

## ATTIVO DELLE DELEGATE E DEI DELEGATI FIM FIOM UILM MILANO

**Contrattazione aziendale: governiamo il cambiamento. Linee guida unitarie per lo sviluppo ed il rilancio della contrattazione nelle aziende e nel territorio.**

### Documento politico

#### **I contratti unitari**

Il 26 novembre 2016 Fim Fiom e Uilm hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e per l'installazione di impianti con Federmeccanica e Assisital. L'ipotesi è stata votata con una consultazione certificata da 680.000 metalmeccanici, che l'hanno approvata con più dell'80% dei consensi. A quel rinnovo unitario del CCNL sono seguiti altri rinnovi unitari di contratti con altre controparti: il contratto nazionale delle piccole e medie imprese, il contratto degli orafi e degli argentieri, il contratto delle cooperative e, per ultimo, è stato sottoscritto, ad aprile, il contratto degli artigiani.

Questi CCNL, che sono stati votati positivamente dalla maggior parte dei lavoratori metalmeccanici, sono la base dalla quale partire per migliorare ulteriormente la loro condizione salariale e normativa, attraverso la contrattazione nelle aziende.

Tutti i rinnovi hanno avuto il merito di riconfermare i due livelli di contrattazione che Federmeccanica avrebbe voluto eliminare. Grazie a 20 ore di sciopero e alle tante mobilitazioni i metalmeccanici hanno resistito al duro attacco delle controparti e hanno avuto la capacità di raggiungere un'intesa che prevede il mantenimento del livello nazionale di contrattazione cui si aggiunge la possibilità di contrattare condizioni migliorative con la contrattazione aziendale. Questo risultato non era scontato e va valorizzato.

Fim Fiom e Uilm di Milano sono consapevoli che rimangono aperte due grandi questioni che non hanno ancora trovato una sintesi unitaria: il contratto Confimi e il CCSL FCA-CNH. Sarebbe importante che, nel corso dei prossimi mesi, si superassero anche queste divergenze.

#### **Le novità nei CCNL**

Nei contratti sono state introdotte importanti novità:

**Salario** - Nei CCNL si è condivisa una sperimentazione sul salario che durerà per tutta la vigenza del contratto: ogni anno i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflattiva consuntiva misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati".

Si è inoltre condiviso che, a livello aziendale, la ricchezza prodotta dovrà essere redistribuita attraverso la contrattazione di un premio di risultato.

In sede aziendale, inoltre, potranno essere contrattati importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa come l'indennità/maggiorazioni per straordinario, indennità o maggiorazioni turni, notturno, festivo, le indennità di trasferta o di reperibilità.

**Formazione e diritto alla studio** – viene introdotto il diritto soggettivo alla formazione per tutti i lavoratori, prevedendo il diritto ad almeno 24 ore di formazione professionale per tutti i lavoratori nel triennio. Per quanto riguarda il diritto allo studio le "150 ore" sono state adeguate al quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente. Secondo i dati Eurostat agli italiani di età compresa tra i 30 e i 34 anni spetta il non proprio magnifico primato di penultimi in Europa per completamento degli studi di istruzione terziaria, l'università. In Italia solo il 26,9% degli under 35, uno studente universitario su quattro o poco più, possiede una laurea o un titolo di studio equivalente. Se l'Italia è agli ultimi posti per lauree conseguita tra i 30 e i 34 anni, è invece ai primi posti in Europa per abbandono degli studi o interruzione della formazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni. L'indice tricolore è del 14%, il quarto più alto dell'Ue dopo quelli di

Malta (18,6%), Spagna (18,3%) e Romania (18,1%).

Fim Fiom e Uilm di Milano ritengono che un sistema incentrato sull'educazione permanente sia uno degli obiettivi principali da perseguire nelle aziende, anche al fine di governare i processi di innovazione conosciuti come "Industria 4.0".

**Welfare contrattuale integrativo al welfare pubblico** – i contratti ne prevedono tre forme: il fondo sanitario, che diventa un diritto per tutte le lavoratrici e i lavoratori e i familiari a carico, con costi interamente a carico delle aziende; la previdenza integrativa, con un ulteriore aumento del contributo a carico delle aziende; i flexible benefits, che verranno erogati previo confronto con la Rsu.

**Orario di lavoro** - è stato rafforzato il ruolo negoziale della Rsu nella fase di attuazione dell'orario plurisettimanale, attraverso la definizione delle modalità di recupero delle ore prestate in regime di orario plurisettimanale.

