

DOCUMENTO UILM- UIL SUL RINNOVO CCNL

Premessa

Il rinnovo del Contratto nazionale nel settore metalmeccanico è da sempre vertenza difficile e delicata. Questa volta la vertenza appare ancor più difficile e delicata, condizionata com'è dalle divisioni sindacali, dalla debolezza della congiuntura internazionale e dal tentativo della Confindustria e degli altri datori di lavoro di forzare il Governo a compiere scelte antisociali sul versante della riduzione delle pensioni, su quello della spesa sanitaria e su quello del contenimento delle retribuzioni.

Solo così si può spiegare l'ostinazione con cui il Governo e gli industriali difendono la scelta miope e unilaterale di indicare per il 2003 e il 2004 tassi d'inflazione programmata, rispettivamente 1,4 e 1,3%, palesemente irrealistici. Si tenta di mutare il concetto di inflazione programmata, che ha consentito di ridurre lo scarto tra l'inflazione italiana e quella europea perché vedeva le Parti sociali e il Governo impegnati nel perseguire una politica concertata di risanamento e di crescita, in un vincolo all'autonomia contrattuale delle Parti sociali. Tutto ciò è inaccettabile per la Uilm che ritiene come la politica dei redditi serva a favorire la crescita dell'economia nella coesione sociale e a tutelare il potere d'acquisto, anziché comprimere le retribuzioni.

Di fronte a questa scelta del Governo e della Confindustria, per la tutela degli interessi dei lavoratori è necessaria una forte, razionale e - possibilmente - unitaria risposta sindacale. Non si tratta di banalizzare le ragioni delle divisioni sindacali dei mesi passati, ma di impedire che queste divisioni (in un contesto di crescita debole, cioè di minor potere contrattuale dei lavoratori e del sindacato) forniscano un alibi alla Federmeccanica per non rinnovare il Contratto nazionale di lavoro nell'industria metalmeccanica.

Il contratto nazionale, infatti, si difende e si valorizza soprattutto rinnovandolo: questo è il motivo sostanziale che ha portato la Uilm nel luglio del 2001 a firmare l'accordo di rinnovo. Oggi - alla luce degli eventi e della congiuntura economica - possiamo senza dubbio affermare che non firmare a luglio 2001 sarebbe stata una scelta sbagliata e penalizzante per i lavoratori metalmeccanici. Per queste ragioni il rinnovo del contratto è per la Uilm obiettivo prioritario e a questo obiettivo dedicheremo gran parte della nostra attività.

Ci sembra, quindi, sbagliata la scelta della Fiom di presentare un proprio e unilaterale documento esplicativo delle richieste per il rinnovo del Contratto nazionale dell'artigianato metalmeccanico. Si concede così un vantaggio alle controparti artigiane: quello di contrattare con le Organizzazioni sindacali lacerate dalle divisioni, confondendo, inoltre, i lavoratori. Senza contare la contraddizione che si viene a creare nel fronte sindacale che, sia a livello di categoria che a quello Confederale, sinora ci aveva visti uniti. Ed è, infine, un pessimo segnale alla vigilia della scadenza del contratto dell'industria metalmeccanica.

Però, per costruire una piattaforma contrattuale unitaria con i presupposti di una conclusione contrattuale è chiaramente necessario che ciascuna Organizzazione sindacale faccia un passo indietro. Non pretendiamo abiure e non siamo neppure disponibili a farne, ma crediamo che sia ancora possibile trovare una sintesi unitaria tra Fim, Fiom e Uilm nell'interesse dei lavoratori metalmeccanici che senza contratto nazionale sarebbero tutti più deboli. Tenteremo sino alla fine di elaborare una piattaforma unitaria e dovranno essere chiare le responsabilità di chi ha cercato la divisione e quindi di chi rischia di indebolire il fronte sindacale.

La Uilm crede in un modello di democrazia delegata fondata su regole certe e vincolanti per tutti. Ribadiamo pertanto la scelta del voto delle Rsu sugli atti negoziali in azienda e guardiamo con grande interesse al modello di validazione dei contratti nazionale in vigore nel Pubblico impiego. Quel modello non può meccanicamente essere trasposto nel settore privato per la frammentazione delle imprese e per la carenza di strumenti di certificazione degli iscritti e dei voti. Ma si tratta di difficoltà superabili in un costruttivo confronto con Fim e Fiom.

Questo modello ci convince perché coniuga la partecipazione democratica di tutti i lavoratori con il ruolo e le prerogative degli iscritti al sindacato.

Il referendum, invece, è uno strumento non adeguato ad affrontare materie complesse come quelle contrattuali, perché rigido e schematico.

