



Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici

DOCUMENTO PER LA DISCUSSIONE DELLA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE UILM

La Conferenza d'Organizzazione della Uilm dovrà essere l'occasione per una riflessione sull'agenda sindacale, c'è infatti bisogno di pensare al Sindacato, a come fare Sindacato nei prossimi anni.

1) Lo scenario economico

Molto potrebbe essere scritto sulla situazione economica, sui rischi della finanziarizzazione dell'economia, sulla globalizzazione, sulla crisi in atto e sui suoi imprevedibili effetti. Così come l'emergere di nuove e potenti economie, anche sotto il profilo politico, la Cina, la Russia, l'India debbono essere tenuti in conto nell'analisi dell'economia italiana e, in particolare, dell'industria metalmeccanica italiana, che esporta più del 40% di ciò che produce.

L'euro che vale quasi 1,6 dollari, meglio di altri elementi, simbolizza la situazione economica, che vede le imprese soffrire da un lato dell'euro forte e dall'altro della dinamica dei prezzi delle materie prime.

Ma soffermarci sulla situazione economica internazionale rischia di farci dimenticare dei problemi dell'economia italiana, che soffre l'onere di un debito pubblico imponente, che non stata in grado di affrontare fino in fondo le questioni dell'efficienza della pubblica amministrazione locale e statale, delle reti infrastrutturali, ma anche – e il tema ci riguarda da vicino – dell'insufficiente dinamica della produttività.

2) Lo scenario politico e il ruolo

I temi sui quali riflettere nella nostra Conferenza d'Organizzazione sono molteplici, ma il punto di partenza non può che essere una riflessione sull'autonomia del Sindacato rispetto alla Politica. Il tema torna necessariamente di attualità dopo le recenti elezioni politiche, che hanno profondamente trasformato lo scenario italiano. Il voto ha evidentemente consegnato un'ampia maggioranza al centrodestra, ma soprattutto ha semplificato in senso bipartitico l'assetto parlamentare, cancellando la rappresentanza di tutte le formazioni minori, di destra e clamorosamente di tutta la sinistra socialista e radicale. Questo potrebbe significare una maggiore forza della Politica, che quindi tenterà di riappropriarsi degli spazi ceduto dal 1992 in poi in favore delle formazioni sociali, tra cui il Sindacato confederale, ma anche i "Poteri forti".

Con la Politica che vuole riaffermare il proprio ruolo ed i "Poteri forti" che intendono rafforzarlo ulteriormente, si profila anche il tentativo di delegittimare il Sindacalismo confederale.

D'altro canto, il ruolo di supplenza della Politica, esercitato a lungo, rischia di snaturare il ruolo del sindacato, che fondamentale resta quello di organizzare, tutelare e rappresentare le lavoratrici ed i lavoratori, nel nostro caso metalmeccanici, ed i loro legittimi interessi. Ciò significa, come ben sappiamo, contrattare con le imprese migliori condizioni salariali e di lavoro, livelli sempre più alti di sicurezza, ma anche gestire per via negoziale le eventuali criticità delle aziende dovute ai cambiamenti economici e dei mercati. Con la crisi che si profila sempre più fosca, purtroppo diverrà sempre più importante la capacità di affrontare le crisi. Le aziende sono patrimonio comune di lavoratori ed imprenditori, fare la nostra parte per preservarle è un imperativo a cui non possiamo sottrarci.

3) La contrattazione nazionale

Nonostante importanti risultati contrattuali, da ultimo il contratto dell'industria metalmeccanica con il quale abbiamo ottenuto un aumento del 7,23%, il migliore degli ultimi 20 anni, o anche il rinnovo del contratto dell'artigianato metalmeccanico firmato dopo ben 11 anni, la contrattazione nazionale – dobbiamo riconoscerlo – non è stata valutata dai lavoratori che rappresentiamo come risolutiva della “questione salariale”.