**Salute ambiente e sicurezza** - vengono aumentate le ore di permesso retribuito per gli Rls, introdotte alcune sperimentazioni per il coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, vengono introdotti i break formativi, viene condivisa la necessità di trovare modalità per la segnalazione dei "Quasi infortuni".

**Appalti pubblici di servizi**- in caso di cessazione di appalto è stato introdotto l'obbligo del confronto preventivo tra le parti, al fine di poter discutere e contrattare come dare continuità all'attività lavorativa e alle condizioni salariali e normative dei lavoratori nei cambi d'appalto.

### **Rilanciamo la contrattazione aziendale, ci sono tutte le condizioni**

Come Fim Fiom e Uilm di Milano riteniamo che in questo territorio ci siano tutte le condizioni per portare avanti un'azione rivendicativa, attraverso la contrattazione aziendale, che porti più soldi in busta paga e condizioni normative migliori. Molte aziende stanno investendo, hanno aumentato i volumi di lavoro e stanno assumendo giovani lavoratori. Nel 2017 il Pil lombardo è aumentato dell'1,8%, raggiungendo quota 37.258 euro pro capite, e del 5,1% nell'ultimo quadriennio. Le elaborazioni di Assolombarda evidenziano che, dal 2014 al 2017, la performance della regione è seconda solo a quella dell'Emilia-Romagna (+5,5%), migliore delle confinanti Veneto (+4,5%) e Piemonte (+2,3%) e sopra la media italiana (+3,6%). In regione spicca il risultato di Milano, dove il Pil negli ultimi quattro anni è salito del 6,2% e del +3,2% rispetto al pre crisi, mentre la Lombardia nel suo complesso deve recuperare ancora uno scarto dell'1,1% e l'Italia il 4,4%. La Lombardia si conferma inoltre la regione italiana con l'apparato produttivo più robusto anche per quanto riguarda le piccole medie imprese, detenendone la maggiore concentrazione in termini assoluti. Dal 2007 al 2016 le pmi lombarde sono passate da 36.309 a 37.634 (+3,7%).

Fim Fiom e Uilm di Milano ritengono che, nelle aziende in cui ci sono le condizioni, la contrattazione vada rilanciata. Non è accettabile che ci siano aziende floride che rifiutano di contrattare collettivamente condizioni migliorative per i lavoratori. Dobbiamo esigere che la ricchezza venga redistribuita dove viene prodotta, come è stato concordato nel CCNL. Questa possibilità non può essere un optional, è un diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici. Fim Fiom e Uilm di Milano metteranno in campo una serie di iniziative a partire da oggi, affinché questo diritto venga rispettato ovunque nel territorio.

### **I nodi più importanti da affrontare**

**Salute ambiente e sicurezza** - Migliori condizioni per la salute e la sicurezza dei lavoratori devono essere al primo posto dei nostri obiettivi rivendicativi e contrattuali: nel 2018 il numero di morti e degli infortuni sul lavoro è aumentato e la Lombardia e il Veneto sono in testa a questa triste classifica. Questo non è accettabile, il primo obiettivo del sindacato dei metalmeccanici è porre fine a questo massacro. E' quindi fondamentale esigere dalle aziende le sperimentazioni previste dal CCNL e farle diventare una pratica consolidata, provando a contrattare maggiori agibilità per gli Rls, un maggior numero di ore di formazione per i lavoratori, migliori condizioni relative alla prevenzione in materia di salute e sicurezza. Il Gruppo di lavoro composto da Fim Fiom Uilm di

Milano e Assolombarda, che si è costituito nelle settimane scorse, deve dare i suoi frutti al più presto.

Fim Fiom e Uilm devono inoltre impegnarsi affinché venga garantito il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive. Purtroppo tra i primati della Lombardia vi è anche quello dell'inquinamento atmosferico e i dati medici sono impietosi: nel nostro Paese ogni anno muoiono prematuramente 33mila persone per patologie legate allo smog. Nella conca della Pianura Padana si concentrano le città che superano costantemente la soglia imposta dall'Unione Europea per la tutela della qualità dell'aria: secondo gli studi le persone che vivono nel Nord Italia perdono 14 mesi di vita a causa dell'inquinamento. Per il sindacato dei metalmeccanici affrontare la questione inquinamento, considerati anche i cambiamenti climatici in corso, è un tema non più eludibile.

**Salario** - I premi di risultato devono portare reali incrementi salariali ed essere correlati a obiettivi raggiungibili e verificabili, confermando forme di erogazione con anticipi e conguagli annuali; una eventuale conversione di quote del PdR a welfare aziendale deve sempre prevedere la volontarietà del lavoratore; la partecipazione dei lavoratori alla organizzazione del lavoro, se prevista, di cui vanno definite le modalità, può rappresentare una ulteriore possibilità di incremento del salario e di miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro.

