

Métalfiom

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

Sito Internet www.fiom-brescia.org.

Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91

Responsabile Fausto Beltrami

n° 11
novembre

99

CONTRATTARE IL CAMBIAMENTO



Oltre 500 delegati hanno preso parte venerdì 5 novembre al convegno "Contrattare il cambiamento" organizzato dalla Fiom provinciale e svoltosi nell'aula magna del liceo Calini 2. Alla relazione del segretario Osvaldo Squassina sono seguiti gli interventi di Dino Greco, segretario generale della Camera del Lavoro di Brescia, di Walter Cerfeda, della segreteria nazionale Cgil, di Giorgio Cremaschi, segretario della Fiom Piemonte, di Bruno Trentin, europarlamentare dei Ds, e, per le conclusioni, di Claudio Sabattini, segretario nazionale della Fiom.

Lorenzo Birindelli, di Monitor Lavoro, ha illustrato l'indagine compiuta per conto della Fiom su 10 mila buste paghe di lavoratori metalmeccanici bresciani.



Invitate e presenti, qualificate delegazioni delle associazioni imprenditoriali. Presentando gli oratori, Massimo Bresciani della segreteria Fiom ha ricordato che il convegno è l'avvio di una serie di approfondimenti per settori, che coinvolgeranno tutte le Rsu in vista

dei rinnovi dei contratti aziendali: "...una stagione che si presenta particolarmente complicata, ma che non può risolversi solo nel rinnovo della pur importante parte salariale". Del convegno, "MetalFiom" offre in queste pagine un'ampia sintesi.

SQUASSINA: Parte la contrattazione Investimenti, formazione, professionalità, diritti dei precari, aumento salario certo

Gli argomenti principali trattati dalla relazione di Osvaldo Squassina, segretario generale della Fiom bresciana

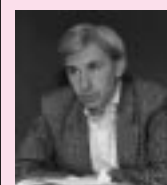
I metalmeccanici si stanno preparando al rinnovo dei contratti aziendali: oltre 5.000 in Italia, 1.605 in Lombardia, 368 a Brescia

per il prossimo quadriennio. In vista di questa importante scadenza la Fiom di Brescia ha svolto una ricerca sul salario - sono state verificate ed elaborate oltre 10.000 buste paga - e da questo lavoro emergono i seguenti dati: l'adeguamento salariale dovuto ai rinnovi contrattuali nel periodo di-

cembre '92 - dicembre '98, calcolato tenendo conto della paga contrattuale media per gli operai, è stato pari al 23,9%, contro una inflazione certificata dall'Istat del 25,7%. Ciò ha comportato una perdita salariale media dell'1,8% e mette in luce che il Contratto Nazionale non ha difeso comple-

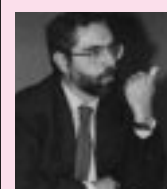
tamente il potere d'acquisto della retribuzioni.

Se confrontiamo questi dati con i cinque anni antecedenti al '92, con una inflazione molto più elevata e con il meccanismo della scala mobile ancora in funzione, vediamo che per questo periodo il salario medio ha avuto un saldo positivo del 10,5%. Il paragone tra questi due periodi evidenzia che senza il recupero automatico tra inflazione programmata e inflazione effettiva



GRECO

L'accordo del 1993 oggi è un modello ormai esausto



CERFEDA

Alle imprese va bene contrattare a luci spente



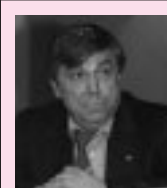
CREMASCHI

Moderazione sindacale? È finita una illusione



TRENTIN

Che cosa vieta di chiedere aumenti sui minimi?



SABATTINI

È il momento di riconquistare la contrattazione aziendale



Nelle fabbriche urgono i cambiamenti. Il sindacato deve unire ciò che le aziende tendono a dividere

le retribuzioni non vengono adeguatamente tutelate e qualora venisse meno il Contratto Nazionale e la sua funzione i danni salariali per i lavoratori sarebbero più consistenti.

Dalla ricerca emerge anche che la contrattazione salariale aziendale passa da un valore medio di lire 5.300.000 del '93 a lire 8.270.000 nel '98. Emerge inoltre un terzo dato importante e preoccupante relativo all'incremento del carico fiscale che aumenta del 3,4%, la qual cosa evidenzia anche l'insufficienza dello sgravio fiscale dell'1% annunciato per il prossimo anno. Quest'insieme di dati ci dicono anche che laddove non si è svolta la contrattazione aziendale, il salario o è diminuito o è stato compensato da elargizioni unilaterali delle imprese.

