

Democrazia e rappresentanza

Buongiorno a tutte le delegate e a tutti i delegati oggi in sala.

Non è possibile parlare di democrazia e rappresentanza nei luoghi di lavoro senza partire dalla situazione che si sta vivendo oggi nella categoria dei lavoratori e delle lavoratrici metalmeccanici.

Il 5 dicembre scorso è infatti stato rinnovato, in forma separata, il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica.

Contratto separato, firmato da Fim, Uilm, Ugl, Fismic e Federmeccanica ma non dalla Fiom Cgil, esclusa dalla trattativa in palese violazione dell'Accordo del 28 giugno 2011.

Contratto separato che la Fiom non ha firmato perché non abbiamo condiviso né il metodo con cui si è svolta la trattativa per il rinnovo contrattuale, né tanto meno ne abbiamo condiviso e ne condividiamo i contenuti.

Contratto separato che smonta alla radice il ruolo e il valore stesso della contrattazione di primo livello e che fa il paio con quanto previsto dalle linee guida sulla produttività, contenute nell'accordo separato sottoscritto da Cisl, Uil e Confindustria ma non dalla Cgil. Accordo che intende scaricare solamente sul versante del lavoro l'impegnativo compito di recupero di produttività e competitività del nostro sistema economico e produttivo.

I punti salienti che ci costringono a una lettura critica del contratto separato dei metalmeccanici sono sostanzialmente i seguenti:

Prima di tutto la questione economica e salariale.

Oltre a non recuperare l'inflazione del triennio 2010-2012, né tanto meno quella prevista sul triennio 2013-2015, e quindi a non tutelare realmente il potere d'acquisto dei salari, il contratto separato introduce per la prima volta la possibilità di rendere derogabile a livello aziendale l'erogazione dei minimi salariali attraverso la possibilità di procrastinare il pagamento delle due tranches d'aumento del 2014 e 2015 fino ad 1 anno per far fronte ad esigenze aziendali legate a situazioni di crisi o per agevolare le start-up.

Allo stesso tempo l'erogazione dei premi di risultato potrà essere vincolata all'effettiva effettuazione delle flessibilità d'orario e degli straordinari attraverso la così detta "clausola di esigibilità".

Così facendo si nega il ruolo di garanzia della parte economica del contratto e si introduce una diversificazione delle condizioni economiche all'interno dei luoghi di lavoro, negando al tempo stesso la funzione migliorativa della contrattazione aziendale.

Il secondo motivo di critica del contratto separato riguarda la questione degli orari e del potere di contrattazione delle Rsu.

Non solo si aumentano drasticamente gli orari di lavoro attraverso il raddoppio dello straordinario obbligatorio, il pagamento di 3 permessi, l'aumento del regime di flessibilità e la possibilità dello slittamento della mezz'ora di mensa a fine turno, ma allo stesso tempo viene cancellato il ruolo contrattuale delle Rsu che ora non potranno più contrattare l'utilizzo di questi istituti. Viene inserita infatti una nuova procedura di informazione ed esame della durata di 10 giorni, non vincolante, che una volta esaurita consente all'azienda di introdurre unilateralmente i nuovi regimi d'orario obbligatorio.

A tal proposito è illuminante la circolare interpretativa di Federmeccanica laddove afferma che: *"... l'azienda è tenuta a convocare formalmente l'incontro e la Rsu è tenuta o meglio è interessata a parteciparvi senza opporre inutili ostacoli o tattiche dilatorie dato che superato tale termine la procedura dovrà considerarsi come effettuata ... e l'azienda potrà liberamente procedere alla programmazione dell'orario ... L'esame congiunto ... e non l'accordo con la Rsu ... consente di contrastare comportamenti non coerenti delle rappresentanze sindacali."*

In un periodo di crisi occupazionale come quello che stiamo vivendo forse sarebbe stato più ragionevole sostenere l'occupazione attraverso una redistribuzione delle ore lavorabili, potenziando anche lo strumento dei contratti di solidarietà, piuttosto che imporre unilateralmente l'incremento dell'orario di lavoro.

Da ultimo la questione sulla tutela economica delle malattie brevi e la loro penalizzazione.

L'elemento contrattuale che garantiva al lavoratore assente per malattia breve, cioè fino a 5 giorni, il pagamento al 100% dei primi tre giorni di carenza, non integrabili dall'Inps, viene rimodulato secondo un parametro che ne riduce la copertura economica all'aumentare degli episodi morbosi.

La necessità di garantire la produttività attraverso la penalizzazione dell'assenteismo introduce un elemento di disgregazione di un capitolo fondamentale del contratto che garantiva la piena tutela salariale dei lavoratori in malattia, scegliendo ancora una volta la strada della penalizzazione economica.

Se questi sono, in estrema sintesi, gli elementi che ci rendono particolarmente indigesto il contratto separato, è doveroso ricordare che la Fiom non avrebbe, e sottolineo non avrebbe, mai potuto firmare questo contratto. Il condizionale è d'obbligo in quanto la Fiom non ha avuto nemmeno la possibilità di scegliere se firmare o meno questo contratto dal momento che è stata privata della possibilità stessa di sedersi al tavolo di negoziazione per il rinnovo contrattuale.

