



2002-2004
L'INIZIATIVA ARTICOLATA DELLA
FIOM PER I DIRITTI E LA
DEMOCRAZIA SINDACALE

considerazioni dell'Ufficio sindacale nazionale,
dati riassuntivi sui pre-contratti
sintesi degli accordi Fiat-Sata di Melfi e
Fincantieri

2002-2004

L'INIZIATIVA ARTICOLATA DELLA FIOM

DAGLI ACCORDI SEPARATI ALLE LOTTE AZIENDALI

Il tempo che ci separa dal Congresso del 2002, ha visto la Fiom impegnata soprattutto nel tentativo di fronteggiare gli accordi separati sul Contratto nazionale. Quello del 2001 sul biennio salariale e quello del maggio 2003, sull'intero quadriennio normativo. Con queste note più che soffermarci sulle vicende che hanno portato agli accordi separati sui contratti nazionali, vogliamo esaminare la particolare risposta che, a partire dall'estate 2003, è stata data a questa situazione: lo sviluppo della lotta articolata.

La risposta data dalla Fiom agli accordi separati, cioè l'articolazione del movimento, ha finito per fare emergere in maniera sempre più netta la dimensione della contrattazione aziendale. Le vertenze sui pre-contratti, il trasferimento di alcune piattaforme pre-contrattuali nelle piattaforme comuni con le altre organizzazioni, gli accordi raggiunti, hanno sicuramente risposto alla necessità di mettere in discussione le intese separate nazionali. Ma hanno anche restituito spazio alla sede aziendale come sede negoziale autonoma. Tutta la vicenda dei pre-contratti, ha registrato un doppio versante. Quello della contestazione degli accordi nazionali e quello dell'allargamento delle funzioni e della dimensione della contrattazione aziendale. Si tratta quindi di analizzare sotto entrambi gli aspetti questa esperienza, che ha caratterizzato l'attività della Fiom sul piano negoziale in questi ultimi due anni. Accanto poi a questa dimensione si è progressivamente sviluppata l'iniziativa tesa a fronteggiare e a gestire processi di crisi e di ristrutturazione. Si può dire dunque che per la prima volta in molti anni, l'esperienza contrattuale della Fiom non è scansionabile secondo tempi e contenuti definiti e separati tra loro. L'iniziativa contro l'accordo separato sul contratto si è intrecciata con quelle sull'occupazione, che coinvolgono interi gruppi e settori. A loro volta entrambe queste dimensioni, quella della lotta per l'occupazione e quella per i diritti e per il salario, hanno trovato degli sbocchi nella iniziativa articolata dei pre-contratti e delle vertenze aziendali.

Il dato saliente dell'esperienza di questi anni è dunque il venir meno delle barriere che separavano nell'esperienza della Fiom i vari momenti della contrattazione. Siamo di fronte ad un'esperienza globale, che sia nei suoi successi, sia nei mancati risultati, ha comunque determinato un modo nuovo di agire dell'organizzazione e

anche dei lavoratori.

Si può dire che con l'esperienza contrattuale di questi due anni la Fiom abbia cominciato ad arare terreni nuovi rispetto a quelli tradizionalmente percorsi nel passato. L'innovazione nella pratica e nei contenuti dell'azione rivendicativa è il dato principale che emerge dall'esperienza di questi due anni.

LO STATO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE AL 2002

Prima dell'avvio di questa fase vertenziale era giunto a conclusione un intero ciclo di vertenze aziendali di secondo livello. Si può ora dire che quel ciclo stava portando all'esaurimento il potenziale definito nel sistema del 23 luglio per la contrattazione aziendale. Si stava anche delineando un ridimensionamento quantitativo della contrattazione.

Non è utile e non corrisponde alla realtà un'unificazione di tutti i dati dell'esperienza contrattuale aziendale. Tuttavia vi sono alcuni dati quantitativi e qualitativi che hanno un significato generale.

Innanzitutto la contrattazione integrativa non si è estesa. Essa continua a insistere su circa il 40% della categoria. Considerato anche il fatto che nel territorio a più intenso sviluppo industriale, una parte delle imprese estendono unilateralmente i benefici della contrattazione aziendale, si può stimare nel 50% la dimensione dei metalmeccanici coinvolti nella contrattazione integrativa di secondo livello. Resta dunque pesante il differenziale tra zone forti e zone industrialmente più deboli e, soprattutto, rispetto al Mezzogiorno. Anche per questo dato è aumentato il differenziale nelle paghe tra i metalmeccanici del Nord e quelli del Sud d'Italia, che oggi, a parità di lavoro, di mansione e qualifica, hanno una retribuzione ridotta del 15-20%.

Anche la crisi dei grandi gruppi ha influito sulla dimensione rivendicativa. La Fiat, è bene ricordarlo, dal 1996 non rinnova il contratto di gruppo. Così pure interi gruppi nell'informatica e nelle telecomunicazioni, hanno soprasseduto al rinnovo degli accordi aziendali di fronte alla crisi di gruppo e di settore.

Assistiamo dunque a una riduzione del ruolo della contrattazione di 2° livello prima di tutto nei grandi gruppi, proprio là ove si sarebbero invece dovute sviluppare relazioni sindacali più avanzate. Questa crisi della contrattazione aziendale nei grandi gruppi ha avuto un suo riscontro anche nella forza organizzativa della Fiom,

che proprio nei grandi gruppi ha in generale mostrato le maggiori difficoltà.

Sul versante opposto, quello delle piccole e piccolissime imprese, c'è da registrare l'enorme difficoltà ad estendere la contrattazione. Questo nelle aziende industriali ove non sono previste o presenti le Rsu, e in quelle ove non c'è la tutela dell'articolo 18. La sindacalizzazione delle piccole imprese industriali, pur in crescita, non riesce a compensare i processi di riorganizzazione e ristrutturazione delle imprese, la frantumazione e la terziarizzazione delle attività. Anche per le aziende artigiane le difficoltà di contrattazione nazionale si intrecciano con quelle della contrattazione decentrata. Solo in sei regioni, e in alcuni casi con accordi separati, si sono realizzate intese integrative per i lavoratori metalmeccanici artigiani. Si può dire dunque che anche la contrattazione territoriale non copre tutto il paese.