Questo spiega la disaffezione registrata durante la consultazione, in particolare nelle grandi aziende.

Non c'è dubbio che su questi risultati contrattuali, ma ancor più sulle buste paga dei lavoratori, pesa un prelievo fiscale ormai insostenibile: un lavoratore di 3° livello, senza contrattazione aziendale, sui recenti aumenti ha pagato il 27% di Irpef, più le addizionali regionali e comunali, senza considerare naturalmente il carico contributivo posto a carico del lavoratore pari al 9,49%.

Il Sindacato Confederale dovrà quindi porre con forza al prossimo Governo il problema di ridurre il prelievo fiscale sul lavoro dipendente, riaffermando la necessità dell'equità fiscale e della correlata lotta all'evasione.

La crisi di fiducia che sta investendo il rapporto tra sindacato e lavoratori è un fatto importante da valutare attentamente.

E' di grande attualità la questione Alitalia, sebbene essa rappresenti il punto più critico e per questo non sia un esempio del tutto attendibile. In questa complessa vicenda, si usa addossare al sindacato una serie di gravi errori, tutti rinvenibili nell'ultima fase delle trattative. Più in particolare, si è accusato il sindacato di incapacità negoziale e di sottovalutazione della crisi. A ben vedere, però, gli errori commessi dal sindacato risalgono soprattutto al passato, a partire dalla metà degli anni '90. L'azione sindacale è stata difatti condizionata da un vizio di fondo: a costo di difendere piccoli privilegi si è sacrificato l'interesse dell'azienda nel suo complesso. Oggi che siamo al culmine della vicenda i lavoratori pensano che il sindacato non sia più in condizioni di tutelarli.

In misura evidentemente meno forte la crisi della fiducia noi l'abbiamo comunque registrata durante la vicenda del Contratto Nazionale. I parametri non sono omogenei, in Alitalia vi è in gioco il posto di lavoro, con il Contratto Nazionale in gioco vi è la quarta settimana del mese dove si consuma di meno. Ma la risposta è purtroppo analoga: il sindacato non è più in grado di tutelarci.

Questo noi l'abbiamo riscontrato in modo particolare nelle grandi aziende, dove il Sindacato era forte e rappresentativo ma, oggi, siamo costretti a chiederci se lo sia ancora.

In questi giorni il sindacato è stato accusato di essere diventato una "altra casta", peggiore addirittura di quella politica.

Almeno la casta politica – si dice – viene eletta; si fa perfino il paragone con Bassolino, assorto a massimo esempio negativo, ma almeno costui – si ribadisce velenosamente – prende il 70% dei voti del territorio. Il Sindacato, invece, non viene eletto da nessuno o, meglio, la sua è una elezione che avviene all'interno della casta stessa.

Il nostro sarebbe un Sindacato che non rappresenta più i lavoratori perché non ne fa gli interessi, perché preferisce varcare i cancelli di palazzo Chigi piuttosto che quelli di Mirafiori. Il Sindacato – si nota – prima fa gli accordi e poi li fa ratificare con un referendum del quale si conosce preventivamente il risultato.

La maggior preoccupazione è che la propaganda negativa verso il Sindacato possa trovare ascolto fra i lavoratori. Pare che questo timore stia trovando le prime allarmanti conferme. Non possiamo far finta di non vedere.

Il punto da cui partire è un diverso modo di "fare Sindacato".

Tre parole d'ordine: un linguaggio di verità, l'azienda è il bene prioritario da tutelare, la Uilm deve mettere in discussione sé stessa ed innestare una marcia in più.

