



FEBBRAIO 2010

il mini metalli-CO

IL CONTRATTO DEI METALMECCANICI

L'approfondimento di Nicola Alberta, segretario generale della Fim Cisl Lombardia, pubblicato sul Diario del lavoro ci permette di riconsiderare gli aspetti relativi al rinnovo del contratto dei metalmeccanici e al dibattito che ne è seguito.

Alberta ci offre una lettura lineare e concreta dell'importanza della intesa raggiunta da Fim e Uilm il 15 ottobre 2009.

Se esiste un limite a questo accordo è nella divisione tra organizzazioni sindacali e sugli effetti e conseguenze di queste divisioni nel rapporto con i lavoratori.

Nel tempo sempre di più sarà chiara la responsabilità strategica e politica della Fiom verso i lavoratori a cui da tempo offre proposte alternative che hanno sicuramente una loro elaborazione e validità ma che di fatto non si realizzano in nessun accordo.

Cosa che invece succede negli altri settori e per gli altri contratti unitariamente. Il contratto è la casa dei lavoratori. Quando il contratto scade, i lavoratori, aspettano il rinnovo, fuori dalla porta. Senza aumenti e nuovi diritti. Tutti i metalmeccanici da gennaio hanno un nuovo contratto. Lo si può criticare. Se ne può evidenziare i limiti. Ma come ogni buon contratto è frutto delle mediazioni collocate in un contesto o ciclo economico e produttivo ben definito. Esiste una necessità regolatoria per determinare quando un contratto è efficace o meno? Esiste un problema di democrazia e rappresentanza? Questi temi non sono un patrimonio della Fiom. Non esistono i paladini di democrazia, giustizia e libertà da una parte e dall'altra i complici i

sottomessi e i venduti. Sul tema della democrazia e della rappresentanza occorre un patto impegnativo tra Organizzazioni sindacali. Un patto che permetta ai lavoratori di partecipare con efficacia e responsabilità alle decisioni che incidono sulle loro condizioni contrattuali senza delegittimare la funzione di rappresentanza che si genera a partire dal rapporto associativo dei lavoratori iscritti al Sindacato e nelle diverse forme di rappresentanza che questo rapporto sviluppa (delegati, dirigenti sindacali territoriali, regionali, nazionali). Sul tema della democrazia la Fiom concentra gli elaborati del suo prossimo congresso. Se crede veramente in questo percorso riconosca la legittimità del pensiero diverso. Eviti scorciatoie populiste sullo strumento referendario. Interrompa l'attacco al funzionamento delle regole sulla elezione dei rappresentanti dei lavoratori. I metalmeccanici 40 anni fa firmavano insieme un contratto di svolta prodromico della promulgazione dello Statuto dei lavoratori. L'unità che si era realizzata non fu un percorso nè sporadico nè scontato. I metalmeccanici possono ritrovare spazi e percorsi comuni. Sarà una strada lunga e faticosa. Ma come dice un proverbio cinese ..la strada è lunga ma inizia sempre con un passo.

IL CONTRATTO DEI METALMECCANICI

Premessa

Siamo ormai ad inizio 2010 e numerosi contratti nazionali sono stati rinnovati in modo unitario, nel contesto del sistema contrattuale definito dall'intesa del 22 gennaio 2009, malgrado, in alcuni casi, vi sia stata la presentazione di piattaforme distinte da parte delle organizzazioni di categoria delle Confederazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil. Spicca in senso diverso il contratto nazionale dei metalmeccanici, che ha visto l'avvio delle trattative a fine luglio 2009 con due diverse piattaforme rivendicative, quella della Fiom e quella di Fim-Uilm, e il raggiungimento lo scorso 15 ottobre dell'intesa tra Federmeccanica-Assistal e Fim-Uilm, mentre nessuna intesa ha riguardato le stesse controparti e la Fiom.