Al blocco dell'estensione della contrattazione di 2° livello, ha poi corrisposto anche una sostanziale stagnazione nelle materie rivendicative. Organizzazione del lavoro, professionalità e qualifiche sono complessivamente estranee, salvo eccezioni, alla contrattazione integrativa. Orari, turni e mercato del lavoro sono stati trattati solo di fronte a processi di ristrutturazione, questo almeno fino all'esperienza dei pre-contratti. Infine il salario aziendale è sempre più diventato dominio dell'unilateralità dell'impresa, mentre la contrattazione si rivolgeva sempre di più esclusivamente all'istituto del premio di risultato. Quest'ultimo, poi, si riduceva in molti casi ad una serie di indici non controllabili dai lavoratori e dalle Rsu, o veniva legato alla presenza.

L'esperienza dei premi di risultato ci fa dire che complessivamente è venuta meno ogni ipotesi di utilizzare quell'istituto per permettere ai lavoratori e alle Rsu interventi sull'organizzazione della impresa. L'aspetto "partecipativo" del premio di risultato è completamente venuto a mancare.

La contrattazione ha così scelto di spingersi verso il consolidamento di quote sempre più alte di premio, non sempre ottenendo risultati adeguati. In generale si può dire che i premi non raggiungano mai l'obiettivo massimo concordato e in molti casi vengano meno anche rispetto a quello che veniva garantito come sicuro. Da qui la necessità di aumentare la quota fissa, fino a farne la parte determinante del premio. E' su questo punto che si sono verificati gli scontri maggiori nelle vertenze aziendali del passato, a maggiore dimostrazione dell'assenza di funzioni partecipative nei meccanismi del premio.

I PRE-CONTRATTI

Su questa situazione di stagnazione qualitativa e quantitativa della contrattazione aziendale ha fatto irruzione la vicenda dei pre-contratti.

E' stata questa una scelta di cui oggi si comprende con chiarezza il carattere innovativo. E' vero, infatti, che nel passato metalmeccanici e tessili fecero vertenze pre-contrattuali per sbloccare i contratti nazionali. Ma normalmente questo avveniva in un contesto di profonda divisione politica del padronato, ad esempio tra pubblici e privati, con l'Intersind che, a nome delle imprese pubbliche, rompeva con gli industriali metalmeccanici della Confindustria. Così pure queste esperienze avvenivano in un forte contesto di unità tra le organizzazioni sindacali e, soprattutto, mai di fronte ad accordi separati. Sul piano politico l'esperienza pre-contrattuale era assolutamente nuova, così come lo era sul terreno dei contenuti e su quello delle pratiche rivendicative concrete. Per la prima volta, oltretutto a rivendicare salario e diritti, ci si proponeva di contrastare la legislazione dello stato sul terreno della contrattazione. Rispetto al tradizionale rapporto tra legge e contrattazione, con la seconda che riceve impulso dalla prima, qui ci si è trovati di fronte a una situazione completamente ribaltata. La Legge 30, la Legge 66 sugli orari, il Decreto 368 sui contratti a termine, peggiorano complessivamente i diritti contrattuali dei lavoratori. In questo caso la contrattazione non ha più una funzione applicativa, ma di contrasto e persino di impedimento dell'attuazione delle norme di legge.

E' questa un'esperienza assolutamente nuova per il sistema sindacale italiano.

Infine anche sul piano della gestione concreta le vertenze pre-contrattuali hanno aperto terreni inesplorati. Non c'erano negli ultimi 40 anni esperienze di contrattazione gestite dalla Fiom senza l'apporto e a volte con l'esplicita ostilità delle altre organizzazioni sindacali. Le vertenze pre-contrattuali avevano come primo compito quello di conquistare lo stesso tavolo del negoziato, in quanto le controparti spesso rispondevano con obiezioni di principio alla stessa possibilità di incontrarsi per trattare. Si sono dovuti organizzare referendum da parte della sola Fiom, così come scioperi e assemblee. Le vertenze pre-contrattuali sono quindi state una vera e propria scuola di cultura e pratica sindacale.

La scelta della Fiom di generalizzare vertenze ha messo a nudo sia le difficoltà di insediamento della nostra organizzazione, sia i limiti complessivi della contrattazione aziendale. Le vertenze pre-contrattuali sono state aperte in circa 2 mila aziende, con il coinvolgimento di oltre 600 mila metalmeccanici. Questa è più o

meno la dimensione delle imprese che a vario titolo e in vari periodi, hanno comunque realizzato nel passato almeno un accordo aziendale di secondo livello. Di queste aziende, sono sinora arrivate alla vera e propria intesa pre-contrattuale 623, con oltre 150 mila metalmeccanici coinvolti. A queste intese occorre poi aggiungere quelle di vertenze aziendali che sono nate come pre-contratti e poi si sono evoluti in vertenze di secondo livello, coinvolgendo anche le altre organizzazioni. Dalla Ducati, alla Berco, passando per la Fiat-Sata e poi per tutto l'indotto a Melfi, giungendo infine alla Fincantieri, si può dire che vi sono in campo centinaia di vertenze e di accordi che, pur non chiamandosi formalmente pre-contratti, hanno assunto i contenuti della impostazione pre-contrattuale della Fiom.