Questa realtà mi porta subito a una considerazione: la pretesa di Federmeccanica e Confindustria di eliminare un livello contrattuale porta inevitabilmente alla riduzione dei salari, ma ci dice anche che non è assolutamente possibile uno scambio tra un po' di salario in meno nel Contratto Nazionale e l'avvio della contrattazione territoriale. Noi dobbiamo estendere la contrattazione aziendale alle fabbriche sinora escluse e dobbiamo essere consapevoli che i due livelli contrattuali si difendono mantenendoli entrambi e ricostruendo rapporti di forza a noi favorevoli. Con la nostra ricerca vengono evidenziati alcuni aspetti che riguardano la prestazione lavorativa: un aumento delle ore retribuite medie annue nella misura del 6,57% rispetto al '93; una riduzione dell'assenteismo; un raddoppio dello straordinario dalle 23 alle attuali 46 ore annue; parte degli istituti come ferie o riduzione di orario viene monetizzata nella misura di 12 ore annue. Ma anche l'innovazione tecnologica ha spesso porta-

QUADRO RIASSUNTIVO DI 10.000 BUSTE PAGA DI LAVORATORI METALMECCANICI BRESCIANI DAL 1993 AL 1998 (a cura della Fiom di Brescia)

	Da prospetti paga		
	1993	1998	incremento in % sul '93
Ore Teoriche	2.127,92	2.127,92	0
Ore medie retribuite comprensive degli istituti contrattuali	1.919,83	2.045,87	6,57
Ore medie di straordinario annuo	22,23	44,63	100,76
Percentuale ore retribuite su ore teoriche	90,22	96,14	
Ore medie annue retribuite sui turni	177,37	226,11	27,48
Ore medie istituti pagati e non goduti	3,99	11,28	182,71
Livello medio di appartenenza	4,32	4,49	
Voci base : paga base, conting. Edr, scatti, superminimi indiv. e collettivi			
Paga Oraria Contrattuale di dicembre 4 livello 3 scatti	10.727,31	12.598,56	17,44
Paga oraria contrattuale	10.788,12	13.126,26	21,67
Paga oraria aziendale (superminimo collettivo e individuale)	1.353,71	1.990,40	47,03
Paga oraria totale	12.141,80	15.116,60	24,5
Paga media annua derivante dal contratto nazionale	21.576.726	27.030.621	25,28
Paga media annua derivante dalla contrattazione aziendale	2.752.145	4.269.008	55,12
Paga media annua totale	24.328.871	31.299.629	28,65
	11,31	13,64	
Su tutte le voci			
Paga media annua derivante dal contratto nazionale	26.339.268	32.508.996	23,42
Paga media annua derivante dalla contrattazione aziendale	5.327.643	9.550.555	79,26
Paga media annua totale	31.666.911	42.059.551	32,82
	16,82	22,71	
	20,23	29,38	
Imponibile medio previdenziale (malattia, infortuni, cig in conto inps esclusi)	29.702.605	41.476.449	39,64
Contributi previdenziali medi versati escluse voci in conto inps	2.934.627	3.817.378	30,08
Percentuale contributi versati	9,88	9,2	
Imponibile Irpef medio	28.032.582	38.237.587	36,4
Irpef lorda media	6.016.632	9.664.127	60,62
Totale detrazioni medie	1.019.559	1.322.136	29,68
Irpef netta media	4.997.073	8.341.991	66,94
Incidenza del fisco	17,83	21,82	
Paga netta media compresi carichi familiari	23.042.808	30.148.078	30,84
Detrazione media per carichi familiari e assegni	440.026	894.525	103,29
Paga netta media escludendo detrazioni e assegni per carichi familiari	22.602.782	29.253.553	29,42
Malattia e infortuni conto ditta (compresa nell' imponibile previdenziale)	589.023	571.520	
Cigs conto inps (solo nell' imponibile fiscale)	760.679	33.414	
Malattia e infortuni conto inps (solo nell' imponibile Fiscale)	525.948	530.214	
Totale	1.875.650	1.135.148	

to a una intensificazione dei ritmi di lavoro.
Tutto ciò ci fa constatare una riduzione del controllo sindacale sulle prestazioni lavorative e ci richiama alla necessità di una ripresa della capacità di contrattazione in una fase nella quale ancora una volta la fabbrica sta cambiando profondamente.
Come già ai tempi del Fordismo e del taylorismo il modello di riferimento per le imprese italiane è quello americano. Dalla Fiat e da altre grandi imprese del nostro Paese viene oggi l'impulso a perseguire "razionalizzazioni americane": terziarizzazioni e esternalizzazioni (alla ricerca della creazione di maggiore valore) che spezzano i lavoratori e la loro rappresentanza e potere sindacali, mentre tendono ad un potere quasi assoluto per l'azienda che man-



struendo piattaforme di vero interesse per tutti i lavoratori che concorrono a realizzare un determinato prodotto.

