processi di delocalizzazione anche vincolando le imprese ad interventi industriali ed occupazionali sostitutivi sul territorio, riconfermando l'indisponibilità della Fiom ai licenziamenti collettivi ed alle chiusure degli stabilimenti.

INCHIESTA, DEMOCRAZIA E PREPARAZIONE DELLE VERTENZE

In questo contesto, anche utilizzando in modo articolato ed approfondito, i risultati dell'inchiesta nazionale sulle condizioni dei metalmeccanici in ITALIA, è

necessario costruire rivendicazioni con il coinvolgimento delle RSU e con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e non, sia in fase di preparazione che di gestione della vertenza. In ogni caso le piattaforme e gli accordi devono essere sottoposte alla validazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati tramite referendum.

La costruzione di un autonomo punto di vista del lavoro sui processi industriali e sulla prestazione lavorativa è la condizione per proporsi di unificare e rappresentare tutti gli addetti del settore metalmeccanico ridando un senso al cosa si fa, al come e al cosa si produce.

Questo richiede la ricostruzione di adeguati rapporti di forza in ogni luogo di lavoro affinché attraverso la solidarietà e l'azione collettiva il lavoro produca anche l'effetto di innovare il sistema delle imprese verso la qualità dei prodotti e del lavoro.

C'è bisogno di ricostruire una cultura sindacale e contrattuale che abbia una dimensione adeguata alla complessità dei processi in atto, capace di fondarsi sull'esperienza e la conoscenza diretta delle persone che lavorano e di ricostruire un nuovo rapporto con il mondo della cultura e della scienza.

C'è bisogno di sperimentare e costruire esperienze di contrattazione di filiera e di sito anche verificando e proponendo di realizzare prime forme di coordinamento intercategoriale.

PROPOSTE DI CONTENUTO RIVENDICATIVO

Sull'insieme delle valutazioni fin qui espresse, è utile indicare alcune proposte di contenuto rivendicativo.

Aumenti retributivi e Premio di Risultato

E' necessario ricostruire un rapporto tra la prestazione, i risultati e la qualità del lavoro e del salario, capace di recuperare un controllo sul salario di fatto erogato nelle imprese ed una reale crescita delle retribuzioni.

Ciò significa rivendicare aumenti salariali che riconoscano il contributo cooperativo e d'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'evoluzione organizzativa dei sistemi produttivi.

Ciò significa rivendicare il consolidamento dei Premi di Risultato sulla base di quanto effettivamente erogato.

Ciò significa rivendicare l'istituzione di nuovi Premi di Risultato che privilegiano indicatori di qualità, andamento dell'impresa ed efficienza dell'organizzazione del lavoro, concordando piani ed obiettivi di miglioramento, definendo procedure di verifica periodiche con modalità di controllo costante senza prevederne la totale variabilità e respingendo qualsiasi scambio tra il peggioramento delle condizioni di lavoro e il salario.

Sono da escludere legami del P.d.R. con la presenza, con l'andamento degli infortuni o malattia e vanno evitate scomposizioni del PdR sul piano individuale, o per piccoli gruppi. Il P.d.R. va erogato a tutti i lavoratori assunti con contratti a termine.

Organizzazione e prestazione del lavoro

Occorre rivendicare la negoziazione di nuovi modelli organizzativi sia nella direzione di riduzione dei livelli gerarchici che nella direzione di valorizzare gli spazi di autonomia e di crescita professionale.

E' decisivo riconquistare sedi e strumenti negoziali che permettono alle RSU di intervenire sui tempi, ritmi, saturazione e loro composizione.

Contemporaneamente è necessario ricostruire il diritto a definire congiuntamente modalità e tempi di rilevazione degli indici di rischio per le posizioni ripetitive, concordando gli investimenti necessari al reale miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ciò anche avvalendosi delle competenze con i diversi enti pubblici in materia di salute e sicurezza.

Relazioni sindacali – politica industriale – ricomposizione del ciclo produttivo

Occorre formalizzare gli impegni sul terreno degli investimenti e delle scelte di politica industriale e della loro compatibilità ambientale.

Occorre qualificare il sistema di informazioni ricostruendo una conoscenza delle Società controllate, della filiera che determina il prodotto, del reale assetto del completo processo dalla progettazione alla vendita.

E' questo il terreno che può concretamente permettere di aprire una discussione sul sistema degli appalti, del cambio appalti in particolare nel sistema dei servizi e sui processi di esternalizzazione o delocalizzazioni produttive.

L'azione negoziale deve porsi l'obiettivo del progressivo superamento dei differenziali salariali e normativi, di verifica delle reali condizioni di legittimità degli appalti e dei processi di esternalizzazione e di costruzione di concrete azioni di contrattazione di sito o di filiera.

Tale obiettivo va perseguito già in questa nuova fase di contrattazione.

Mercato del lavoro e occupazione

L'azione negoziale deve acquisire sedi di confronto e strumenti per la progressiva stabilizzazione dell'occupazione. Vanno pertanto avanzate richieste in direzione di fissare percentuali max di ricorso a forme di lavoro non a tempo indeterminato, definiti bacini di riferimento aziendali e di Gruppo che in tempi certi permettano la trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro e comunque riconoscono al lavoratore un diritto di precedenza.

Orario di lavoro

Occorre riaffermare il ruolo contrattuale delle RSU in materia di effettivo controllo e gestione dell'orario di fatto (straordinario, orario plurisettimanale, turni, part-time).