Più in particolare, per innestare una marcia in più dobbiamo essere finalmente capaci di realizzare quelle intuizioni di politica sindacale, che pure spesso riusciamo a cogliere prima degli altri. Per farlo dovremo mettere in discussione alcuni nostri comportamenti, abitudini sedimentate nel tempo. Ricorrono oggi circostanze favorevoli, che rendono non solo possibile, ma necessario questo auspicato cambio di passo. Sempre più frequentemente, infatti, ci si presentano occasioni importanti, per assumere un ruolo da protagonista nelle azioni di politica sindacale. A favorirci è lo spirito laico e riformista che tradizionalmente ci contraddistingue, nonché la fisionomia di soggetto sostanzialmente autonomo dalla politica. Noi siamo oggi obbiettivamente il soggetto sindacale che più prontamente può interpretare i cambiamenti.

La società odierna non ha bisogno del Sindacato in ogni caso, ha bisogno del Sindacato che è capace di rendersi utile; diversamente ne può anche fare a meno.

Dobbiamo reagire sfidando i nostri detrattori ed avversari sul terreno decisivo della rappresentatività, allargando la base dei soggetti a cui ci rivolgiamo. Tre categorie di lavoratori risultano oggi escluse o ancora non sufficientemente rappresentate dal sindacato ed in particolare dalla Uilm: immigrati, impiegati e precari. Ad essi devono rivolgersi le nostre politiche sia contrattuali sia di servizi, in maggior sinergia con la confederazione.

Con specifico riferimento al problema della bassa sindacalizzazione degli impiegati, è giunto il momento di superare la storica contrapposizione fra colletti bianchi e tute blu. Sempre più si accrescono, difatti, le fila degli impiegati-massa, bisognosi di tutele quanto i loro colleghi operai. Da decenni il sindacato non è purtroppo in grado di formulare una proposta efficace, per superare questo tradizionale limite della rappresentanza. La recente parificazione operai-impiegati, realizzata

nell'ultimo rinnovo contrattuale, è il segno tangibile di un cambiamento, che dobbiamo essere capaci nel prossimo futuro di cogliere in tutte le sue implicazioni.

Per quanto riguarda i nostri colleghi extracomunitari, la cui integrazione sul luogo di lavoro è un fatto positivo della nostra realtà produttiva, si tratta di offrire loro la possibilità di realizzare una reale integrazione anche nella vita quotidiana al di fuori del luogo di lavoro.

Conoscere la lingua, le leggi, in particolare la nostra Costituzione, rappresenta una risposta che da un lato risponde alle esigenze quotidiane dei lavoratori extracomunitari, e, dall'altro, risponde all'esigenza di creare le condizioni per una reale integrazione con la conoscenza dei diritti, ma anche dei doveri, che regolano i rapporti tra chi vive in Italia.

Per questo il Sindacato, primo riferimento per chi viene in Italia per lavorare, deve attrezzarsi per offrire a questi lavoratori le tutele che spettano a tutti i lavoratori italiani, più una, l'opportunità di integrarsi.

4) La contrattazione di secondo livello

Alla difficoltà di "arrivare a fine mese" contribuisce anche l'insufficiente diffusione della contrattazione di secondo livello e questo testimonia la necessità di estenderla. La conclusione del contratto dei metalmeccanici dà un orientamento che ci pare utile. Dovremo in ogni caso avere l'ambizione di fare più contrattazione, sia se – come auspichiamo – ci sarà la riforma del sistema di contrattazione, sia se – come temiamo – la riforma si arenerà.

C'è però un'altra emergenza di cui un Sindacato industriale come il nostro non può disinteressarsi: la dinamica della produttività. In Italia la produttività cresce poco, questo è innegabile.

Sappiamo bene che la produttività non si realizza nell'attuale fase dello sviluppo industriale semplicemente aumentando i ritmi di lavoro, ma che la produttività si realizza con investimenti sempre più cospicui volti a migliorare la quantità e la qualità del prodotto e del processo.

Dobbiamo però tenere presente che questi cospicui investimenti vengono fatti dalle imprese laddove sanno che avranno ritorni certi e nei tempi previsti. Da qui la necessità di affrontare in sede contrattuale le questioni del migliore e più flessibile utilizzo degli impianti per tener conto della volatilità dei mercati e della capacità di cogliere le occasioni di lavoro, sempre con l'obiettivo di retribuire l'impegno, il merito e i sacrifici che i lavoratori sopportano.