direzioni aziendali apparentemente più aperte. La stessa formazione professionale viene usata a questo scopo.

rapporto democratico con i lavoratori e il loro consenso su rivendicazioni idonee a rappresentare un giusto riconoscimento per i lavoratori.
Un primo tema riguarda gli investimenti, sia per la salvaguardia dell'occupazione e le garanzie per l'occupazione precaria, sia per l'ambiente e la sicurezza. Ma occorre anche una capacità di controllo degli orari di fatto, con la contrattazione del ricorso allo straordinario, l'utilizzo della banca ore, l'effettivo godimento dei riposi previsti dai contratti nazionali e aziendali.
Sulla professionalità occorre tendere ad un intreccio con una formazione e ad una crescita di conoscenze e capacità che non siano riservate a gruppi ristretti di lavoratori.
Per quanto riguarda il salario continua ad essere nostro obiettivo il riconoscimento del contributo dei lavoratori ai risultati dell'impresa e ciò rende indispensabile che una quota dello stesso sia comunque certo: il salario variabile della precedente contrattazione va dunque consolidato e una parte di quello aggiuntivo dovrà essere erogato in quote mensili.
Come previsto dal Contratto Nazionale il rinnovo dei premi di risultato dovrà avvenire con una parte certa e una variabile: per quest'ultima ribadiamo che, come nella precedente tornata, la contrattazione aziendale dovrà individuare indici verificabili e raggiungibili, legati alla prestazione lavorativa e comprensibili per i lavoratori. Ma alle aziende, che insistono spesso su una variabilità del salario che noi consideriamo aleatoria, vogliamo anche porre una domanda legata alla preoccupazione di relazioni sindacali trasparenti: sono disponibili a ricondurre nell'ambito della contrattazione collettiva tutta la dinamica salariale, interrompendo la pratica delle elargizioni unilaterali e individuali?
Confermiamo inoltre l'assoluta contrarietà ai premi di presenza, che sarebbero una vera ingiustizia verso i lavoratori più deboli.
Per quanto riguarda la quantità da richiedere, riteniamo che occorra avere per punto di riferimento gli importi del quadriennio precedente.

Variazioni percentuali delle retribuzioni contrattuali e dell'inflazione

	Genn. 82 Genn. 87	Genn. 87 Genn. 92	Genn. 92 Dic. 98
Retribuzioni contrattuali operai metalmeccanici	61,9%	43,9%	23,9%
Indice prezzi consumo fam. op. e imp.	60,6%	33,3%	25,7%
Differenza	1,3%	10,5%	-1,8%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT. Si evidenzia come dal gennaio 1992 al dicembre 1998 le retribuzioni contrattuali hanno subito una perdita dell'1,8% mentre ciò non era mai avvenuto negli anni precedenti.

tiene per sé la progettazione, il marketing, il controllo di qualità e la commercializzazione. Le stesse imprese che ricevono il lavoro dall'impresa-madre, oltre che i lavoratori, in questa riorganizzazione rischiano una inedita subordinazione.
Inoltre nel passaggio di lavoro tra una impresa e l'altra si consolida una nuova divisione del lavoro tra professionalità ricche e povere, tra lavoratori stabili e precari e il sindacato e la rappresentanza sindacale di fabbrica sono esposti alla prospettiva della marginalizzazione. Sta a noi – come del resto siamo riusciti a fare con la lotta e l'accordo all'Om Iveco – unire ciò che la nuova organizzazione d'impresa divide: unire per rappresentare e difendere i diritti dei lavoratori di uno stesso sito e ciclo produttivo.
Dovremo perciò sperimentare forme nuove di contrattazione co-

La discussione sul Premio di Risultato non può prescindere da questa nuova realtà che va esaminata per come si esprime anche nelle medie e piccole aziende bresciane.