In particolare a fronte di nuove turnistiche è necessario riconfermare l'obiettivo che ad un maggior utilizzo degli impianti deve corrispondere una riduzione dell'orario.

Inquadramento – professionalità - formazione

Occorre rivendicare sistemi di valorizzazione professionale e delle competenze attraverso classificazioni aziendali aggiuntive che riconoscono gli elementi di professionalità complementare di polifunzionalità e di polivalenza sia quali criteri aggiuntivi per i passaggi di categoria, sia introducendo quote strutturali di salario professionale collettivamente contrattato.

Occorre recuperare una sede aziendale di confronto e contrattazione annuale dell'inquadramento e delle professionalità.

La formazione deve diventare un diritto permanente per tutti i dipendenti fissando tetti minimi annui di formazione professionale ed estendendo rendendolo più fruibile il diritto allo studio, anche in rapporto con le nuove esigenze poste dai lavoratori migranti.

Salute e sicurezza

Anche alla luce delle novità del CCNL e legislative è necessario qualificare ed estendere l'azione contrattuale affinché si rivendicano specifici percorsi negoziali sulla salute e sulla sicurezza (piano aziendale alla sicurezza) avendo a riferimento quanto definito dall'Assemblea nazionale degli RLS, sia qualificando ed integrando l'azione delle RSU e degli RLS in azienda.

Diritti sociali

Stanno aumentando le azioni unilaterali dell'impresa in materia di asili nidi, polizze assicurative sanitarie, in una logica di privatizzazione e di risposta aziendalistica a temi sociali.

Sempre più per le lavoratrici ed i lavoratori assumono carattere di urgenza, problematiche di carattere sociale quali la casa, l'assistenza all'infanzia, la sanità integrativa, l'assistenza agli anziani non autosufficienti.

L'azione di contrattazione nel luogo di lavoro per poter rispondere a tali problematiche in un'ottica di estensione dei diritti sociali universali sul territorio deve sapersi collegare anche con un'azione di carattere contrattuale confederale e territoriale.

In particolare in materia di sanità integrativa, assistenza all'infanzia e agli anziani, occorre pensare ad uno specifico momento seminariale di approfondimento al fine di delineare alcune linee generali con cui sperimentare azioni di contrattazione aziendale che abbiano ricadute sul territorio allargando i diritti universali.

UN NUOVO QUADRO POLITICO E SOCIALE

Il nuovo Governo e la Confindustria hanno già annunciato che intendono ridurre il ruolo del Contratto nazionale e pretendono di definire i limiti e gli spazi della contrattazione di 2° livello procedendo sulla parte economica ad aumenti retributivi totalmente variabili vincolati a produttività e redditività..

Inoltre il Governo ha già annunciato l'intento di detassare gli straordinari e i Premi di Risultato variabili, esercitando così un intervento diretto sulla contrattazione e sulle parti sociali, sia sulla struttura e sul concetto di progressività fiscale.

LA PROPOSTA DI RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE E IL PUNTO DI VISTA DELLA FIOM-CGIL

In questo contesto è stata predisposta da Cgil, Cisl, Uil una piattaforma sindacale unitaria per la riforma della struttura della contrattazione, comprensiva di una proposta di riforma della rappresentanza e della democrazia sindacale.

Nei prossimi giorni su tali basi prenderà avvio un confronto tra Governo, Imprenditori e Sindacati.

La Conferenza di Organizzazione della Fiom su tali materie a differenza di quanto indicato nel documento piattaforma unitaria considera che:

- il Contratto nazionale deve rafforzare il suo carattere solidale, la sua funzione normativa e salariale a partire dall'obiettivo di incrementare il valore reale delle retribuzioni.
- Il passaggio alla durata triennale dei Contratti deve prevedere un meccanismo automatico di tutela del salario dall'inflazione.
- La contrattazione aziendale deve mantenere un carattere acquisitivo senza introduzione di vincoli che ne impediscono la concreta possibilità di intervento su tutto ciò che compone la prestazione lavorativa ed il salario non può avere carattere totalmente variabile.
- Il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a decidere la validazione delle piattaforme e degli accordi tramite referendum è la condizione indispensabile per costruire un processo di unità sindacale. Tale diritto deve poter essere esercitato anche in presenza di diverse posizioni tra le organizzazioni sindacali, perchè la democrazia è l'unico modo per evitare accordi separati e far decidere i lavoratori.

Sulla base di queste considerazioni sarà valutato l'accordo finale che sarà realizzato.

Nel frattempo la Fiom si sente impegnata a contrastare gli orientamenti espressi da Confindustria e del Governo, sia attraverso la mobilitazione che si renderà necessaria, sia attraverso una concreta pratica contrattuale.

DISCUSSIONE CON LE RSU

E' inaccettabile l'idea confindustriale di ridurre il confronto ed il ruolo sindacale ad una pura dimensione aziendalistica in cui l'impresa diventa la comunità in cui esiste un solo soggetto ed interesse generale che è la competitività del mercato.

Sull'insieme dei contenuti del presente documento la Conferenza di Organizzazione della Fiom impegna le proprie strutture a convocare attivi in tutti i territori delle delegate e dei delegati della Fiom per la più ampia ed approfondita discussione possibile.

Successivamente e sulla base della discussione così svolta si svolgerà il Comitato Centrale della Fiom.