Sul piano giuridico è perciò improprio parlare di "accordo separato", siamo infatti di fronte alla stipula di un contratto che, malgrado non sia stato sottoscritto dalla totalità delle organizzazioni coinvolte, ha piena efficacia e validità per l'insieme dei lavoratori. L'organizzazione non firmataria potrebbe più coerentemente e legittimamente rivendicare alle controparti (cosa che si guarda bene dal fare) la non applicazione del contratto per i propri iscritti, in attesa di raggiungere per gli stessi un accordo diverso.

Sul piano sindacale, invece, l'organizzazione che non ha raggiunto l'intesa, pur essendosi impegnata in tal senso con i lavoratori con la propria piattaforma e pur avendo proclamato degli scioperi, taluni anche di carattere preventivo, dovrebbe doverosamente aprire una riflessione sull'efficacia della propria strategia contrattuale. Non può peraltro pensare di esorcizzare tale esigenza, la Fiom, con la noiosa e ingiustificata accusa rivolta agli altri sindacati, di aver ridotto i diritti dei lavoratori, nè la "finta" diffida indirizzata alle aziende a non applicare le normative, e a considerare quali erogazioni "unilaterali" gli incrementi della paga tabellare previsti dal 1 gennaio 2010, pena la minaccia, invero inconsistente, di denuncia per attività antisindacale ex art. 28, legge 300/70.

Le virtù del nuovo sistema contrattuale

E' noto che le nuove regole del sistema contrattuale non sono state condivise da tutte le Con-

federazioni sindacali, pur essendo state, giova ricordarlo, unitariamente negoziate sulla base di una comune piattaforma presentata a maggio 2008. Il nuovo sistema prevede la contrattazione triennale, per la parte economica e normativa, e non rappresenta una novità in assoluto, in quanto corrisponde alla tempistica dei rinnovi precedenti all'accordo del luglio del 1993. Il rinnovo triennale, richiesto dalle Confederazioni, appare più coerente sia con lo schema relativo alle previsioni macroeconomiche di derivazione dell'Ue, sia con l'esigenza di assicurare spazio adeguato al pieno dispiegarsi della contrattazione integrativa aziendale. Tuttavia è con i contenuti dei rinnovi contrattuali che occorre misurarsi, per evitare di rimanere fermi alle contrapposizioni astratte, che rischiano di non avere esito alcuno. In questo senso, i contenuti dell'intesa per il nuovo Contratto dei metalmeccanici "rinnovano e integrano" il precedente del 2008, non lo sostituiscono, e offrono una serie di normative e di miglioramenti per la categoria nel prossimo triennio.

Aumenti salariali

La novità più interessante sul tema riguarda il meccanismo utilizzato per la definizione degli incrementi salariali: riconfermato l'obiettivo del Ccnl, già del protocollo del 1993, della tutela del potere d'acquisto dei salari, viene oggi utilizzato l'indicatore Ipca (Indice armonizzato dei prezzi europeo) al netto delle componenti energetiche importate (già il protocollo del 1993 faceva riferimento in modo più ampio alle "ragioni di scambio"), sia nelle previsioni per il triennio elaborate dall'Isae, che a conguaglio a consuntivo per i prossimi "bienni". Tale indicatore sostituisce il precedente costituito dall'indice di inflazione programmata dal governo, spesso sottostimata rispetto al reale andamento dei prezzi, e che le Organizzazioni sindacali avevano richiesto di superare.

I diversi elementi: l'erogazione degli aumenti salariali a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del vigente Ccnl, la salvaguardia del meccanismo della base di calcolo (il cosiddetto valore punto) della retribuzione convenzionale "protetta" dall'aumento dei prezzi, il riferimento alle previsioni di inflazione reale, il congua-

glio biennale, ci consegnano nel complesso un sistema di tutela dei salari sicuramente più efficace di quello precedente.

