

COMUNICATO STAMPA

Uilm Nazionale

ASSEMBLEA NAZIONALE DI TUTTI I TERRITORI UILM PRESSO AUDITORIUM DI VIA RIETI A ROMA SINTESI DELLA RELAZIONI INTRODUTTIVA DI ROCCO PALOMBELLA, SEGRETARIO GENERALE DELLA UILM

Il problema dell'Italia -Il declino della produttività ha determinato una grave perdita di competitività, non solo rispetto ai Paesi 'low cost', ma anche rispetto a migliori concorrenti, quei paesi ricchi, come Francia e Germania, con cui dovremmo misurarci. Del resto i dati indicano che la bassa produttività è anche la causa principale della stagnazione dei salari. Occorre, quindi, un patto vero tra produttori, che riporti le esigenze dell'economia reale al centro dell'attenzione politica. Un patto che abbia l'obiettivo di incrementare produttività e salario. L'alleanza implicita e nefasta che per anni ha preferito mantenere lo stato delle cose inalterato, deve essere superata da un nuovo modello di relazioni industriali agile ed efficiente. Difesa dei posti di lavoro -La nostra strategia è stata ed è inequivocabile: fare tutto ciò che è nelle nostre possibilità per difendere il lavoro e per salvaguardare il nostro apparato produttivo. Fino al 2007 il valore aggiunto dell'industria metalmeccanica è cresciuto in modo quasi costante. Ma il sopraggiungere della crisi, nel solo 2009, ci ha inferto un colpo terribile: il valore aggiunto del settore metalmeccanico è bruscamente sceso da 122 a 98 miliardi; l'utilizzo impianti è precipitato al 64%. Fortunatamente le esportazioni hanno retto, tanto che il saldo commerciale nel nostro comparto è lievemente migliorato, superando nel 2009 i 32 miliardi. Ed è proprio da questa residua capacità di concorrere sul mercato internazionale del meglio della nostra imprenditoria, che la nostra azione deve ripartire.

Fiat -Il rapporto con il Gruppo Fiat nei prossimi mesi sarà incentrato sulla verifica degli accordi realizzati e dello stato dell'avanzamento degli investimenti. Il progetto Fabbrica Italia si svilupperà in un quadriennio e non dovremo mai abbassare il livello di vigilanza e di confronto, così come dovremo seguire con attenzione la realizzazione dello spin-off, che rappresenterà uno spartiacque sia per Fiat Group Automobile sia per la nascente Fiat Industrial.

Rivendichiamo, in particolare, un incontro che chiarisca i piani industriali di Iveco, di CNH e della parte relativa di FPT. Del resto, con Fiat Industrial dobbiamo impostare un nuovo impianto di relazioni industriali, che faccia tesoro delle esperienze trascorse, ma che finalmente valorizzi le specificità dei settori, fino ad ora troppo spesso subordinati alle dinamiche dell'auto. Il contratto nazionale di lavoro -Il contratto rinnovato nel 2009 è naturalmente l'unico a cui dobbiamo far riferimento. Noi abbiamo sempre creduto che la difesa del contratto nazionale passasse attraverso il suo continuo aggiornamento e soprattutto il suo costante rinnovo. Nel 2001, 2003 e 2009 ci siamo assunti quest'onere insieme alla Fim. Nel 2009, grazie all'accordo sottoscritto da Uil e Cisl sul nuovo sistema contrattuale, è stato possibile rinnovare il contratto con Federmeccanica ed Assital, prima della scadenza e senza un'ora di sciopero! A cascata abbiamo poi rinnovato tutti gli altri contratti dell'industria, quello Confapi, quello degli orafi e quello degli odontotecnici. Restano, invece, purtroppo ancora da rinnovare i contratti degli artigiani.