E i giovani in particolare sono le vittime predestinate di questo processo: è decisivo per il sindacato rappresentare i loro autentici problemi che sono quelli della preca-

Aliquota IRPEF media effettiva

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Impiegati	18,7%	19,6%	20,7%	20,6%	22,0%	23,0%
Operai	17,6%	18,1%	18,8%	18,7%	19,6%	20,8%
Totale	17,8%	18,4%	19,2%	19,0%	20,0%	21,2%

Fonte: nostre elaborazioni su dati Fiom Brescia

Non possiamo non vedere quel che vorrebbero le imprese: un salario contrattato per tutti a livelli più che minimi, una partecipazione sindacale finta e un individualismo diffuso tra lavoratori che vengono vincolati ai destini dell'impresa da

rietà e della frustrazione professionale.
Considerando le posizioni di chiusura delle controparti padronali, il primo livello di scontro sarà sullo stesso diritto di fare la contrattazione aziendale. Conterà molto il



Con la *Fiom* sei il sindacato



Dino GRECO

L'accordo firmato nel luglio 1993
oggi è un "modello esausto"

Dino Greco, segretario generale della Camera del lavoro, propone una serie di 'osservazioni oggettive' come base su cui ragionare. Eccole in sintesi: 1) negli ultimi otto anni il rapporto inflazione-retribuzione ha avuto un saldo negativo; 2) il peso della contrattazione aziendale è diminuito nel contratto nazionale, ma è cresciuto nella dimensione complessiva; 3) non si è fermata la "perdita di autorità salariale" del sindacato; 4) è aumentato il peso del fisco sulle buste paga; 5) è aumentato l'orario medio (si lavora di più); 6) si intensificano i ritmi, quindi aumenta la produttività, e cala il controllo complessivo sul lavoro; 7) avanzano i processi di terziarizzazione e di esternalizzazione; 8) cresce il livello di insicurezza sul lavoro.

Da tutto ciò, Dino Greco arriva ad una prima conclusione: "L'accordo firmato il 23 luglio 1993 è un modello esausto", perché

determina aumenti risibili ("...se l'inflazione è uguale a zero, non si rinnova il contratto, questo dice..."), perché trasferisce la determinazione della produttività alla contrattazione aziendale, che essendo ancora limitata, "molto di essa passa in cavalleria". In proposito, basta guardare alla realtà bresciana: negli ultimi anni sono stati firmati 721 accordi aziendali, che hanno interessato 97.000 lavoratori su 350.000, cioè due terzi dei lavoratori non hanno fatto la contrattazione aziendale, con tutte le perdite che da ciò ne è seguito.

Ricorda ancora Greco che in base al 'patto di Natale' la moderazione salariale è a servizio del sostegno agli investimenti, così "se l'azienda va bene, la retribuzione non può aumentare", un motivo in più per dire che il modello di contratto in vigore si propone "solo di mantenere il potere di acquisto del salario", ma non

offre spazi per ottenere aumenti. La controprova sta nella forte spinta agli straordinari, alla monetizzazione dell'orario, alla distribuzione unilaterale del salario da parte delle aziende. E allora se questo contratto è "esausto", si tratta di partire dall'accordo nazionale per una diversa redistribuzione di quote di produttività ("ciò è indispensabile al sindacato confederale") e operare con una contrattazione articolata che rappresenti "il sindacato che siamo noi, qui, a Brescia". Ne discendono, dall'intervento di Dino Greco, una serie di proposte portate all'attenzione dei delegati di fabbrica: innanzi tutto un collegamento più forte del salario alla prestazione, qualitativamente più forte, nel senso che devono essere previsti percorsi formativi, procedure di qualità, percorsi professionali associati a retribuzioni certe. E poi "il salario va consolidato anche rispetto al premio", altri-

menti è destinata ad aumentare l'aleatorietà della parte variabile con "riflesso drammatico" sulla contribuzione previdenziale. Il segretario della Camera del lavoro, infine, invita ad utilizzare la contrattazione aziendale per un allargamento dell'orizzonte in fabbrica: la contrattazione - afferma Greco - deve riconsiderare le questioni legate alla sicurezza del lavoro, la tutela dei disabili, i lavoratori extracomunitari, "tutte cose finora poco considerate" annota criticamente. E ancora, o più in generale, si tratta di attivare "un processo di ricomposizione dei diritti" e di affermazione di responsabilità da parte dell'impresa centrale là dove si sono sviluppati i processi di esternalizzazione, di fabbrica-rete. Dino Greco conclude il suo intervento con una nota polemica: dobbiamo dire 'no' a chi reclama, con la certezza del suo posto fisso, il posto 'variabile' per gli altri.

Tra i delegati anche il segretario provinciale dei DS, Franco Tolotti.