La vicenda dei pre-contratti ha dunque determinato una innovazione sui contenuti della contrattazione aziendale, innovazione la cui portata è ancora da misurare, ma che appare sicuramente consistente. Nelle vertenze pre-contrattuali e nelle successive vertenze contrattuali si sono allargati i contenuti della contrattazione d'impresa. Sul salario innanzitutto, con la definizione di quote mensili fisse che recuperano il differenziale con l'accordo separato e, ove non siano esplicitamente concordate a tale scopo, in ogni caso istituiscono nuove voci mensili nella paga, che vanno oltre il premio di risultato. Si comincia dunque a uscire dai limiti della contrattazione aziendale, che confinava le vertenze solo sul premio, lasciando all'unilateralità dell'impresa la manovra su tutto il resto della paga aziendale. Inoltre si prende in mano la questione del mercato del lavoro, stabilendo non solo vincoli rispetto all'applicazione della Legge 30, ma anche limiti alle flessibilità del pacchetto Treu. Di particolare significato sono tutti quegli accordi che stabiliscono un tempo massimo per la durata dei contratti precari, sommando anche le diverse tipologie di contratto. In molte aziende, ove si sono fatti gli accordi, dopo una media di dodici mesi i lavoratori passano a tempo indeterminato, sommando le varie tipologie contrattuali precarie. Si sono, inoltre, inserite le percentuali massime onnicomprensive di lavoro precario. Mediamente non oltre il 15% della forza lavoro occupata in un'azienda, secondo gli accordi, può essere assunta, a vario titolo, con contratti precari. Questa regolamentazione è stata anche applicata per i contratti di inserimento che derivano dalla Legge 30. Diffusissime sono le norme che escludono l'applicazione dei più brutali meccanismi di precarizzazione, dai contratti a chiamata a quelli di somministrazione a tempo indeterminato. Tutti gli accordi contengono clausole che assegnano alle Rsu (e a tutte le organizzazioni sindacali) il potere di concordare l'utilizzo delle nuove leggi.

Infine le vertenze per i pre-contratti, e soprattutto quelle integrative che ne assorbono i contenuti, si misurano sempre più spesso con l'organizzazione aziendale, in primo luogo con la turnistica e gli orari. La vertenza di Melfi, pur non essendo formalmente un pre-contratto, ha ridato slancio alla contrattazione sulle turnazioni, con il conflitto per eliminare la cosiddetta "doppia battuta" nei turni di notte.

In definitiva i pre-contratti, se non sono riusciti a determinare un ribaltamento nelle posizioni nazionali della Federmeccanica, hanno però sortito due effetti politici di grande rilevanza. Il primo è stato quello di dare continuità al movimento contro gli accordi separati, conseguendo sul piano politico il risultato di mostrare le crescenti difficoltà della linea di rottura degli industriali. In secondo luogo, le vertenze pre-contrattuali hanno allargato e ridato forza alle materie della contrattazione integrativa. Oggi le vertenze, che si aprono insieme alle altre organizzazioni, sono sempre meno rinnovi fisiologici dei premi e sempre più vere e proprie vertenze aziendali.

Tuttavia le vertenze pre-contrattuali hanno anche evidenziato le debolezze del movimento rivendicativo e dello stesso insediamento della Fiom. I risultati più diffusi sono nelle medie aziende e soprattutto in Emilia Romagna, e poi in Lombardia e in Toscana. Si incrociano qui due punti di forza della sindacalizzazione in generale e di quella della Fiom in particolare. La collocazione geografica e la dimensione di impresa. La Fiom è più debole ai due estremi della dimensione di impresa, nel più grande e nel più piccolo. Al contrario la Fiom ha il massimo di potere contrattuale e di insediamento nelle aziende di 200-300 dipendenti. Da qui, e non solo da ragioni storico politiche, la diffusione dei pre-contratti nelle regioni sopra indicate.

Si può quindi concludere che l'irruzione dei pre-contratti nella contrattazione aziendale ha rivitalizzato complessivamente questa sede, ma non ne ha ancora aiutato l'espansione. Resta quindi aperta la questione centrale della diffusione della contrattazione. Questione che la Fiom intende affrontare prima di tutto con il rafforzamento del ruolo del contratto nazionale, ma che poi dovrà essere anche colta con progetti specifici di generalizzazione della contrattazione. In primo luogo si tratta di definire una diversa modalità nell'iniziativa dei grandi gruppi. La vicenda di Melfi mostra come sia possibile fare un accordo migliorativo del salario e delle condizioni di lavoro in un grande gruppo, anche durante un periodo di crisi. Occorre ripensare alla dimensione contrattuale dei grandi gruppi. Va dato nuovo spazio alla dimensione di stabilimento e di sito industriale, perché la grande vertenza di gruppo

si è rilevata complessivamente di una rigidità difficilmente maneggiabile, che va tutta a danno delle possibilità concrete di contrattazione. Il modello Melfi deve far riflettere sulla possibilità di una diversa articolazione delle vertenze nei grandi gruppi industriali.

Sul versante delle piccole e piccolissime imprese bisogna riflettere sulla possibilità e sulla dimensione della contrattazione territoriale. L'esperienza dell'artigianato complessivamente non ha prodotto una crescita della sindacalizzazione. Anzi il sistema della contrattazione regionale rischia di entrare in contraddizione con la sindacalizzazione delle imprese, come hanno mostrato le bassissime adesioni ad Artifond. Bisogna dunque puntare ad un abbassamento della dimensione territoriale, passando ad esempio dalle vertenze regionali a quelle provinciali e puntando alla sindacalizzazione diretta dei lavoratori. Il limite della contrattazione nell'artigianato è quello di essere sempre più una contrattazione per e sui lavoratori, anziché dei lavoratori. Oltre a una certa dimensione, l'istituzionalizzazione della contrattazione rischia di rendere il sindacato un puro agente esterno al mondo del lavoro e dunque di lasciarlo in balia delle scelte delle aziende. Per queste ragioni si potrà definire una contrattazione territoriale legata rigorosamente alle dimensioni d'impresa. Si tratta ad esempio di ipotizzare la contrattazione territoriale per le aziende ove gli accordi non prevedano le elezioni delle Rsu (sotto i 15 dipendenti).

In sintesi per rafforzare la contrattazione aziendale, oltreché per operare per l'estensione dei suoi contenuti, occorre dare potere di iniziativa ad ogni Rsu. Tale scelta non ha surrogati. Anzi occorre far sì che ovunque si elegga un Rsu ci sia la contrattazione aziendale, e ovunque sia possibile si elegga la Rsu.