Rappresentanza -Se esiste la volontà reale di aprire un confronto su questa materia, basta riprendere l'accordo raggiunto da Cgil, Cisl e Uil nel 2008 e presentarlo a Confindustria. Occorre costruire un sistema che garantisca a tutte le organizzazioni la possibilità di essere presenti, secondo il regolamento elettorale proporzionale, ma consenta anche alla maggioranza di compiere scelte vincolanti per tutti. Per conseguire ciò bisogna in verità stabilire due cose: che i contratti collettivi abbiano anche formalmente efficacia verso tutti i lavoratori, e che la loro validità sia subordinata alla sottoscrizione da parte della coalizione di sindacati maggioritaria.

./. segue



Inoltre, è opportuno fissare una percentuale minima superata la quale si ha diritto ad avere una rappresentanza in azienda. Anche il referendum può continuare ad essere un utile strumento di coinvolgimento dei lavoratori, ma senza mortificare le regole della democrazia indiretta, che sottintendono al funzionamento delle rappresentanze sindacali. Infine, per quanto riguarda la proclamazione delle iniziative di lotta, sarebbe necessario far esprimere i lavoratori anche su di esse prima di proclamarle. Il sistema partecipativo -Noi abbiamo ben chiaro il modello di sindacato e di relazioni industriali che vogliamo costruire: un modello di tipo partecipativo. Crediamo che nella società attuale non abbia senso perpetuare gli schemi conflittuali della lotta di classe, peraltro sempre meno efficaci verso i datori di lavoro, e sempre meno condivisi dai lavoratori. Un sindacato moderno deve vivere il conflitto come l'eccezione, come l'ultima risorsa, e deve immaginare che la normalità in una società democratica sia il dialogo e la collaborazione tra forze sociali. In effetti, le strade per la costruzione di un sistema partecipativo sono essenzialmente due: la bilateralità a livello centrale, e la partecipazione alle decisioni ed agli utili a livello aziendale. La bilateralità è lo strumento migliore per coniugare tutele e flessibilità in un mercato del lavoro instabile. Abbiamo anche il vantaggio di poter attingere ad un'esperienza consolidata negli altri settori, quali artigianato ed edilizia, nonché negli ambiti specifici della previdenza integrativa e dei fondi interprofessionali della formazione continua. Inoltre, la costruzione di un forte sistema bilaterale rafforzerebbe la contrattazione nazionale, in un momento in cui essa appare nuovamente indebolita. L'accordo interconfederale del 2009 ci ha consentito rapidi rinnovi con aumenti dignitosi, che si sono rivelati un po' più alti dell'inflazione, in un momento di crisi profonda dell'economia. Tuttavia Federmeccanica, come già accennato, sta approfittando della discussione innescata dalla vicenda Fiat per attaccare l'idea stessa di un doppio livello di contrattazione e per mettere in discussione il sistema attuale. Ebbene proprio la valorizzazione della bilateralità, nonché le regole sulla rappresentanza, possono essere i cardini per completare e riformare l'accordo interconfederale del 2009, che per noi resta comunque un punto di riferimento positivo da cui partire. L'altro metodo partecipativo, quello della partecipazione alle decisioni ed agli utili aziendali, ha l'evidente vantaggio di insediare relazioni sindacali virtuose direttamente nei luoghi in cui si produce ricchezza. L'esempio più felice è il modello tedesco, che, nonostante qualche segno di cedimento, garantisce alta produttività ed alta coesione sociale. La variabilità dei premi e l'effettivo collegamento agli andamenti aziendali è già un primo passo importante e può costituire lo strumento per raggiungere traguardi più avanzati, compresa la partecipazione agli utili veri e propri, e la diffusione dell'azionariato tra i dipendenti. Per favorire da subito incrementi salariali, bisogna aumentare il salario legato alla produttività. Nelle nostre aziende in media solo il 3% dei salari è, difatti, legato direttamente alla produttività, mentre in altri paesi europei questa quota sale al 30%. In questa logica, si dovrà inevitabilmente inserire un sistema che premi il merito. Per tanti anni, abbiamo immaginato di difendere tanti e invece siamo riusciti a scontentare tutti. In una società dove l'etica e la morale rischiano di diventare un qualcosa di accessorio, noi dobbiamo rilanciare la valorizzazione della professionalità.

Ufficio Stampa Uilm

Roma, 14 febbraio 2011