Walter CERFEDA

Temo una trattativa aziendale modesta, fatta a luci spente

La Cgil, dice il suo segretario Walter Cerfeda, deve fare autocritica: "Nel 1993 abbiamo consegnato ai lavoratori un modello di contrattazione senza anima. E' stato un errore. Da non ripetere: dobbiamo dare un'anima alla contrattazione". Ma come? Se il riconoscimento di un errore è la condizione per non commetterlo di nuovo, è altrettanto vero che il 1999 (o il 2000) non è il 1993: il mondo è cambiato in fretta, dentro e fuori della fabbrica. Vediamo dunque quali sono le basi da cui partire, oggi, per dare un'anima alla contrattazione. Walter Cerfeda osserva: il modello di contrattazione è connesso strettamente al modello competitivo, e qui ci si imbatte in un grosso problema, e cioè come può l'Italia agganciare la crescita economica internazionale superando le difficoltà a competere del suo sistema produttivo. Il Paese è a un bivio, insomma, e vi arriva con una struttura produttiva "aggredita in su e in giù" dalle imprese estere per "i fattori competitivi sono stati sottratti

alle aziende". Cerfeda mette sotto critica gli imprenditori, i quali hanno vissuto di aiuti statali, di rotamazione, di scorciatoie, di inflazione e di svalutazione della moneta, pensando di poter competere tagliando i costi fissi, il costo del lavoro in particolare. Ed ecco, come conseguenza, che se la produttività aumenta - ed è sensibilmente aumentata in questi anni - l'impresa è "costretta" ad incamerarla tutta per ragioni di competitività e quindi non è disponibile a contrattarla. Questa situazione generale suggerisce all'esponente della segreteria nazionale Cgil un'azione del sindacato puntigliosa, pervicace, convinta in difesa dei patti sottoscritti dalle parti sociali piuttosto che un cambio di rotta proposto da chi, al convegno, lo ha preceduto (Dino Greco: questo contratto è esaurito...) e da Giorgio Cremaschi che lo seguirà a stretto giro di microfono: "va difeso tutto il lavoro che c'è" sottolinea Walter Cerfeda, puntando in termini rigorosi sul-

l'applicazione di tutte le regole e i contratti pattuiti, va difeso tutto il suo valore. E allora la contrattazione, chiarisce ulteriormente il 'nazionale', va assunta come "modello altro", nella quale il contratto aziendale deve diventare un "campo più largo" che guarda anche all'impresa che è 'uscita' ma è comunque connessa all'impresa centrale, e in questo senso il contratto aziendale è più largo, più lungo, perché appunto segue tutto il lavoro che c'è, anche quello che esce. E se nel contesto della contrattazione aziendale, l'impresa punta a connettere il salario all'utile? Sbagliato, ragiona Cerfeda, poiché è la produttività che fa l'utile, e se per le ragioni dette di competitività la produttività viene incamerata, che fine fa il salario? La risposta del sindacato deve invece puntare a confermare il salario per il risultato già conseguito, mettendoci dentro nella contrattazione la professionalità, i temi della sicurezza, la formazione professionale, la qualità

del lavoro e tutti gli istituti contrattuali, a cominciare dalla banche-ore (da destinare anche alla formazione oltre che la riposo). In sintonia con le premesse fatte, Cerfeda affronta il tema dell'orario con un'indicazione che richiama gli impegni assunti dalla parti sociali: applicare rigorosamente il contratto, su tutti i piani, dalla flessibilità alla stagionalità alla riduzione dei tempi dell'impegno lavorativo. E tutto questo in funzione di un obiettivo: il controllo dell'orario di fatto. Ci sono le condizioni? Avverte Cerfeda: temo che gli industriali vogliano fare una contrattazione a luci spente, modesta, della quale si parli poco. E infine un richiamo alla struttura: la contrattazione è lo strumento per unire i lavoratori sui propri bisogni, è un'occasione dunque in una stagione difficile per lavorare all'unità sindacale, nella consapevolezza che una "unità competitiva" non esiste, perché se c'è uno che vince, vuole dire che c'è (tra i lavoratori) chi perde.





Giorgio CREMASCHI

La moderazione sindacale? Fine di una grande illusione

Se gli applausi significano qualche cosa, obbiettività di cronaca suggerisce di riferire che l'intervento di Giorgio Cremaschi, segretario generale della Fiom Piemonte, è stato il più applaudito dalla platea dei delegati. Vediamo perché.

Cremaschi parte dalla riflessione su alcuni dati. Ricorda, innanzi tutto, che il sindacato a Brescia viene messo sotto tiro dagli imprenditori per troppa rigidità ("il fatto di voler ottenere una parte certa del salario aziendale è stato duramente contrastato da Federmeccanica..."), Brescia è comunque un caso avanzato, che cosa succede dove "questo sindacato" non c'è?