Premesso tutto ciò, per questa volta e proprio nella logica di fare il contratto, siamo disponibili a sottoporre a referendum la piattaforma unitaria e l'ipotesi di accordo su questa base raggiunta. Alla verifica referendaria vanno però poste anche tutte le scelte che si compiono nella gestione della vertenza e quindi anche sul ricorso allo sciopero. Poniamo queste condizioni, perché solo così saremo certi che si tratta di un referendum svolto ai fini della misurazione del consenso e non di uno strumento, divaricante, di lotta politica nel mondo sindacale.

Il merito contrattuale

A. Salario

Pur non essendo l'unico tema del negoziato che ci accingiamo ad avviare, le richieste salariali rappresenteranno - come sempre - uno degli elementi determinanti nell'esito della trattativa. Tali richieste per la Uilm si collocano necessariamente nell'ambito dei principi stabiliti dal Protocollo del 23 luglio 1993:

1. politica salariale non inflazionistica, ma che tuteli i salari reali;
2. doppio livello di contrattazione, con il contratto nazionale che salvaguardi il salario reale e la contrattazione aziendale che ridistribuisca la produttività e la ricchezza realizzata.

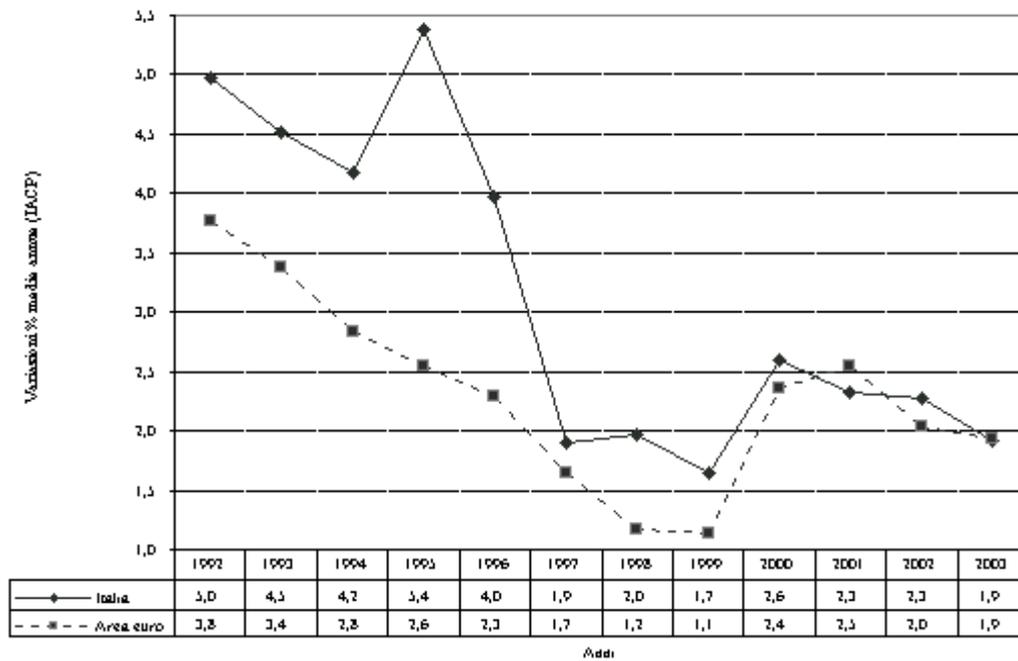
Riaffermare l'attualità e la validità di questi principi per la Uilm, non significa negare la necessità e l'urgenza di intervenire per tentare di porre rimedio ad alcuni limiti di questo accordo. In questo senso e alla luce di una esperienza quasi decennale, due ci paiono i limiti che emergono nell'applicazione di questo modello contrattuale.

In primo luogo, l'insufficiente diffusione della contrattazione di secondo livello che ha coinvolto poco meno della metà degli addetti nel settore metalmeccanico. Risultano esclusi dalla tutela salariale della contrattazione integrativa in particolare i lavoratori dipendenti delle piccole imprese. La mancata redistribuzione degli incrementi di produttività ha determinato una serie di conseguenze negative per i lavoratori metalmeccanici e - crediamo - per l'intero sistema produttivo italiano:

1. risulta penalizzata una consistente parte dei lavoratori metalmeccanici, perlopiù giovani, che lavorano nelle piccole imprese e che non vedono riconosciuto il loro contributo allo sviluppo delle imprese. Da qui il crescente rifiuto del lavoro in fabbrica;
2. le imprese prive di contrattazione di secondo livello inoltre praticano un sorta di concorrenza sleale nei confronti delle imprese che invece contrattano;
3. infine, la possibilità di eludere la contrattazione integrativa ha favorito la frammentazione e alla limitata massa critica delle imprese che oggi si trovano in difficoltà nella competizione internazionale.