4.1) Pagare il merito e la fatica

In questa contrattazione, sia essa aziendale o territoriale, dobbiamo essere capaci di pagare di più il merito, l'impegno, la qualità del lavoro e la fatica, quella fisica, spesso legata alla ripetitività tipica del lavoro "vincolato". Per pagare la qualità del lavoro questo pensiamo che occorra premiare, anche tramite coefficienti individuali che rivalutino le quantità dei premi da erogare, l'impegno dei singoli, salvaguardando comunque le assenze per malattie lunghe e gravi, per la maternità e i congedi parentali e per infortunio.

4.2) Politiche contrattuali per gli impiegati e i tecnici

In una prospettiva di più ampio respiro, e iniziando dalle imprese con una maggiore densità di "alte professionalità", si potranno aprire confronti tra Organizzazioni sindacali e Direzioni aziendali per tentare di "contrattualizzare" anche le politiche retributive individuali, che oggi molte aziende praticano, in particolare per impiegati e quadri.

Per i quadri, si tratta di contrattare, così come fanno i dirigenti, una parte del salario legato agli "obiettivi" (M.B.O.) così come prevedere adeguati benefit, togliendo almeno una parte di questo monte salari dall'unilateralità aziendale, eliminandone contestualmente i potenziali rischi in termini di manovre a carattere "antisindacale" e definendo le regole per la crescita professionale e retributiva.

Un altro tema da affrontare è quello della remunerazione delle prestazioni straordinarie per gli impiegati di 6° e 7° livello e, a partire dagli impiegati, ma non limitandoci solo a queste figure, si tratta di definire, criteri, condivisi e trasparenti, per remunerare il merito, il ruolo e le capacità professionali.

4.3) Variabilità dei premi di risultato e consolidamento

Nella discussione – da sempre presente quando si affronta il tema del salario aziendale – sulle questioni della variabilità dei Premi, oggi più che mai, in uno scenario economico complesso ma anche ricco di opportunità, occorre considerare in via prioritaria la necessità di legare la crescita delle retribuzioni al buon andamento dell'azienda, piuttosto che restare intrappolati da posizioni ideologiche che puntano alla definizione di premi "fissi", che hanno il difetto di non risolvere il problema salariale.

Nulla toglie che tutto questo poi potrebbe trovare soluzione nell'individuazione di un meccanismo che, a fronte del consolidamento dei risultati produttivi, comporti di conseguenza il consolidamento dei risultati salariali.

Se ci riflettiamo bene, è così che si difendono i due livelli di contrattazione: specializzandoli, e allora, se il contratto nazionale è il luogo dove va esercitata la tutela del "potere d'acquisto" delle retribuzioni e della definizione delle normative comuni a tutto il settore, la contrattazione di secondo livello è l'ambito all'interno del quale negoziare la remunerazione delle specifiche capacità, dell'impegno, della produttività.

4.4) L'assistenza sanitaria

Altro importante tema da affrontare nella contrattazione di secondo livello riguarda quello dell'assistenza sanitaria integrativa. Si tratta di definire istituti che permettano al lavoratore, e con un contributo modesto a suo carico, per i familiari un sistema che consenta di affrontare le spese sanitarie, spesso non prevedibili, che sono necessarie e di poter garantire la migliore tutela della salute del lavoratore e della sua famiglia, aldilà dei livelli essenziali di assistenza che comunque debbono essere garantiti dal servizio pubblico.

5) Salute e sicurezza sul lavoro

Dovremo riflettere anche su altri temi, primo fra tutti quello della sicurezza sul lavoro, impegno permanente della Uilm, non solo sul fronte degli infortuni mortali, ma in una prospettiva di prevenzione reale globale e quindi di "miglior lavoro".