Altro dato: il contratto nazionale accusa una perdita del potere di acquisto del salario, la contrattazione aziendale (dove si fa) ne consente un recupero, comunque parziale nella media, come dimostra la ricerca di Monitor Lavoro per Fiom Brescia: tra l'operaio

che ha tutto e l'operaio al livello base c'è una differenza di 8 milioni/anno. Si determina un doppio effetto negativo: da una parte una perdita del potere d'acquisto dovuta al contratto nazionale, dall'altra un recupero parziale consentito dall'azienda a prezzo di un aumento delle differenze tra lavoratori. Nel contempo è aumentata la trattenuta Irpef in busta paga (quest'anno il prelievo sale al 10% sul salario netto). Tutto ciò fa dire a Cremaschi, indagine Monitor Lavoro alla mano, che un lavoratore ai minimi contrattuali perde 1,5-2 milioni in termini di potere d'acquisto, una perdita secca dove in assenza della contrattazione aziendale manca il premio di risultato.

Dunque, per il responsabile della Fiom Piemonte ha ragione Greco quando parla di "modello esaurito" riferendosi al contratto in vigore, conseguentemente "rischiamo di non essere più

un'autorità salariale", peraltro limitandosi a considerare i lavoratori a tempo indeterminato, ché se si va nelle praterie della flessibilità, Fiat in testa... E quindi "la contrattazione aziendale deve servire per ricostruire un rapporto di forza" con la leva di un "intervento sul salario".

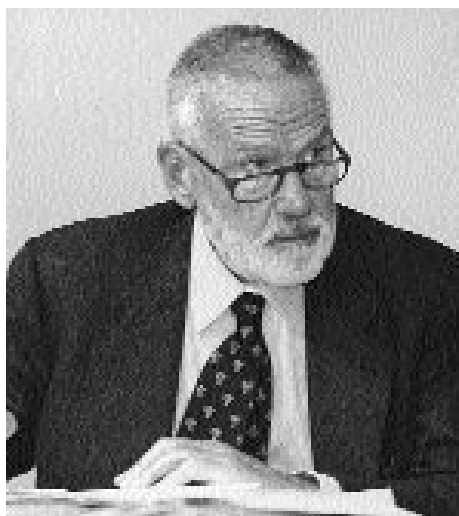
In proposito Cremaschi indica tre punti fermi per la contrattazione dei premi: 1) il consolidamento del risultato acquisito ("l'azienda che non lo consolida, ruba"); 2) l'aumento del premio ("aumento non è una parola eversiva"); 3) discutere del lavoro che si fa, non del rischio d'impresa, che è dell'imprenditore e non del lavoratore.

Cremaschi sviluppa ulteriormente il suo intervento critico: il contratto nazionale fatto non è più riproponibile, si deve tornare a un C.N. che chieda di più dell'inflazione e chi si occupi di tutti i lavoratori e non solo delle "oasi fortunate", caratterizzato da una

valenza ancor più generale (un contratto d'area rispetto all'Europa). Prenda atto il sindacato, incalza Cremaschi, di essere ad un punto di "crisi brutta", che il bilancio sociale della linea di moderazione è negativo ("bisognerà pur dirlo..."), che il modello contrattuale è attaccato totalmente ("e noi difendiamo solo l'esistente"), bisogna cambiarne l'impostazione, ricostruire una linea rivendicativa partendo dai bisogni dei lavoratori e dalla situazione reale dell'economia ("non è un problema di riscrivere le regole"). E gli industriali? In 15 anni hanno avuto finanziamenti pubblici, tassi in continua discesa, moderazione salariale. Ma gli investimenti? Ma lo sviluppo promesso? Ma la partecipazione?

Per Giorgio Cremaschi ce n'è quanto basta e avanza per sollecitare con forza "un cambiamento rispetto alle scelte del sindacato degli ultimi anni".





Bruno TRENTIN

Niente vieta di chiedere di più dei minimi nazionali

E' necessario "difendere l'impianto contrattuale per ricostruire unità e solidarietà tra i molti e diversi gruppi di interessi del mondo del lavoro". Bruno Trentin mette in chiaro il suo pensiero fin dalle prime battute del suo intervento. Cambiare il modello, come prima di lui avevano sollecitato altri esponenti sindacali, sarebbe sbagliato, "il contratto nazionale – sottolinea lo storico leader della Fiom e della Cgil, oggi eurodeputato Ds – ha consentito di generalizzare a livello nazionale le conquiste ottenute in alcune zone e in alcune imprese". Ed è polemica: "Giochiamo al rialzo con le parole? Dove sta scritto nell'accordo del '93 che il contratto serve solo per recuperare il potere di acquisto? Niente vieta di chiedere un aumento dei minimi nazionali in rapporto all'aumento di produttività".