LE LOTTE PER L'OCCUPAZIONE E I DIRITTI E LA SPINTA DEL MEZZOGIORNO

La novità dell'esperienza di questi due anni è che le vertenze per acquisire diritti e salario si sono spesso intrecciate con quelle per difendere l'occupazione, per impedire la chiusura delle fabbriche, per fermare i licenziamenti. Emblematico è il caso della Fiat. Nel 2002 la lotta di Termini Imerese ha dato un segnale di riscossa a tutto il mondo del lavoro. Ora, con la vertenza di Melfi, proprio dal Mezzogiorno d'Italia è venuto un impulso a lottare per il salario e per l'uguaglianza dei diritti. mentre nel gruppo continua la mobilitazione contro i progetti di smantellamento industriale. E' di questi giorni la lotta ad oltranza dei lavoratori della Polti della

Calabria, che si sono mobilitati contro tre licenziamenti antisindacali. Da tutte queste lotte emerge un legame profondo tra rivendicazioni sul terreno dei diritti e delle condizioni di lavoro e mobilitazione contro lo smantellamento industriale. Questo intreccio è il fatto nuovo di questi due anni ed è significativo che proprio nel Mezzogiorno, là ove più gravi sono i problemi occupazionali e produttivi, crescano anche le lotte per il salario e i diritti. L'esperienza e la combattività della classe operaia, soprattutto dei giovani, del Mezzogiorno d'Italia è un segnale rilevantissimo dell'intreccio tra la lotta per il lavoro e quella per i diritti. E' dal Mezzogiorno che viene il messaggio più forte contro le gabbie salariali, contro il supersfruttamento del lavoro, contro la competizione fondata sulla riduzione delle paghe e dei diritti. E' dal Mezzogiorno che viene il "no" più netto a chi oggi vuole contrapporre il diritto al lavoro ai diritti del lavoro. E' questa nuova forza del Mezzogiorno che dà valore a tutte le vertenze per l'occupazione che sono in corso nella nostra categoria.

Finora le vertenze sulle ristrutturazioni hanno spesso impedito i licenziamenti di massa e hanno provato a fermare la chiusura delle fabbriche. Qua e là si sono ottenuti risultati importanti, ma spesso questo non è bastato per fermare i processi di degrado. La nuova dimensione offerta dalle lotte, a partire da quelle del Mezzogiorno, ci segnala in maniera conclusiva che la lotta al declino industriale e quella al degrado del lavoro devono essere tenute sempre assieme. Occorre dunque affrontare le crisi con una determinazione e una radicalità nuove. Si tratta di risalire la china delle responsabilità nelle crisi aziendali, giungendo alle banche, alla speculazione finanziaria, ai poteri pubblici. Si tratta di imporre la salvaguardia del patrimonio occupazionale e le prospettive per i lavoratori, uscendo dalla pura amministrazione degli ammortizzatori sociali. Occorre affermare un concetto di responsabilità allargata dell'impresa e questo lo si fa coinvolgendo le aziende "madri" sugli appalti e sul decentramento, anche in quei settori, ad esempio la telefonia, tali aziende rispondono ad altri contratti. La lotta per l'occupazione è messa di fronte alla necessità di risalire tutta la catena dell'organizzazione del lavoro, superando frantumazioni e divisioni contrattuali, ricostruendo dal lato del lavoro un poter in grado di intervenire su quella che è stata chiamata la catena del valore per gli azionisti. Occorre dunque mettere assieme lavoratori metalmeccanici, tessili e chimici, del commercio e dei servizi industriali, della comunicazione e delle banche, in primo luogo là ove i processi di ristrutturazione coinvolgono siti e dimensioni industriali vastissime.

La contrattazione territoriale e di sito, rappresenta uno degli strumenti fondamentali

nella lotta per l'occupazione. Così l'accordo per il sito industriale dell'Alfa di Arese rappresenta un'esperienza positiva di aggregazione di un progetto industriale polifunzionale attorno al vecchio nucleo metalmeccanico. La lotta di Torino contro il declino industriale può diventare un elemento fondamentale della lotta per una diversa politica industriale per tutto il paese. Tutte le esperienze di questi ultimi due anni ci consegnano un diverso equilibrio tra lotta nazionale, lotta nel territorio, vertenza di sito industriale. Anche sul terreno dell'occupazione articolazione ed estensione della contrattazione sono caratteristiche che si accompagnano e si intrecciano nelle vertenze.

In sintesi occorre fare della lotta per l'occupazione una parte della ripresa contrattuale della categoria. Così come con l'esperienza dei pre-contratti abbiamo innestato un processo più vasto di ripresa della contrattazione, così con le lotte per la difesa dell'occupazione possiamo innestare un processo più vasto di ricostruzione del sistema industriale.

DEMOCRAZIA E FORME DI LOTTA

Con le vertenze dei pre-contratti, il referendum e il rapporto democratico costante con i lavoratori sono tornati ad essere il metodo delle vertenze aziendali. Nel passato le vertenze per il rinnovo dei premi avvenivano normalmente con il voto dei lavoratori, tuttavia nulla al riguardo era acquisito. I grandi gruppi erano diventati il punto di crisi della pratica democratica. Nel 1996 la vertenza Fiat si concluse con il solo voto delle Rsu e senza quello dei lavoratori. Dopo gli accordi separati le vertenze pre-contrattuali sono state presentate ovunque sottoponendo le richieste al referendum dei lavoratori. Questa esperienza è ancora più significativa perché in molti casi piattaforme e referendum erano promossi dalla sola Fiom. I 600 mila lavoratori coinvolti nelle piattaforme pre-contrattuali sono stati dunque chiamati a votare spesso dalla nostra sola organizzazione. In questo senso il risultato di consenso è enorme. E' questa pratica che ha rimesso la democrazia al centro delle vertenze aziendali. D'altra parte non sarebbe stato possibile ottenere risultati, senza una pratica democratica continua nel rapporto con i lavoratori.

Questa centralità della pratica democratica ha avuto il massimo di visibilità nelle vertenze di Melfi e della Fincantieri. Non solo i referendum all'inizio e alla fine, ma un sistema di partecipazione continua dei lavoratori alla vertenza, sono i fattori fondamentali del successo di queste lotte. Senza le assemblee convocate

tempestivamente per discutere e decidere, senza una comunicazione scritta e verbale continua, senza l'impegno al voto finale dei lavoratori, queste vertenze non avrebbero potuto produrre risultati.

E' bene allora sottolineare che il rinnovamento dei contenuti delle vertenze non può essere separato da quello della loro pratica gestione. Se non ci si vuole limitare al puro adeguamento agli indici di bilancio o alla presenza dei premi di risultato, occorre stabilire una intensa pratica democratica nella definizione di una piattaforma, del negoziato, delle lotte, degli accordi. Là ove questa intensa pratica di democrazia c'è stata, i risultati sono giunti, anche dopo lotte durissime, proprio perché si è consolidato con i lavoratori un legame forte, in grado di superare tutte le difficoltà.