L'obiettivo è quello di diffondere la cultura della sicurezza, che coinvolga tutta l'azienda, dai dirigenti ai preposti, agli RLS, fino a formare ed informare tutti i lavoratori; una cultura che non si limiti a vedere la salute come assenza di malattia o la sicurezza come assenza di infortuni, ma preveda il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro come obiettivo finale.

6) La formazione continua

Un'ulteriore riflessione va inoltre svolta sul tema della formazione professionale, partendo da una premessa: l'industria italiana di domani, industria che noi vogliamo forte e competitiva nel mondo, dovrà basarsi sulle competenze tecnico-professionali e gestionali dei propri dipendenti. La ricerca, la formazione scolastica e universitaria, ma anche l'aggiornamento e la formazione continua dei lavoratori risultano elementi strategici per il nostro futuro.

Ovviamente, di questi differenti tipi di formazione, tutti di grande interesse, ce n'è uno, quello della formazione continua, che ci investe direttamente: le attività di formazione per i lavoratori dipendenti finanziate dai fondi interprofessionali che operano nel settore metalmeccanico: Fondimpresa (costituito da Cgil, Cisl e Uil con Confindustria), Fapi (costituito con Confapi), Fondartigianato (costituito con le Associazioni artigiane) e FonCoop (costituito con le Centrali cooperative).

La fase di avvio di queste attività, (che definiremmo "pionieristica", vista la necessità di sperimentare prassi e comportamenti tra le Organizzazioni sindacali, le RSU, le imprese e le Associazioni) deve concludersi da qui a qualche mese con un'elaborazione di indirizzi comuni alla Uilm a tutti i livelli, da condividersi poi con le altre Organizzazioni sindacali e con le Controparti.

Si tratta in sostanza di imparare a "negoziare la formazione". In primo luogo dobbiamo chiedere alle imprese, che ci sottopongono i progetti, uno spazio di "docenza sindacale", al fine di mostrare ai lavoratori che l'attività si svolge grazie ad uno strumento bilaterale in cui il Sindacato ha un ruolo da protagonista. Inoltre dobbiamo rivendicare il diritto di seguire la fase di monitoraggio e valutazione sulla formazione svolta, in modo da comprendere e condividere gli effetti dell'attività formativa. Infine dovremo implementare e sollecitare la costituzione delle Commissioni territoriali per la formazione continua, nonché prevedere progetti finanziati dai Fondi, per permettere alle RSU di valutare i progetti, di svolgere l'analisi del fabbisogno, di negoziare i contenuti e di valutare a valle i risultati ottenuti, anche al fine di "capitalizzarli" nelle trattative aziendali.

7) Riforma dell'inquadramento professionale

Tra i temi di carattere sindacale, vogliamo ricordare quello della riforma del sistema di classificazione professionale, che proprio per le dinamiche di sviluppo delle imprese (la competizione basata sulla qualità e su prodotti/processi ad alta tecnologia) risulta oggi ancor più importante, di quanto non fosse qualche anno fa. Si aggiunga che l'inquadramento previsto nel CCNL risale ai primi anni '70 e si comprenderà immediatamente come questo tema non sia più eludibile.

Per questo ci è parsa miope la resistenza delle Controparti su questi temi e comunque abbiamo ottenuto qualche elemento di interesse nel rinnovo contrattuale. Non si pretende che le imprese accettino supinamente la proposta presentata dai Sindacati dei metalmeccanici nel corso del rinnovo contrattuale, ma

per lo meno che si avvii un percorso con volontà serie e costruttive, ci pare è dovuto.

Qualora la Commissione nazionale non addivenga ad un risultato apprezzabile da qui ad un anno, non potremo che riproporre il tema nelle vertenze aziendali.