Elemento perequativo e contrattazione integrativa nelle piccole aziende

Un punto di particolare significato concerne l'impegno a valorizzare e a diffondere la contrattazione integrativa con riguardo particolare alle piccole aziende. Il sistema è congegnato sul duplice binario tra garanzia e incentivazione: si prevede da un lato la conferma e l'incremento dell'elemento perequativo (il cosiddetto "elemento di garanzia retributiva" dell'intesa del 22 gennaio), una sorta di indennità di mancata contrattazione aziendale, che verrà portata dalle attuali 260 a 455 euro annui, con un effetto "estensivo" assolutamente importante; dall'altro lato, ed è questa una acquisizione innovativa, verranno definite a livello nazionale delle linee guida e delle procedure con modelli di contratti standard, così da facilitarne l'adozione a livello delle singole aziende, e prevedendone la loro negoziazione in sede territoriale con la partecipazione delle organizzazioni sindacali.

Non è propriamente la contrattazione territoriale, insistentemente richiesta dalla Fim, ma rappresenta una opportunità importante per migliaia di lavoratori oggi esclusi dal secondo livello di contrattazione.

La contrattazione aziendale

Viene inoltre confermato lo schema del 1993 della non sovrapposizione delle materie contrattuali tra il livello nazionale e quello aziendale. Ma le parti potranno individuare anche materie specifiche che saranno oggetto di contrattazione concorrente, ossia da negoziare in entrambi i livelli, come ad esempio l'aspetto espressamente indicato dell'inquadramento professionale, che ancora registra una notevole diffidenza e rigidità da parte imprenditoriale.

Formazione e diritto allo studio

Viene quindi giustamente rafforzato il principio della definizione congiunta dei progetti formativi, attraverso la figura del referente per la formazione da individuare all'interno delle Rsu, viene incentivato l'impegno formativo dei lavoratori studenti prevedendo l'incremento da 80 a 120 delle ore retribuite per l'ultimo triennio per

il conseguimento del diploma di scuola media superiore. Inoltre, le commissioni paritetiche per la formazione sono chiamate a promuovere corsi di alfabetizzazione della lingua italiana per i lavoratori provenienti da altri paesi.

Salute sicurezza e ambiente

Sul tema della salute e sicurezza, oltre all'ovvio riferimento alle normative del D.Lgs 81/2008, viene rafforzato l'intervento sul tema, il ruolo degli Rls e relativa formazione, l'informazione ai lavoratori con la previsione di una specifica documentazione informativa in lingua inglese e francese per i lavoratori stranieri, l'istituzione della figura del Rlsa nelle aziende a rischio di incidente ambientale, e lo specifico coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori sulle fondamentali problematiche dell'impatto e della sostenibilità ambientale.

Contratti atipici

Vengono introdotte alcune integrazioni migliorative alla disciplina contrattuale vigente per i lavoratori con contratti a tempo determinato o di somministrazione, in particolare per il riconoscimento dell'anzianità lavorativa per somatoria di periodi frazionati e/o in diverse tipologie di contratti, ai fini dello sviluppo di carriera. Per i contratti a termine viene inoltre affermato il principio della parità di trattamento con i lavoratori a tempo indeterminato, anche ai fini del riconoscimento dei benefici prodotti dalla contrattazione aziendale e dal premio di risultato.

Part time

Per quanto riguarda il part time, viene finalmente codificata la normativa di tutela, che era già stata oggetto di confronto nei contratti precedenti, in materia di clausole flessibili e elastiche. In particolare la nuova disciplina recepisce e rafforza quanto previsto dal D.lvo 276/2003 circa la necessità di consenso scritto del lavoratore o della lavoratrice e della assistenza della Rsu nella definizione delle esigenze aziendali di flessibilità. Tali flessibilità dovranno essere compensate con maggiorazioni retributive (10% in caso di spostamento dell'orario, 15% in caso di variazione in aumento dell'orario). E' prevista per il lavoratore che avesse acconsentito, la possibilità di revoca della propria scelta a fronte di esigenze di cura, di assistenza familiare, di studio, ecc.

Fondo solidaristico di sostegno al reddito

Un punto importante e particolarmente innovativo nell'esperienza della categoria è quello che riguarda l'istituzione di un fondo di solidarietà, finalizzato al sostegno economico in favore di lavoratori che subiscano riduzioni di reddito per periodi prolungati (ad esempio sospensioni in Cig o malattie gravi).

