



Documento sulla iniziativa contrattuale della Fiom nei rinnovi aziendali a Brescia

Il Consiglio Generale della Fiom di Brescia si è riunito il 4 Aprile per discutere e definire i contenuti principali intorno ai quali caratterizzare la propria iniziativa contrattuale in vista dei prossimi rinnovi dei contratti aziendali.

La discussione, aperta nel Consiglio Generale del 3 Marzo scorso, e che ha coinvolto l'insieme dei delegati Fiom negli attivi di zona successivamente convocati dalla segreteria, ha come riferimento quanto emerso nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici

- ✓ dalle 718 assemblee svolte in 510 aziende metalmeccaniche di Brescia sull'ipotesi di accordo raggiunto nel recente rinnovo del CCNL,
- ✓ dai risultati dell'inchiesta nazionale della Fiom che ha coinvolto circa 100.000 lavoratrici e lavoratori.

Emergono e si impongono nella iniziativa contrattuale due priorità:

- ✓ l'emergenza salariale e il peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita di tutto il mondo del lavoro. I metalmeccanici subiscono il continuo arretramento del potere d'acquisto delle retribuzioni in un generale peggioramento delle condizioni di lavoro, con l'aumento dei carichi di lavoro e l'intensificazione della prestazione, l'aumento della precarietà, il ricorso allo straordinario e alle flessibilità con l'aumento degli orari di fatto;
- ✓ l'attacco di Federmeccanica e di Confindustria alla contrattazione con la richiesta di ridurre il ruolo e la funzione del contratto nazionale e di relegare la contrattazione di secondo livello a pura subordinazione degli interessi aziendali.

I meccanici esprimono a Brescia e provincia la rappresentanza in 486 aziende con circa 47mila addetti, oltre il 75% sono operai; al voto per eleggere la RSU hanno partecipato 34mila lavoratrici e lavoratori, il 73% degli aventi diritto.

Il vincolo democratico per la Fiom è la condizione per esercitare la contrattazione, con il ricorso al referendum sia sulle piattaforme che sulle eventuali ipotesi di accordo e con la prassi della consultazione dei lavoratori nel corso della trattativa

La contrattazione esercitata nel quadriennio 2004-2007, in una congiuntura economica difficile e nel contesto degli accordi separati, ha conquistato 220 accordi aziendali e coinvolto circa 39mila lavoratori.

La Fiom, riaffermando il nesso tra insediamento, rappresentanza e contrattazione, è impegnata nella sua estensione per:

- ✓ affermare per tutti il diritto alla contrattazione,
- ✓ raggiungere un maggior numero di lavoratrici e lavoratori, allargare la tutela del salario e la conquista di nuovi diritti,
- ✓ conoscere e intervenire nei processi di trasformazione dell'impresa e del settore metalmeccanico a Brescia.

L'incertezza delle previsioni economiche e produttive e le difficoltà del sistema industriale possono far mutare rapidamente un quadro oggi favorevole per la maggior parte delle aziende metalmeccaniche della provincia.



La contrattazione aziendale è contestuale a una continua iniziativa della Fiom per salvaguardare l'occupazione e il tessuto industriale del settore; in questo si riconferma quindi l'indisponibilità della Fiom ai licenziamenti collettivi e al ricorso alla mobilità.

Il Consiglio Generale riafferma una linea contrattuale nella gestione delle crisi industriali definita con la generalità degli accordi raggiunti in questi anni che, a fronte di piani industriali condivisi e finalizzati alla continuità e allo sviluppo del processo produttivo, individua nei contratti di solidarietà uno strumento alternativo alla mobilità e ai licenziamenti, salvaguardando contemporaneamente il reddito dei lavoratori e il patrimonio professionale e produttivo del settore.

La Fiom, solo a fronte di intese condivise sul piano industriale e sulla gestione del personale, potrà essere disponibile come misura residua a utilizzare la mobilità finalizzata a raggiungere i requisiti pensionistici, e a condizione della esplicita volontarietà della scelta da parte del lavoratore.

Il Consiglio Generale della Fiom di Brescia propone come contenuti della contrattazione aziendale:

✓ **Livello aziendale di informazione** su prospettive e investimenti

definendo che una parte del confronto con le imprese acquisisca conoscenza sulle scelte in relazione allo sviluppo produttivo e ai programmi e conquisti negli accordi impegni sugli investimenti previsti.

A sostegno di una maggiore capacità e autonomia dell'organizzazione su questi temi ai tavoli contrattuali, il Consiglio Generale della Fiom impegna la struttura a consolidare a Brescia l'esperienza iniziata in questi mesi con l'Osservatorio.