All'intensità della pratica democratica ha corrisposto un'innovazione nelle lotte. Molte vertenze si sono concluse anche senza scioperi. Ma in diverse realtà è stata proprio la determinazione nella lotta a fare la differenza. Sono state soprattutto le giovani generazioni entrate da poco al lavoro ad imporre pratiche di lotta differenti. In generale queste lotte si configurano come scioperi ad oltranza, ove si ferma l'intero complesso produttivo e si mantiene la mobilitazione fino all'ottenimento del risultato. Il modello Melfi non è dunque un caso isolato, ma riassume e esprime nella forma più ampia una pratica di movimento che si è diffusa in diverse realtà metalmeccaniche. A favore di questa scelta gioca anche il fatto che oggi, nella azienda ove appalti, decentramenti, terziarizzazioni hanno frantumato il lavoro, le tradizionali forme di lotta articolata incidono molto meno sulla produzione. Sia le nuove generazioni, sia le diverse condizioni del lavoro spingono dunque verso forme di lotta che comportino il blocco totale della produzione. In questa tornata contrattuale ovunque si sia adottata questa forma di lotta, da Termini Imerese a Melfi, a Siena, a Reggio Emilia, le vertenze si sono concluse positivamente.

Decisiva anche per lo sviluppo delle forme di lotta è la loro visibilità, il rapporto con il territorio e con le popolazioni locali, la loro capacità di creare consenso tra la popolazione. Si può dire che anche su questo terreno l'esperienza vertenziale di questi due anni stia mostrando delle strade nuove rispetto a quelle seguite precedentemente. Ottengono risultati le vertenze che escono dall'isolamento del puro confronto tra lavoratori e impresa, e che superano le dimensioni della tecnicità contrattuale. C'è uno scambio tra opinione pubblica, territorio, fabbrica che può favorire il successo della vertenza. Il consenso crea forza alla lotta e la determinazione alla lotta accresce il consenso esterno. E' su queste basi che si possono modificare e si sono modificati rapporti di forza che parevano intoccabili.

Si può dunque concludere che democrazia, capacità di dare visibilità alle lotte e ai loro contenuti, una pratica costante sul terreno dell'informazione, la determinazione nel voler incidere sulla produzione, sono le condizioni del successo delle vertenze. Esaminati sotto questa complessa articolazione di sfaccettature, i successi, ma anche le difficoltà, nelle vertenze sono più comprensibili. Ciò che è decisivo è esser stati capaci di trasformare una vertenza aziendale in un'iniziativa di movimento più vasta. Questa conclusione impone alla Fiom una verifica delle proprie pratiche a tutti i livelli e, ancora una volta, chiede all'organizzazione di investire sulla crescita culturale e di capacità organizzativa delle Rsu e di tutte le strutture.

LA CONTRATTAZIONE DELLA CONDIZIONE DI LAVORO

Le vertenze pre-contrattuali, le vertenze integrative che ne recepiscono i contenuti, ci consegnano la possibilità di una ripresa dell'iniziativa contrattuale su tutti gli aspetti della condizione di lavoro. Sinora le vertenze sui premi di risultato non avevano ottenuto questo risultato. Ora questa nuova fase vertenziale apre la possibilità di contrattare effettivamente nell'impresa.

In primo luogo questo significa affrontare il buco nero dell'iniziativa sindacale di questi anni: tempi e ritmi di lavoro. Orari e turnazioni, ma anche gestione del part-time e di tutte le flessibilità, hanno ricominciato ad entrare nella contrattazione. Spesso lo hanno fatto per via traversa, quando si trattava di regolare i rapporti di lavoro della parte più debole e sfruttata dell'impresa, magari assunta con squadre e turni particolari. La lotta di Melfi ha dato il segnale sui turni e gli orari. Ora quest'esperienza va estesa riconquistando la contrattazione di orari e flessibilità. In tutte le aziende ove si sono sviluppate le vertenze la condizione materiale dei lavoratori nell'organizzazione della produzione è stata una leva fondamentale per la mobilitazione e la lotta. Ciò che è stato identificato come il Tmc2 non è solo un sistema di tempi, ma una condizione di oppressione del lavoratore, al quale vengono sottratte pause e riposi, mentre si impongono sistemi autoritari di governo del rapporto di lavoro. Non sempre questo sistema viene applicato con formalizzazioni esplicite. A volte sono sistemi di economia controllata, di cottimo integrale mascherato, di tagli dei tempi brutalmente imposti, che complessivamente portano comunque allo stesso risultato. La questione della diffusione di una pratica negoziale e di lotta sui tempi e sui ritmi, diventa quindi centrale per ricostruire potere nei luoghi di lavoro. Decisiva al riguardo è la capacità delle Rsu e delle strutture

territoriali di unire lotta e competenze concrete.

Nei confronti degli impiegati, dei tecnici, dei soggetti del lavoro immateriale, si esercitano nuove forme di oppressione, che vengono genericamente assorbite sotto la dizione di “mobbing”. In realtà non siamo di fronte a delle patologie estreme, ma a un meccanismo autoritario di funzionamento del rapporto di lavoro che coinvolge fasce estese di lavoro tecnico e impiegatizio. Anche per questo la contrattazione aziendale deve aprirsi a nuove dimensioni e a nuovi valori e, soprattutto, coinvolgere nuove forze. La partecipazione il 1° maggio della Fiom al May day di Milano, che ha visto mobilitarsi decine di migliaia di lavoratori precari, soprattutto dell’industria della conoscenza e dell’informazione, è un segnale importante. Si tratta di collegare tra loro le lotte del lavoro precario, soprattutto del precariato intellettuale e di aprire a tale scopo la cultura e le esperienze dell’organizzazione sindacale ai nuovi movimenti. Anche su questo piano solo un’innovazione sul terreno delle pratiche e delle alleanze può fornire strumenti alla crescita della contrattazione.