8) Mercato del lavoro

Le recenti modifiche legislative sulle normative del Mercato del lavoro e l'accordo di rinnovo nazionale, da completare – per la verità – in alcuni aspetti di dettaglio, a nostro avviso rappresentano un'ulteriore fase della riforma del mercato del lavoro, contraddistinta dalla necessità di apprestare correttivi e tutele in favore dei lavoratori precari. Purtroppo, però, se l'intervento sindacale e legale è stato rilevante nel tutelare i lavoratori a termine, ancora scoperta risulta invece l'area del lavoro somministrato. Peraltro l'ampliarsi delle differenze fra lavoratori terministi e somministrati senz'altro favorirà quest'ultima deteriorata forma di assunzione a discapito dell'assunzione alle dirette dipendenze del datore di lavoro.

Le esperienze di questi anni hanno dimostrato in ogni caso la necessità da parte delle imprese di utilizzare forme flessibili di lavoro, in relazione alla sempre maggiore richiesta di flessibilità da parte del mercato. D'altronde l'esperienza ha anche dimostrato come le forme non standard di lavoro siano utilizzate dalle imprese in modo improprio, come prolungamento dei periodi di prova e non soltanto come polmone da cui attingere nei periodi di maggior richiesta di manodopera. La controprova sta nel fatto che la maggior parte dei contratti di somministrazione o a tempo determinato vengono confermati dopo periodi più o meno lunghi e con l'aiuto attivo della contrattazione.

La problematica della precarizzazione del lavoro e delle soluzioni per stabilizzarlo è forse il tema di maggiore attualità nel dibattito sociale. La nostra azione sindacale deve svolgersi entro due principi: da un lato non possiamo trincerarci dietro una logica vetero-garantista che riaffermi le vecchie rigidità come l'unica forma di tutela possibile; dall'altro dobbiamo necessariamente individuare soluzioni che diano prospettive di stabilità crescente ai lavoratori man mano che aumenta la loro permanenza nel posto di lavoro. Infine occorre un sistema di ammortizzatori sociali adeguato alle esigenze dei lavoratori, non solo con l'obiettivo di tutelare il reddito, ma anche con l'intento di offrire nuove opportunità di reinserimento attraverso una formazione mirata ed il bilancio delle competenze individuali.

9) La rappresentanza e le RSU

Il tema della contrattazione aziendale, che noi vogliamo sviluppare ed estendere, ci porta anche ad una riflessione sul tema delle rappresentanze e della titolarità nella contrattazione aziendale. Noi non condividiamo la scelta di modificare le regole surrettiziamente, attraverso campagne squisitamente ideologiche, foriere di disorientamento e confusione fra i lavoratori. Bensì ribadiamo la scelta concordata nel 1994 con le altre Organizzazioni di categoria, confermata nel contratto nazionale, di attribuire la con titolarità della contrattazione aziendale alle RSU. La funzione di queste ultime si esprime innanzitutto attraverso il voto di approvazione degli accordi; l'automatico utilizzo del referendum ne svilisce inevitabilmente il ruolo.

Pensiamo che ancora oggi sia giusta quella scelta, perché le RSU sono rappresentative sia delle organizzazioni sindacali, sia di tutti i lavoratori da cui sono eletti.

Nel riconfermare questo tipo di rappresentanza, pensiamo però che sia giunto anche il tempo di rivedere i meccanismi elettorali delle RSU. Crediamo che tra Fim, Fiom e Uilm si possa convenire sul superamento della quota "di un terzo" ed adottare un sistema di proporzionalità corretta nelle piccole aziende, in modo tale da valorizzare prevalentemente la rappresentatività tra tutti i lavoratori, ma anche da dare un minimo di rappresentanza agli iscritti.

Infine è necessario garantire l'esigibilità delle regole su tutto il territorio nazionale, onde evitare i problemi di gestione che abbiamo avuto in questi anni e che si estendono sempre di più. Il moltiplicarsi di un contenzioso in materia elettorale rappresenta, difatti, un danno in sé e costituisce un motivo di non giustificabile attrito fra le organizzazioni sindacali.

Roma, 17 aprile 2008