La necessità di riprendere l'iniziativa sindacale è comunque ben avvertita, Trentin invita a "gioca-

re nei fatti, non nelle formule", a difendere il C.N. "anche con un'azione coerente sui minimi". E non di meno è avvertito il problema dell'unità sindacale e sociale, che "è colpa nostra se non è stata costruita", se c'è crisi di consenso e di rappresentanza dei lavoratori, oggi collocati su contratti anche molto diversi, un'ulteriore difficoltà. Ricostruire, ma come e da dove? Trentin tratteggia un sindacato capace di esprimere scelte prioritarie e al tempo stesso unificanti per tutti i lavoratori, quale che sia il riferimento contrattuale di ciascuno, priorità rivendicative (da ripensare) per conquistare diritti effettivi alla formazione, alla professionalità, alla mobilità professionale, "questo è un terreno rivendicativo, il primo, di una piattaforma aziendale, con tutte le conseguenze che ne derivano". Che intende dire Trentin? "All'azienda, chiarisce, non con-

viene per esempio investire nella formazione professionale di lavoratori di cui può liberarsi un anno, due anni dopo; ma il sindacato deve porsi questo obiettivo, che certo può avere ricadute sul salario e sull'orario...se vogliamo fare sul serio". Così come all'azienda, insiste Trentin, interessa la mobilità professionale solo come possibilità di tagliare l'occupazione, il sindacato invece la deve affrontare in modo offensivo, positivo per il lavoratore, attraverso l'acquisizione di un potere decisionale sull'organizzazione del lavoro.

Nell'elenco delle priorità rivendicative su cui ricostruire il consenso dei lavoratori e l'unità del sindacato, l'eurodeputato inserisce anche le questioni legate alla flessibilità salariale ("non è a vantaggio dei giovani nuovi assunti, è una rivendicazione corporativa, intollerabile, destinata ad alimentare una guerra tra generazioni"),

i contratti di formazione senza formazione vera ("è un limite dell'azione sindacale nei confronti del governo...ci vogliono sanzioni, chi fa questo ruba"), la discrezionalità dell'impresa nella gestione del rapporto salario-produttività (pochi, maledetti e subito a fronte di quale produttività?). In altre parole "si tratta di discutere sulle condizioni per raggiungere un certo obiettivo aziendale", discutere in particolare di sicurezza, di orari, di turni, ecc. In conclusione, un invito: non aprire una vertenza se prima non si è costruito il consenso, e perciò anche la stagione dei rinnovi aziendali va preceduta da "un duro lavoro preparatorio a livello di fabbrica" che coinvolga tutti i diversi rapporti di lavoro per concentrare infine l'azione rivendicativa sui diritti comuni. Una piattaforma unitaria, ricorda Bruno Trentin, nasce da una proposta unitaria.





Claudio SABATTINI

Adesso va riconquistata la contrattazione aziendale

“Giochiamo al rialzo con le parole?” aveva appena detto Bruno Trentin e Claudio Sabattini, che al convegno interviene subito dopo di lui per le conclusioni, batte il ferro ancora caldo: “C’è bisogno di una fase di realtà” e a chi in precedenza aveva sostenuto che l’attuale contratto è un “modello esausto” controbattere: “Si tratta di una fase di realtà che per i metalmeccanici è più facile di altri perché con la lunga trattativa conclusasi nel luglio scorso hanno riconquistato il contratto nazionale”. In che modo? Per il leader nazionale della Fiom, il C.N. dei metalmeccanici non si è giocato sugli aumenti (“non è un contratto salariale”), ma sulle questioni generali, e “per questo si è posto al centro il problema dell’orario”, si è riconquistata la pienezza del Tfr e “si è detto in una certa misura quanto valgono le pensioni integrative”. Insiste Sabattini: “Il contratto non è un optional”, è l’atto con cui i metalmeccanici hanno sconfitto la pretesa della Confindustria di avere una flessibilità di mercato sull’orario e sul salario: “Mi onoro di questo”. Piedi a terra, dunque, prima di but-

tare via quello che c’è: il C.N. oggi controlla la flessibilità, questa si può certamente contrattare anche in azienda, ma se il C.N. non lo consente, non la si può concedere. Ecco il valore generale: diritti, poteri e non solo salario. Contrattazione articolata. Sabattini indica alcuni punti fermi delle piattaforme aziendali: una contrattazione che guardi alla qualità del lavoro e non sia solo salariale (“è a tutti chiaro, anche a Fim e Uilm, che non può puntare come nel 1995 alla conquista di più salario attraverso gli indici di bilancio”); che si ponga il dovere di riconquistare la contrattazione aziendale, così come l’ultimo contratto ha riconquistato il contratto nazionale, partendo dalle situazioni effettive di produzione, di salario, di sicurezza; e, ancora, una contrattazione per tutti coloro che lavorano nell’impresa, anche se non sono dell’impresa. Si interroga e interroga la platea il segretario nazionale della Fiom: avremo la forza necessaria per sostenere tutto ciò? Ci saranno fatti o soltanto declamazioni? Se il sindacato non è in grado di affrontare le condizioni di lavoro – avverte