Esperienze vere sulla contrattazione della professionalità non sono ancora all’ordine del giorno. Eppure la domanda da parte dei lavoratori è crescente. Si tratta di collegarla con i percorsi di stabilizzazione sul terreno del mercato del lavoro. E’ evidente, infatti, che per affrontare la questione della professionalità oggi occorre un approccio globale, visto che una parte rilevante del processo di qualificazione del lavoratore, avviene nella sommersione del lavoro precario. Così come abbiamo iniziato a definire percorsi di stabilizzazione per i lavoratori precari, possiamo cominciare a costruire percorsi di qualificazione per i lavoratori che hanno contratti a tempo indeterminato. Si tratta di costruire un meccanismo comune e un’iniziativa contrattuale unica. Se si vuole ottenere risultati, bisogna cominciare forzando i limiti concreti dell’esperienza contrattuale sinora svolta. Dunque bisogna presentare alle aziende precise richieste sulle qualifiche, sulle professionalità, sulla formazione.

Le vertenze aziendali si sono misurate, in misura ancora molto ridotta, con i meccanismi della frantumazione contrattuale dei lavoratori. Appalti, subappalti, terziarizzazioni, frantumazioni contrattuali, vanno affrontate nella contrattazione aziendale. Su questo terreno si tratta di sperimentare, così come abbiamo fatto con la scelta innovativa dei pre-contratti.

LA FUNZIONE DELLA FIOM

L'esperienza pre-contrattuale e vertenziale ha esaltato i pregi e anche i limiti della nostra organizzazione. Sicuramente quest'esperienza ha rappresentato una crescita complessiva di esperienze, di quadri, di conoscenze. Tuttavia il suo essere diffusa a macchia di leopardo, il suo concentrarsi soprattutto nella media azienda, la sua netta differenziazione sul terreno dei risultati, impongono alla Fiom una capacità di impulso e coordinamento dell'iniziativa che deve essere chiaramente superiore al passato.

Si tratta, cioè, di dare sistematicità alla comunicazione e alla diffusione delle esperienze, si tratta di dare organicità ai meccanismi della solidarietà, si tratta in definitiva di fornire al movimento rivendicativo gli strumenti per crescere.

A tale scopo la Fiom deve innanzitutto dare sistematicità alla funzione della **Cassa di Resistenza**. Nel corso delle vertenze sono cresciute le richieste di intervento della Cassa, ma senza che ciò portasse a una crescita della consapevolezza della sua funzione all'interno dell'organizzazione. La Cassa di Resistenza deve diventare uno strumento di sostegno e solidarietà che sia a disposizione dei lavoratori anche prima dell'avvio di una vertenza dura e difficile. In questo modo si rafforza il potere contrattuale dei lavoratori e si dà ad essi più forza e disponibilità alla lotta.

La Fiom deve dare sistematicità alle strutture dei **coordinamenti**. Si tratta non solo di passare a una diversa gestione dei coordinamenti di gruppo, con un ruolo molto più pronunciato delle Rsu all'interno di essi, ma di organizzare i **settori** sul terreno della stessa politica contrattuale. Ciò ancora avviene solo in minima parte e quindi è un lavoro enorme di estensione delle esperienze contrattuali che deve essere compiuto.

Infine occorre, con la contrattazione, coinvolgere tutto il **sito** e risalire tutta la **filiera** della costruzione del valore. Non ci si può rassegnare alle frantumazioni merceologiche e contrattuali. Occorre anche qui sperimentare chiamando aziende e proprietà di altri settori a rispondere del lavoro che ad esse dà ricchezza, anche quando non lo prescrivono i contratti.

Si tratta di sperimentare forme di **sindacato dell'industria** dal basso, rivendicando tavoli intercategoriale e costruendo la mobilitazione per ottenerli.

Decisivo per lo sviluppo della contrattazione è il processo **informativo e formativo**. Le vertenze richiedono cultura e diffusione della cultura e anche su questo la Fiom dovrà attrezzarsi in misura largamente superiore a quanto fatto nel passato.

VERSO UN VERO CONTRATTO NAZIONALE

La fase vertenziale di questi due anni ha permesso ai lavoratori metalmeccanici e alla Fiom di tenere aperta una prospettiva verso un miglioramento delle condizioni di lavoro e di salario e verso la crescita della contrattazione. L'articolazione del conflitto è stata una scoperta decisiva per l'organizzazione, perché ha fatto crescere esperienze e capacità nuove. E' evidente, tuttavia, che l'articolazione da sola non otterrà il risultato di risalire la china dal fondo degli accordi separati e dall'attacco ai diritti. Stiamo ricostruendo la contrattazione, dopo un attacco durissimo che ha teso a metterla in discussione alla radice. E' evidente che nulla può sostituire la conquista di un contratto nazionale positivo per i lavoratori e votato da essi. Questo resta l'obiettivo centrale della Fiom in questa fase, ma per arrivare ad esso la crescita dell'esperienze contrattuali articolate è stata ed è un passaggio importante, in assenza del quale noi non avremmo avuto neppure la possibilità di pensare a un cambiamento dei rapporti di forza. Le vertenze che si sono sviluppate, gli ultimi risultati in particolare a Melfi e alla Fincantieri, mostrano invece che i rapporti di forza possono essere cambiati. Se questo avviene oggi in una parte delle aziende, può avvenire domani per tutte, in un contratto nazionale rinnovato.