**Lavoro precario** - L'occupazione sta aumentando ma è spesso occupazione precaria. La contrattazione aziendale deve incentivare la stabilizzazione del lavoro e migliorare la condizione di chi è precario, garantendogli gli stessi trattamenti salariali e normativi degli altri lavoratori, in una logica di riunificazione dei diritti. Lo stesso tentativo deve essere fatto per i lavoratori degli appalti.

### **Linee guida unitarie sulla contrattazione**

Fim Fiom e Uilm di Milano ritengono molto importante fornire delle linee guida per la contrattazione: devono rappresentare un minimo comune denominatore per presentare delle piattaforme rivendicative con caratteristiche omogenee in tutte le aziende del territorio. D'ora in poi non potrà esserci azienda in cui siamo presenti e in cui c'è una buona condizione economica in cui non presenteremo una piattaforma basata su queste linee guida. Siamo a un anno e mezzo dalla fine della sperimentazione prevista dal CCNL Federmeccanica. I prossimi dodici mesi saranno fondamentali per valutarne l'esito, dobbiamo andare all'affondo.

Fim Fiom e Uilm sono però consapevoli che la contrattazione aziendale coinvolge oggi solo una parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Nella maggior parte delle aziende metalmeccaniche, le piccole aziende o le aziende non sindacalizzate, non c'è alcuna contrattazione collettiva aziendale. Per questo motivo dobbiamo porci l'obiettivo, tutti insieme, di sindacalizzare nuove aziende e di portare miglioramenti anche ai lavoratori delle piccole aziende dove non è prevista contrattazione. Dobbiamo avere il coraggio di percorrere strade nuove per provare a migliorare la condizione di tutti i lavoratori. Fim Fiom e Uilm di Milano vogliono provarci perché ritengono che in questo territorio sussistano le condizioni per farlo.

### **Proposta su come redistribuire la ricchezza prodotta nelle piccole aziende**

Nel contratto nazionale, per le aziende dove non c'è contrattazione, è previsto l'elemento perequativo. L'elemento perequativo ha avuto sicuramente dei limiti ma crediamo che possa essere uno degli strumenti da cui ripartire per proporre un incremento delle retribuzioni nelle aziende prive di contrattazione attraverso un meccanismo di redistribuzione della ricchezza. Per questo motivo nelle prossime settimane proporremo alle associazioni territoriali di riferimento di condividere la necessità che, nelle aziende sprovviste di contrattazione, venga aumentato questo elemento retributivo nella misura in cui è cresciuta la produttività nel territorio.

### **Il percorso democratico di coinvolgimento dei lavoratori**

Fim Fiom e Uilm intendono procedere, a partire da questo attivo delle delegate e dei delegati metalmeccanici milanesi in cui verranno votate le linee guida, alla realizzazione di una serie di assemblee decentrate sul territorio, a partire dal mese di giugno, rivolte alle lavoratrici e ai

lavoratori delle aziende piccole o non sindacalizzate, per stabilire un contatto con loro e condividere le linee guida e la proposta territoriale. Chiediamo a tutto il quadro attivo delle delegate e i delegati di aiutarci a realizzare questo percorso democratico di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici per allargare la nostra rappresentanza e il nostro livello di sindacalizzazione. Per raggiungere gli obiettivi ambiziosi che ci stiamo prefiggendo dobbiamo crescere e aumentare il livello di consenso alle nostre iniziative.

A partire dai prossimi mesi realizzeremo anche un osservatorio che svolga un'analisi della contrattazione che si sta effettuando nelle aziende: questo lavoro dovrà servirci ad effettuare una valutazione della contrattazione di questo territorio e degli effetti della sperimentazione prevista dai CCNL.

### **Politiche industriali e ammortizzatori sociali per le situazioni di crisi**

Fim Fiom e Uilm sono consapevoli che nel territorio di Milano permangono tante situazioni di crisi che devono trovare delle risposte. Alcune aziende, anche di grandi dimensioni, hanno un futuro incerto. Per questo motivo verranno messe in campo delle iniziative unitarie e avviata un'interlocuzione con le istituzioni del territorio, a partire dalla regione Lombardia, al fine di fronteggiare le crisi favorendo la realizzazione di accordi che sappiano coniugare la tutela dell'occupazione con le riorganizzazioni aziendali, anche aumentando la copertura degli attuali ammortizzatori sociali.

**Fim Fiom Uilm Milano**

**Milano, 15 maggio 2018**