Sabattini – il rapporto con i lavoratori si perde ed anche le Rsu rischiano di essere strumenti di poca rappresentanza e attaccabili per corporativismo. E’ necessaria una risposta collettiva, e “se non siamo d’accordo è bene saperlo prima”. Obiettivi chiari, rapporti limpidi. Entrando nel vivo dei temi per le piattaforme aziendali Claudio Sabattini riserva una sottolineatura particolare alla formazione professionale: è un elemento chiave, alle aziende che assicuravano “ci pensiamo noi”, con il C.N. “abbiamo imposto che ci fossero a discuterne anche i lavoratori”: se si vuole rafforzare il potere dei lavoratori, se non si vuole un potere unilateralmente gestito dall’impresa, occorre contrattare a tutti i livelli e “riabilitarsi a dire di no”. La mobilità: se non è collegata alla formazione, si cancella anche il minimo di sicurezza. La contrattazione aziendale è la leva, ma “bisogna liberarsi dalla teoria che la mobilità sia progresso, sviluppo, il bello del futuro”. I giovani. Non lasciare loro solo difficoltà e sconfitte, “non si

costruisce una generazione se non mostriamo idee e non le costruiamo... Siamo in grado di fare ciò? Attenzione – avverte Sabattini –, la descrizione di un futuro disastroso non produce alcuna conquista!” Nelle conclusioni il segretario nazionale della Fiom torna sui temi generali e sottolinea in particolare la valenza sociale del salario: noi abbiamo scelto di stare dentro l’inflazione, il contratto nazionale ci consente di andare oltre l’inflazione senza che si produca alcuno scambio (...chiediamo più soldi, dice qualcuno, e non sa che poi il padrone vanifica il di più di salario ottenuto intervenendo sul resto), ma il salario è anche sanità, pensione, non solo soldi, espressione dunque della solidarietà sociale, della civiltà di questo Paese. “Riconquistare la contrattazione aziendale è anche il modo per difendere la contrattazione nazionale, che è l’iniziativa nostra per dire a tutto il movimento sindacale, così diviso, che si deve discutere non di puro potere, ma di cose che nascono dalla gente... Noi siamo in campo e vogliamo rimanerci fino alla fine”.

Reazioni “a caldo” dei vertici AIB

Al convegno della Fiom sono state invitate anche le organizzazioni imprenditoriali, che hanno presenziato ai lavori con qualificate delegazioni. Il vicepresidente dell’Aib, Palvarini, responsabile dei rapporti con il sindacato, interpellato “a caldo” dal cronista sottolinea il “lavoro serio compiuto con l’indagine sulle 10 mila buste paga di lavoratori metalmeccanici bresciani”. Chiamato ad altri impegni, il vicepresidente dell’Aib ha lasciato il convegno dopo aver seguito gli interventi di Squassina, Greco e Cerfeda: “Le considerazioni che ho ascoltato sono improntate a responsabilità e a far sì che la contrattazione aziendale possa svilupparsi in modo equilibrato, evitando le contrapposizioni frontali. Apprezziamo le modalità di approccio, preoccupati per i contenuti prefigurati sia per quantità che per qualità”. A sua volta il direttore dell’Aib, Salvatore D’Erasmus rileva: “Attraversiamo un periodo di preoccupazione per le aziende, le difficoltà sono sia interne che esterne. Del resto, lo stesso Cerfeda riconosce che le aziende



devono recuperare produttività per fare fronte alle erosioni di competitività su altri fronti. Da ciò si determina una necessità di riduzione dei costi e sulla flessibilità. Apprezziamo – conclude il

dott. D’Erasmus – il lavoro compiuto dalla Fiom con questo convegno, come pure l’impegno sviluppato dalla Fim con la sua iniziativa del giorno prima: occorre un grosso sforzo di se-

renità per evitare conseguenze devastanti”.

Nella foto il Vicepresidente dell’AIB Palvarini e il direttore D’Erasmus tra i delegati