ALLEGATO 1**QUADRO RIASSUNTIVO PROVVISORIO
DELL'INIZIATIVA PRE-CONTRATTUALE AL 31 MAGGIO 2004**

REGIONE	VERTENZE APERTE O IN VIA DI APERTURA	ACCORDI
VALLE D'AOSTA	3	--
PIEMONTE	383	36
LIGURIA	30	6
LOMBARDIA	292	142
EMILIA ROMAGNA	694	287
VENETO	97	32
FRIULI V.G.	35	9
TRENTINO	22	--
ALTO ADIGE	4	--
TOSCANA	200	87
UMBRIA	18	4
LAZIO	23	3
MARCHE	32	9
ABRUZZO	60	4
MOLISE	5	1
CAMPANIA	40	1
PUGLIA	15	1
BASILICATA	14	1
SICILIA	2	--
SARDEGNA	9	--
TOTALE	1.978	623

NOTE

Una parte delle vertenze pre-contrattuali sono state assorbite nel rinnovo degli accordi aziendali, a volte anche in accordo con le altre organizzazioni sindacali. Così, ad esempio, è stato per la Zanussi. Gli accordi qui registrati sono ancora quelli delle vertenze pre-contrattuali. Alla contrattazione andrebbero però aggiunti anche gli accordi aziendali che recepiscono i contenuti dei pre-contratti. Questo avviene in particolare sul salario, con una quota fissa mensile che recupera il differenziale sull'accordo nazionale separato, e sulle normative, che limitano o bloccano l'utilizzo della Legge 30. Il più importante di questi accordi è quello realizzato alla Fincantieri, il primo in un grande gruppo. Ma accordi di questo tipo sono stati realizzati in diversi gruppi di media dimensione. Gli accordi alla Fiat-Sata e in tutto l'indotto, a Melfi, pur non essendo formalmente dei pre-contratti, sono l'evoluzione e la conclusione delle vertenze pre-contrattuali impostate in quel territorio dalla Fiom.

Complessivamente, rispetto all'ultima rilevazione, sono ancora aumentati i pre-contratti. Ora sono 623. Ci sono significativi nuovi accordi nel Mezzogiorno. Sono oltre 150.000 i metalmeccanici che hanno usufruito degli accordi. Le intese mediamente hanno comportato un aumento di circa 50 euro mensili al III livello, in aggiunta a quanto previsto dall'accordo separato del 2003. Significativa è anche la diversa cadenza degli scaglionamenti degli aumenti e l'incremento delle *una tantum*. Complessivamente i lavoratori usufruiscono sia di un consistente aumento dei salari in uscita, con 120 euro al III livello, sia di un incremento del cosiddetto montante, cioè di quanto i lavoratori effettivamente percepiscono nel periodo di vigenza del biennio contrattuale 2003-2004. Accanto a questi risultati salariali vi sono quelli normativi, a partire da una oramai diffusissima accordistica che pone limiti rigorosi al dilagare della precarietà e blocca l'utilizzo delle forme più inique di rapporto di lavoro previste dalla Legge 30. Tutti gli accordi sono sottoposti al voto dei lavoratori.

Restano aperte inoltre ben 1.978 vertenze, che complessivamente coinvolgono 600.000 metalmeccanici.

La contrattazione per i premi di risultato e quella per il rinnovo dei premi degli accordi aziendali si stanno quindi muovendo di pari passo ed in questo senso si può affermare che siamo di fronte a una crescita del movimento rivendicativo, che non si arresta neppure di fronte alla situazione economica difficile del settore.

ALLEGATO 2

LA SINTESI DEI CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO FINCANTIERI

Venerdì 28 maggio, dopo 30 ore di trattativa no-stop sostenuta dagli scioperi negli stabilimenti, Fim, Fiom, Uilm e Fincantieri hanno raggiunto un' ipotesi di accordo. L'azienda e i sindacati hanno soltanto siglato il testo, che sarà firmato dopo l'approvazione da parte dei lavoratori. Oggi si pronunciano le Rsu e cominciano le assemblee; il referendum e' convocato per il 9-10 giugno.

PIU' SALARIO FISSO E NUOVI DIRITTI PER TUTTI

L'accordo prevede 131 euro di aumento medio mensile, a regime. Più del 40% di questo aumento e' costituito da salario fisso. Inoltre, con la busta paga di giugno verrà corrisposta l'una tantum di 400 euro, uguali per tutti

Sul piano normativo l'accordo sancisce la non applicazione della legge 30, la riduzione della precarietà e del doppio regime per i giovani, nuove regole per le ditte e nuovi diritti per i lavoratori degli appalti, nuove norme in materia di sicurezza e ambiente di lavoro.

Per la Fiom e per i lavoratori che hanno fatto quasi 90 ore di sciopero l'ipotesi di accordo e' ancora più importante perché conclude due vertenze: quella aperta un anno fa per il pre-contratto che, alla fine dello scorso anno, e' stata unificata con quella per il rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto.

I CONTENUTI DEL PRE-CONTRATTO

- L'accordo stabilisce un aumento salariale di 26 euro mensili al 3° livello denominato Elemento di valorizzazione collettiva; nel referendum i lavoratori potranno scegliere tra due opzioni:
 1. una soluzione A, proposta dalla Fiom, che prevede una voce fissa mensile erogata per 13 mesi, che come il salario contrattuale agisce su tutti gli istituti (anche sui turni e lo straordinario);
 2. una soluzione B, proposta da Fim-Uilm, che prevede una voce mensile erogata per 12 mesi, con un importo comprensivo di tredicesima e Tfr.

La soluzione che raccoglierà più consensi farà parte dell'accordo definitivo.

- La non applicazione della legge 30 e la riduzione della precarietà.
 1. L'accordo dice che l'azienda non applicherà la legge 30 e che, qualora volesse introdurre alcune parti, dovrà concordarlo preventivamente con i sindacati e le Rsu.
 2. L'accordo prevede la sostituzione dei cfl con i contratti di inserimento, che avranno una durata inferiore (18 mesi anziché 24). Ai lavoratori in inserimento verrà riconosciuta anche la quota di salario di produttività consolidata.

I CONTENUTI DEL CONTRATTO AZIENDALE

- **ORGANICI**

Rispetto all'attuale organico di gruppo (8.815 lavoratori in Fincantieri; 80 nel Cetena; 174 in Isotta Fraschini) l'accordo impegna l'azienda a ripristinarlo, in caso di esodi, e ad aumentarlo, a fronte di nuove importanti commesse, per ristabilire l'equilibrio tra risorse interne ed esterne.

- **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Si prevede il rafforzamento della scheda di commessa con più informazioni per le Rsu.

- **APPALTI**

Le parti confermano la validità dell'accordo 25.1.1999, che fissa al 25% il limite massimo per il ricorso agli appalti in deroga.

Per entrare negli appalti Fincantieri le ditte devono possedere due requisiti: avere almeno 20 dipendenti e un capitale sociale versato di 50 mila euro.