Il fondo dovrà essere regolato, e per esso si richiede l'accesso ai benefici fiscali e agli incentivi già previsti per altre forme di welfare integrativo (previdenza complementare e sanità integrativa), ma è già fissata la tempistica della sua costituzione e del relativo finanziamento da parte delle aziende (2 euro mensili per dipendente per i primi 24 mesi, che continueranno ad essere versate anche successivamente per ciascun lavoratore che volontariamente avrà aderito con la propria quota di 1 euro al mese).

L'esigenza nasce dalle difficili situazioni che si stanno registrando sul piano occupazionale indotte dalla crisi economica, ed è un rammarico dover constatare che questa o altre forme di sostegno al reddito avrebbero già potuto essere operanti e utilizzabili dai lavoratori se nella categoria fosse stato possibile attivare strumenti come l'Organismo bilaterale nazionale previsto dal Ccnl del 2003, rispetto al quale abbiamo dovuto registrare la "resistenza" delle aziende oltre che l'indisponibilità della Fiom che anche quel contratto non firmò.

Conclusioni

Da questa disamina emerge un quadro di normative e acquisizioni importanti per i lavoratori metalmeccanici, che non corrisponde af-

fatto alle semplificazioni o alle caricature che letture strumentali hanno inteso fare. Il contratto dei metalmeccanici può, ad una prima sensazione, non apparire ricco come quelli di altre categorie. Ma l'analisi più approfondita evidenzia che oggi la vera differenza tra contratti è costituita dai sistemi di welfare integrativo e di protezione presenti ormai da anni nelle altre esperienze, riconducibili però ad una elaborazione unitaria e più responsabile delle organizzazioni sindacali, e ad un livello qualitativo più elevato delle relazioni sindacali, fattori che faticano ad affermarsi nel settore metalmeccanico.

Anche il nostro contratto, al pari di altri, si colloca dentro la cornice del nuovo sistema, che tende a rendere più "efficiente" la fase dei rinnovi, evitando i ritardi, le vacanze contrattuali, i conflitti dispendiosi del passato, e a tutelare più incisivamente ed estesamente i lavoratori. Un approdo che è stato possibile proprio grazie alle proposte e le lotte degli scorsi anni, capaci a loro volta di produrre le nuove regole, che in realtà si sono dimostrate la condizione sine qua non per rinnovare il contratto dei metalmeccanici. Che altrimenti - non bisogna dimenticarlo - in un contesto di gravi e crescenti difficoltà economica e dell'industria manifatturiera, sarebbe stato molto più arduo conquistare.

Sesto S. Giovanni, 30 dicembre 2009

Nicola Alberta

Segretario generale Fim-Cisl Lombardia



Fim Cisl Como

Via Brambilla 24 - 22100 Como
Tel. 031.296215 - Fax 031.296230
mail: fim@ust.it • www.fim.ust.it

Cantù viale a Madonna 11
Mariano Comense via Montebello 46
Responsabile zona **Lorenza Auguadra**

tel. 031 714820
tel. 031 743844

ogni mercoledì
ogni lunedì
mail: lorenza.auguadra@cisl.it

dalle 17.30 alle 19.00
dalle 17.30 alle 19.00
Cell. 348 9997167

Olgiate Comasco via San Gerardo 28
Lomazzo via Manzoni 2
Responsabile di zona **Gianbattista Broggi**

tel. 031.944.040
tel 02. 96.370.520
mail: gianbattista.broggi@cisl.it

ogni mercoledì
ogni giovedì
Cell. 348 9997262

dalle 17.30 alle 19.00
dalle 17.30 alle 19.00

Erba corso XXV Aprile 123
Responsabile di zona **Andrea Borin**

tel. 031 333.141
mail: andrea.borin@cisl.it

ogni martedì e venerdì
Cell. 348 9997264

dalle 17.30 alle 19.00