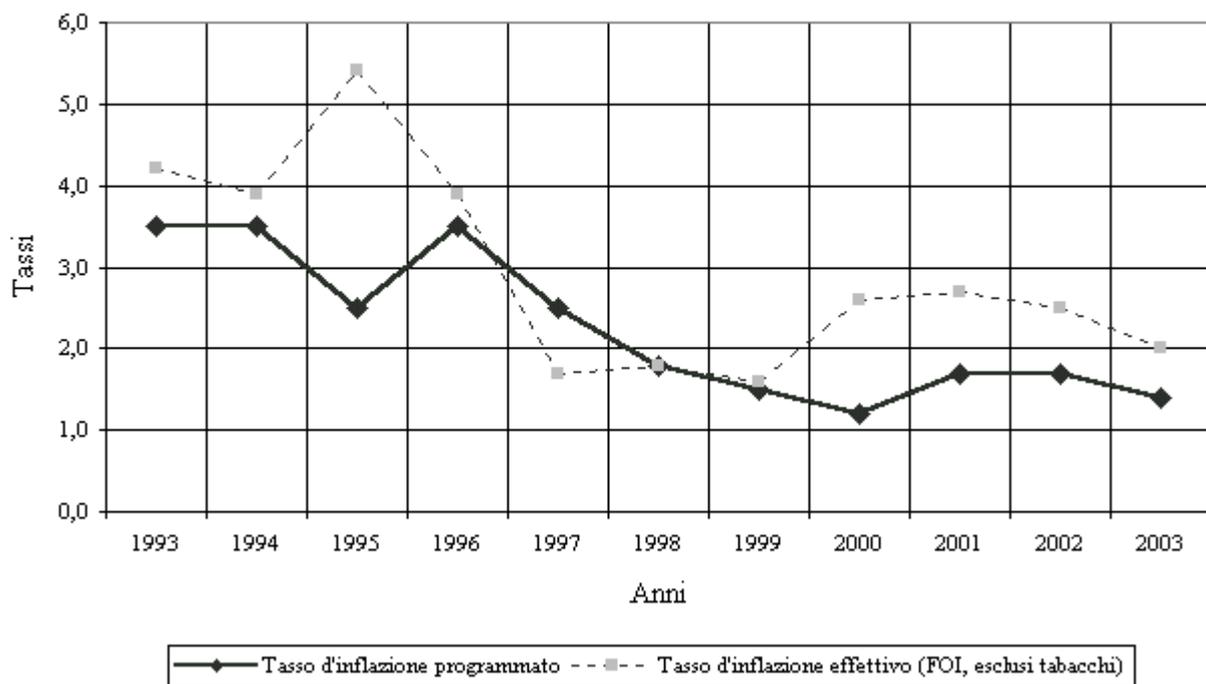
Il secondo limite che si è evidenziato in questi anni è quello che attiene alla credibilità del tasso di inflazione programmata. Nessuno, infatti, vuole negare il contributo positivo di questo parametro nella discesa dell'inflazione in Italia, nel convergere verso tassi d'inflazione europei (vedi grafico 2) e contemporaneamente nel tutelare i salari reali dei lavoratori dipendenti.

Grafico 2 - La dinamica della chiusura del differenziale d'inflazione



Però, come mostra il grafico 3, non si può negare che il riferimento all'inflazione programmata abbia negli ultimi anni perso di efficacia e di credibilità.

Grafico 3. Successione dei tassi programmati e dei valori effettivi d'inflazione



In un certo senso anche la decisione di Federmeccanica, Assistal, Fim e Uilm di adottare, sia pur per i soli primi sei mesi del 2001, il tasso di inflazione reale in luogo di quella programmata per la definizione degli aumenti contrattuali del 2° biennio, può essere interpretato come prova di sfiducia nei confronti del tasso d'inflazione programmato.

La poca credibilità del criterio inflazione programmata ha probabilmente molteplici cause e non può essere imputato soltanto ai programmatori che pure alcuni errori di previsione li hanno commessi. Cambiamenti strutturali (l'introduzione dell'euro, la cessione della sovranità monetaria alla BCE), elementi congiunturali (la tendenza al rialzo del petrolio e del dollaro), l'arresto delle politiche di liberalizzazione e di sviluppo della concorrenza (si pensi a petrolieri e assicurazioni), il tentativo di Confindustria e degli altri datori di lavoro di trasformare l'inflazione programmata da elemento fondante la politica dei redditi a un vincolo negoziale che riduce di fatto il costo del lavoro, sono tra le concause più evidenti.