In questo Paese accade che l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa per numero di iscritti e di Rsu elette possa essere esclusa dal tavolo di trattativa nazionale nonostante avesse avanzato una propria Piattaforma di rinnovo contrattuale. Piattaforma presentata tra le altre cose in tutti i luoghi di lavoro e ampiamente approvata dal voto dei lavoratori e dalle lavoratrici metalmeccanici già alla fine del 2011.

In questo Paese accade che organizzazioni sindacali minoritarie, come Fim, Uilm, Ugl e Fismic possano sottoscrivere accordi in forma separata e che questi accordi poi vengano applicati a tutti i lavoratori.

In questo Paese accade che un accordo separato venga applicato a tutti senza che venga prima convalidato attraverso il voto dei lavoratori.

In questo Paese accade che Federmeccanica, con la complicità di Fim e Uilm, possa decidere unilateralmente con chi negoziare, escludendo l'organizzazione più rappresentativa dei lavoratori metalmeccanici.

Quanto accaduto non riguarda unicamente la Fiom ma riguarda tutte le categorie e la stessa confederazione. La vicenda dei metalmeccanici

semplicemente riapre ancora una volta il problema della mancanza di regole chiare sulla rappresentanza, regole che sappiano definire oggettivamente quali sono le organizzazioni legittimate a negoziare e su quali basi si fonda la loro rappresentatività.

La strada per centrare questo importante obiettivo era stata aperta con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Accordo allora sottoscritto unitariamente da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria.

Accordo che aveva in sé gli elementi chiave per una possibile definizione del concetto di rappresentanza e che definiva in maniera chiara e certa chi era abilitato a negoziare il contratto nazionale attraverso il metodo della certificazione degli iscritti e delle Rsu e l'individuazione di una soglia minima di rappresentanza, pari al 5% del totale dei lavoratori della categoria cui di applica il contratto collettivo nazionale di lavoro. Accordo che definiva chiaramente anche i livelli di contrattazione territoriali e aziendali impostando regole chiare di verifica e validazione degli accordi.

Accordo, permettetemi di dirlo, che se fosse stato sostenuto e non ostacolato dalla nostra categoria avrebbe forse potuto avere un peso maggiore nella vicenda del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici, o che quanto meno ci avrebbe permesso di contrastare con più forza lo strappo effettuato da Fim, Uilm e Federmeccanica.

Accordo che oggi rimane sostanzialmente inapplicato, come dimostra la vicenda del contratto separato dei metalmeccanici, ma nel quale rimangono ben definiti gli elementi centrali per poter costruire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali funzionali allo sviluppo del sistema produttivo italiano.

È proprio a partire dai contenuti dell'accordo del 28 giugno e dalla sua non applicazione che chiediamo alle forze politiche che il prossimo 24 e 25 febbraio si candidano a governare il nostro Paese di voler colmare questo vuoto legislativo in tema di democrazia e rappresentanza attraverso l'approvazione di una legge sulla rappresentanza che sappia garantire a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori che i loro diritti democratici di cittadini valgono anche all'interno dei luoghi di lavoro.

Una legge sulla rappresentanza che definisca una volta per tutte che le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative non possono essere escluse dai tavoli di contrattazione. Siano essi nazionali, territoriali o aziendali.

Una legge sulla rappresentanza che garantisca un metodo democratico di validazione degli accordi, attraverso il voto dei lavoratori.

Una legge sulla rappresentanza che definisca chiaramente il ruolo contrattuale delle Rsu e che stabilisca un metodo strettamente proporzionale per la loro elezione nei luoghi di lavoro. Non è ammissibile che attraverso il meccanismo dell'assegnazione della quota 1/3 siano maggiormente rappresentate le organizzazioni sindacali meno votate dai lavoratori.

Democrazia e rappresentanza sono il punto di partenza imprescindibile per un modello di contrattazione che sappia garantire a tutti gli attori in gioco regole chiare e certe a partire dalle quali poter creare condizioni favorevoli al rilancio della competitività e della produttività del nostro sistema economico, ma che allo stesso tempo sappia garantire e tutelare le condizioni economiche e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oggi più che mai abbiamo bisogno di un modello contrattuale nuovo e moderno, fatto di regole certe ed esigibili, che sappia definire chiaramente i livelli e i soggetti titolari della contrattazione. Il potenziamento del secondo livello di contrattazione ha un senso solamente se vincolato a quella di primo livello e solamente se da quest'ultima regolato. La contrattazione aziendale deve essere finalizzata all'integrazione e al miglioramento della disciplina contrattuale nazionale ed essere orientata il più possibile alla promozione di obiettivi di produttività, qualità ed efficienza condivisi responsabilmente da impresa e lavoratori.

Questa è l'unica strada percorribile per uscire dal tunnel dei contratti separati e per poter esercitare una contrattazione territoriale e aziendale realmente efficace.

Solo relazioni industriali ben regolate possono creare un terreno fertile e solido per favorire la competitività e la produttività del nostro sistema

economico e produttivo, ma solo e soltanto un sistema democratico e rappresentativo può garantire agli attori in gioco pari dignità e diritti.

Fuori da questo terreno rimane solamente spazio per il perpetuarsi della contrattazione separata, per una produttività e competitività giocata al ribasso, solamente sul versante dello sfruttamento del lavoro, per la definizione, ancora una volta, di un sistema di relazioni industriali inique, instabili e inefficaci. Incapaci di dare risposte ai grandi temi imposti dalla crisi economica.