✓ **Salario** su tre istituti - superminimo, consolidamento del salario variabile, nuovo premio di risultato - con le seguenti caratteristiche:

un incremento salariale del superminimo collettivo uguale per tutti, riconquistato con gli ultimi rinnovi aziendali, con una richiesta che ricalca quella presentata nella precedente tornata contrattuale.

il consolidamento degli importi economici variabili percepiti nel corso dell'ultimo anno di vigenza dell'accordo aziendale in scadenza;

un nuovo premio di risultato quantificato con una richiesta salariale tra 110 e 150 euro al mese per 12 mensilità, pari a un aumento fra 1300 e 1800 euro annui, con la parte prevalente in quota di salario certa e mensilizzata.

Per la definizione di un nuovo premio di risultato, credibile nei confronti dei lavoratori, è necessario

- ✓ verificare quanto effettivamente percepito con il P.d.R. concordato nell'ultimo rinnovo contrattuale aziendale, individuando le cause del mancato raggiungimento degli obiettivi
- ✓ vincolare le aziende a verifiche, periodiche e ravvicinate, a cui assegnare il compito di affrontare e risolvere eventuali scostamenti con gli indici concordati.

Il Consiglio Generale della Fiom individua come obiettivi condivisi per la definizione della parte variabile del P.d.R. obiettivi di produttività e qualità escludendo parametri di bilancio in quanto variabili indipendenti dalla prestazione lavorativa.

Il Consiglio Generale della Fiom ribadisce inoltre la propria indisponibilità a legare quote di salario alla presenza, modalità di erogazione del salario iniqua e finalizzata a colpire i lavoratori più deboli.

✓ **Orario** con la generalizzazione e il rafforzamento del ruolo contrattuale della R.S.U. nella contrattazione delle flessibilità e degli interventi sulle turnistiche in atto



Un maggiore utilizzo degli impianti, sia in termini strutturali che con il ricorso a flessibilità temporanee e contrattate, presuppone la disponibilità delle imprese a definire con accordo, per i lavoratori coinvolti, una corrispondente riduzione di orario di lavoro e una erogazione salariale; il vincolo democratico con i lavoratori interessati è per la Fiom vincolante.

Il Consiglio Generale ribadisce che eventuali richieste, da parte delle imprese, di un maggior utilizzo strutturale degli impianti sono per la Fiom oggetto di confronto solo a fronte di investimenti consistenti, in grado di definire nuova competitività allo stabilimento sia in termini di acquisizione di nuove linee di prodotto che di innovazione nel processo produttivo.

- ✓ **Precarietà** con l'estensione in ogni accordo aziendale di quanto già conquistato in molti accordi aziendali e la definizione di nuovi vincoli.

Le % (10-12%) massime di ricorso al contratto a termine e a somministrazione a disposizione dell'impresa, il limite temporale (12-18 mesi anche non continuativi) trascorso il quale un lavoratore precario è assunto a tempo indeterminato.

La creazione di un bacino di riferimento, composto da lavoratori non confermati e al quale l'azienda si impegna a ricorrere in caso di nuove assunzioni.

- ✓ **Salute e Sicurezza** qualificando con la contrattazione il ruolo degli RLS e delle RSU.

La consegna del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni, la definizione dei programmi semestrali di formazione e di informazione dei lavoratori, la sorveglianza sanitaria, gli interventi sugli impianti e negli ambienti di lavoro.

- ✓ **Diritti** collettivi e individuali

Sindacali – la contrattazione estesa ai lavoratori terzariizzati, la partecipazione dei lavoratori precari alle elezioni per il rinnovo della RSU con il diritto di voto, la definizione del monte ore aziendale prendendo a base di calcolo anche i lavoratori interinali.

Migranti – la possibilità di cumulare ferie, par e banca ore per raggiungere il paese di origine, il pieno esercizio delle 250 ore contrattuali per corsi di lingua italiana, l'agibilità dei permessi per pratiche burocratiche o per festività religiose.

- ✓ **Formazione e professionalità**

La conoscenza delle politiche aziendali in tema di formazione e la loro contrattazione, con la finalità di un allargamento della platea dei lavoratori interessati.

Il riconoscimento professionale della polivalenza, dell'esperienza, dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori.

La contrattazione annuale delle categorie, la conoscenza e la contrattazione dei criteri aziendali che ne definiscono il riconoscimento.

- ✓ **Introduzione della parificazione operai impiegati a far data dal 1 gennaio 2009**

L'estensione a tutti i nuovi assunti delle 11.10 ore/annue riconosciute agli operai in forza.



La formalizzazione, con accordo aziendale, di 1,20 ore/mese per ogni festività cadente dal lunedì al venerdì per le aziende dove la festività è già oggi riconosciuta a 8 ore.

Il mantenimento della prassi in atto per la corresponsione della retribuzione (data e importo degli acconti, dei saldi e/o del pagamento della retribuzione) anche con l'introduzione, prevista dal CCNL, della mensilizzazione.

Sulla base di questi contenuti il Consiglio Generale dà inoltre mandato alla Segreteria per avviare un confronto con Fim e Uilm al fine di verificare la possibilità di una condivisione della linea contrattuale nel prossimo rinnovo della contrattazione integrativa aziendale.

Approvato con 1 astenuto