Inoltre le ditte, entro 6 mesi, pena la cancellazione dall'albo fornitori della società, dovranno adottare un sistema di timbrature per la rilevazione dell'orario; così i lavoratori degli appalti potranno disporre della certificazione del loro orario di lavoro.

L'azienda si dichiara disponibile a concordare con le istituzioni preposte la definizione di specifici protocolli territoriali di legalità contro il lavoro nero e illegale.

- **SICUREZZA E AMBIENTE**

L'accordo prevede nuovi interventi a tutela della sicurezza dei lavoratori, in particolare per la prevenzione di incendi, il pronto intervento e il pronto soccorso: il potenziamento di impianti fissi e provvisori, la formazione, esercitazioni e prove di evacuazione nave. Si stabilisce che questi interventi coinvolgano sempre sia i dipendenti Fincantieri che i lavoratori degli appalti. In particolare, vengono istituiti corsi di formazione congiunta per gli Rls Fincantieri e gli Rls delle ditte d'appalto.

- **SALARIO**

Per il premio di programma l'aumento e' di 500 euro (di cui 200 nel 2004, 200 nel 2005, 50 nel 2006, 50 nel 2007); inoltre il premio verrà pagato il mese successivo al raggiungimento dell'obiettivo.

Per il premio di produttività si introduce un nuovo meccanismo sperimentale, che tra due anni dovrà essere confermato, che e' di stabilimento (e non più di area), con pagamento ogni trimestre. Questo meccanismo prevede 5 punti cui e' collegato un aumento di 250 euro (150 nel 2004, 100 nel 2005); il punto di partenza e' stato definito in modo da poter raggiungere subito (nel terzo trimestre di quest'anno) almeno 2 punti. La vecchia scala di area rimane per chi non ha ancora raggiunto i 35 punti, ma la curva di miglioramento e' stata corretta per facilitare il recupero.

L'accordo prevede, a partire dal 1.7.2004, il consolidamento di 25 punti della vecchia scala di produttività. I primi 20 punti verranno trasferiti nella voce Elemento di Produttività. Gli altri 5 entreranno in una nuova voce della busta paga, chiamata Compenso di risultato, assieme al premio di redditività che viene consolidato per intero. Questa nuova voce mensile parte dal 1.7.2004 e avrà un valore di 56,40 euro e inciderà su tutti gli istituti, compreso il Tfr.

Questi consolidamenti, oltre a rendere certe importanti quote di salario prima variabile e a rischio, producono anche un aumento di salario fresco (determinato dall'incidenza sui vari istituti), che e' di circa 7 euro mensili per l'Elemento di Produttività e di circa 13,50 euro mensili per il Compenso di Risultato.

L'accordo prevede altri aumenti che riguardano alcuni trattamenti specifici:

1. straordinario 6° e 7° livello: un'indennità di 9 euro per ogni ora di lavoro straordinaria prestata al sabato oppure in occasioni particolari (varo e prove di stabilità, compresa la pesata nave).
2. 5ª Erp: viene esteso a questi lavoratori il trattamento economico-normativo dell'ex 6° livello operaio Intersind.
3. specificità di stabilimento: viene trasformata in una voce fissa e prevista una verifica preventiva con le Rsu sul numero, i destinatari e la quantità media.
4. trasferte: la diaria forfettaria giornaliera aumenta di 3,50 euro.
5. capi-prodotto: la specifica indennità aumenta di 7 euro al mese.
6. turno di notte: l'indennità aumenta di 3 euro per ogni turno effettuato.

L'accordo non prevede premi di presenza o penalizzazioni salariali per i lavoratori in malattia e istituisce due commissioni di studio con il compito di esaminare la possibilità di introdurre l'assistenza sanitaria integrativa e l'inquadramento professionale.

L'accordo, oltre al gruppo Fincantieri, si applica ai lavoratori delle società controllate (il Ce.Te.Na di Genova e l'Isotta Fraschini di Bari) con specifiche modalità per il premio di risultato.

ALLEGATO 3

SINTESI DELL'ACCORDO FRA FIAT/SATA , OO. SS. E LA RSU DI STABILIMENTO

ORARIO

A partire dal 1 luglio 2004

1. Superamento della doppia battuta (vedi tabella allegata);
2. Sblocco di 15 minuti, oggi distribuiti nell'orario individuale giornaliero, che diventano esigibili in 8 P.A.R.

Per il personale della manutenzione per la domenica di pasqua PAR collettivo.

SALARIO

1. MAGGIORAZIONI TURNO

dalle ore 22 alle ore 6

- luglio 2004 dal 45% al 52.5%
- luglio 2005 dal 52.5% al 56.5%
- luglio 2006 dal 56.5% al 60.6%

dalle ore 18 alle ore 22

- luglio 2004 dal 25% al 26.5%
- luglio 2005 dal 26.5% al 27.5%

EQUIVALENTE AD UN AUMENTO MENSILE PARI A 60 EURO ANNUI PARI A 720 EURO.

2. PREMIO VARIABILE DI COMPETITIVITA'

A decorrere da luglio 2004

Vengono scorporati dall'indice dell'assenteismo le assenze per:

assistenza ai portatori di handicap l. 104/92, congedi parentali (maternità) l. 53/00, i permessi per donazione sangue e per dialisi, i permessi sindacali.

EQUIVALENTE AD UN AUMENTO MENSILE PARI A 45 EURO ANNUI PARI A 540 EURO.

RISULTATO COMPLESSIVO SALARIALE :

MAGGIORAZIONI TURNO + PREMIO VARIABILE DI COMPETITIVITA' = 105 EURO MENSILI pari a 1260 EURO ANNUI DI CUI 240 EURO EROGATI IN UN' UNICA SOLUZIONE A LUGLIO A REGIME NEL 2005.

RELAZIONI SINDACALI

1. Moratoria per 12 mesi precedenti rispetto ai provvedimenti disciplinari
2. Verifica preventiva e cadenzata trimestralmente dell'andamento dei provvedimenti disciplinari
3. Introduzione di un numero verde che registrerà automaticamente la comunicazione da parte dei lavoratori dal 1° giorno di malattia.

Inoltre sono stati confermati gli investimenti per di 640 milioni di euro nei prossimi tre anni per sviluppare la produzione della vettura che sostituirà l'attuale PUNTO.