Pertanto per la Uilm è necessario che nella definizione delle richieste salariali, oltre al pieno recupero dello scostamento tra inflazione programmata e quella reale per il periodo 1° luglio 2001 - 31 dicembre 2002, si prevedano:

1. l'integrale recupero dello scarto tra inflazione reale e quella con cui è stato rinnovato il biennio 2001-2002;
2. il ricorso, in luogo degli improbabili tassi di inflazione programmata previsti nel recente DPEF, a parametri ben più credibili quali le previsioni di autorevoli Enti di ricerca o gli obiettivi d'inflazione della Banca Centrale Europea.
3. la definizione di un istituto contrattuale sul modello della vecchia indennità mancato premio di produzione che compensi almeno in parte i metalmeccanici che non fanno contrattazione di secondo livello. Si tratta di un istituto già presente in altri contratti nazionali. Significherebbe una soluzione realistica e attuabile da subito ma che in prospettiva potrà essere sostituita dalla contrattazione territoriale;

Queste richieste, accompagnate dalla riduzione della pressione fiscale concordata col Patto per l'Italia, potranno avere un benefico effetto sui consumi delle famiglie e quindi avviare una nuova fase di sviluppo economico.

B. Bilateralità

La bilateralità rappresenta per il movimento sindacale una notevole risorsa in termini di controllo e orientamento di scelte che altrimenti vengono gestite unilateralmente dalle imprese, ma è anche un'importante opportunità di offerta di servizi e tutele ai lavoratori e di proselitismo.

Tre ci sembrano essere gli ambiti nei quali la bilateralità può svolgere una funzione positiva per i lavoratori:

1. il tema della formazione sulla sicurezza, di quella professionale e di conseguenza del collocamento: chi meglio delle parti sociali può conoscere i fabbisogni professionali, o i rischi specifici e quindi le esigenze formative degli addetti metalmeccanici?
2. il tema della tutela e del supporto ai lavoratori a tempo determinato, per costruire le condizioni per una loro stabilizzazione, sulla base delle esperienze già realizzate per il lavoro temporaneo;
3. la realizzazione in una realtà sempre più caratterizzata dalla dispersione delle imprese - perlopiù di piccole dimensioni - di un sistema di tutele e di assistenza su base territoriale analogo a quello garantito dai Cral aziendali e dalle istituzioni sociali comunque denominate.

C. Inquadramento unico

La revisione dopo circa 30 anni del sistema di inquadramento rappresenta una priorità dell'azione sindacale. In questa fase di elaborazione vengono individuate le categorie che presentano le maggiori problematicità:

1. i lavoratori inquadrati nella 3a e nella 4a categoria professionale, cui molto spesso vengono affidati compiti di certificazione della qualità dei componenti assemblati, di collaudo e controllo, di piccola manutenzione e di logistica anche con l'ausilio di strumenti informatici;
2. i lavoratori operai inquadrati nella 5a categoria professionale che spesso svolgono mansioni "pregiate", con contenuti professionali complessi o comunque rare nel mercato del lavoro locale che risentono negativamente della limitazione delle attività manuali e operative prevista dal

contratto nazionale. Si tratta di immaginare un percorso che sposti il punto di intreccio tra mansioni operaie e quelle impiegatizie al livello della 5a categoria super;

3. i lavoratori inquadrati nella 6a e nella 7a categoria professionale, che rappresentano un'area di potenziale espansione dell'occupazione posto che l'industria metalmeccanica italiana riesca a competere nell'economia globale sul terreno dell'innovazione di prodotto e di processo e su quello della qualità.

Nelle richieste si dovrà quindi individuare un costo contrattuale da finalizzare alla riforma del sistema di classificazione.

D. Diritti

Dobbiamo richiedere una serie di interventi sulla parte normativa del Ccnl per adeguare, contrattualizzare, o adempiere ai rinvii operati da nuove norme di legge (per esempio, i congedi parentali, quelli per la formazione, l'accesso al part time o all'aspettativa, normare il diritto di prelazione in caso di assunzione per i lavoratori con contratto a termine) per garantire l'esigibilità e l'accesso per i lavoratori metalmeccanici di diritti previsti per legge o per concederne di ulteriori in materia di diritto allo studio, ai lavori di cura, alla sicurezza e a un ambiente di lavoro sano.

Altrettanto importante sarà individuare innovative soluzioni contrattuali per i lavoratori "atipici".

Nelle discussioni che - speriamo - possano essere unitarie, approfondiremo ulteriormente questi temi.

E. Campo di applicazione

Occorre verificare le condizioni per creare nel contratto degli spazi normativi specifici per le attività non manifatturiere (informatica, servizi logistici, global service, ecc.) che renda più aderenti le normative contrattuali con le esigenze produttive e dei lavoratori anche con un differente equilibrio tra inquadramento professionale e normative contrattuali. Su questo occorre sviluppare il dibattito per i necessari approfondimenti.

Roma, 2 ottobre 2002