



DOCUMENTO ESECUTIVO NAZIONALE FIM-CISL DEL 15.1.2016

La piattaforma Cgil-Cisl-Uil, scelta positiva se apre negoziato e porta ad un accordo.

L'Esecutivo nazionale della FIM-CISL si è riunito nella data odierna per esaminare e valutare il documento per la riforma del sistema contrattuale e delle relazioni industriali approvato il 14.1.16 dagli Esecutivi unitari di Cgil-Cisl-Uil.

L'Esecutivo nazionale condivide la posizione espressa dal Segretario Generale della FIM nella riunione degli Esecutivi Unitari Confederali.

L'Esecutivo nazionale considera positiva la scelta di costruire una piattaforma unitaria, dettata dalla necessità di aprire un confronto con Confindustria, se questa arriverà in tempi brevi ad un possibile accordo unitario che aggiorni quello del 2009, che ha consentito il rinnovo dei contratti nel settore industriale nel periodo più pesante della crisi.

Il documento è il frutto di una difficile sintesi tra le diverse posizioni, e necessariamente sconta alcuni margini di interpretazione, che dovranno essere definiti e chiariti meglio per potersi trasformare in un accordo con le associazioni delle imprese, su basi innovative, e produrre un avanzamento importante delle relazioni sindacali nel nostro Paese e segnare il rilancio della contrattazione e del sistema economico e sociale.

Nel merito del documento, per quanto riguarda la funzione della contrattazione nazionale, il riferimento alla tutela del potere d'acquisto e all'inflazione, rimane il cardine principale, unitamente ad una valutazione su altri elementi macroeconomici, peraltro già previsti nell'accordo del '93 in cui il riferimento era all'inflazione obiettivo (Tasso di inflazione programmata) perché allora l'obiettivo era il contenimento dell'inflazione.

La definizione del perimetro economico del Contratto non è neutrale relativamente alla forza e alla diffusione della contrattazione complessiva ai suoi vari livelli.

Tutti i rinnovi contrattuali siglati nel corso di quest'anno sono stati realizzati sulla base triennale dell'Inflazione Ipca triennale del 3,9 - 4%, con basi di calcolo (salari di riferimento) ovviamente diverse a seconda dei settori. E nei settori a composizione più eterogenea, e in alcune situazioni le disponibilità sono largamente al di sotto dell'inflazione, come per il nostro settore, dove Federmeccanica è disponibile a erogare minimi contrattuali adeguati all'inflazione a solo il 5% dei lavoratori. La deflazione deve essere un'occasione per sviluppare la contrattazione decentrata non per rendere ancora più difficile il rinnovo dei contratti nazionali. Ogni ingrediente aggiuntivo all'inflazione non può che riferirsi alla ricchezza prodotta (crescita economica o andamenti settoriali) ovvero produttività, che va redistribuita più efficacemente laddove essa si crea, a livello aziendale. La distribuzione a livello nazionale, sarebbe sconveniente per i lavoratori, perché non potrebbe che essere una media e soprattutto avrebbe effetti regressivi sullo sviluppo della contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, che rappresenta lo strumento principale per il

rilancio della produttività e l'aumento reale dei salari.

L'aumento dei salari reali può avvenire solo liberando appieno la contrattazione decentrata, rendendola certa ed esigibile.

In tutti i paesi o settori dove sono avvenuti processi di centralizzazione, la contrattazione collettiva ha visto ridursi la copertura e la tutela dei lavoratori è una contraddizione pensare di caricare di ulteriore ruolo salariale il Ccnl e affermare di puntare sulla contrattazione aziendale o territoriale. Del resto nel punto specifico della piattaforma confederale, si spiega chiaramente che gli andamenti di settore potranno essere previsti a livello nazionale, ma erogati in modo "anche variabile" a seconda della situazione dell'azienda, da utilizzare come elemento di sviluppo della contrattazione decentrata. I Contratti Nazionali non assumono centralità semplicemente se vengono enunciati in un documento, ma solo se si rinnovano, se ne riduce il numero (ultimamente sono arrivati a ben 712.), e se si ha il coraggio di rinnovarne struttura e profilo.

Le norme di rinvio al secondo livello di contrattazione, di cui si parla nel documento, vanno nella stessa direzione delle intese modificative o delle deroghe già oggi regolate dal T.U. di Cgil-Cisl-Uil del 10 gennaio 2014, per una contrattazione vicina alle condizioni reali e in grado di tutelare al meglio i lavoratori.

La contrattazione collettiva e quindi il ruolo delle parti sociali, pur in assenza di attuazione dell'art. 39 della Costituzione, ha saputo assicurare in questi anni efficacia, copertura e innovazione, oltre che tutela salariale all'insieme dei lavoratori.

L'esecutivo della FIM-CISL ritiene non necessario un intervento legislativo che, qualora fosse proposto e perseguito dal Governo, non dovrà comunque essere invasivo e lesivo dell'autonomia delle parti sociali, e indebolire l'esercizio del ruolo sindacale e il pieno sviluppo della libera contrattazione tra le parti. Il Governo deve guardare lontano e ricordarsi che la rappresentanza sociale è preziosa per tutto il Paese.

L'unità raggiunta sul documento non deve servire a difendersi ma ad andare oltre e conseguire risultati in avanti e portare ad un accordo. In caso contrario, i rinnovi aperti, meno coordinati e supportati da un sistema contrattuale uniforme tale da garantirne omogeneità e rafforzamento, dovrebbero essere gestiti da ciascuna categoria, costrette in questo caso a fare i conti da sole, con proprie difficoltà ma anche con possibili opportunità di innovazione.

Per tutti questi obiettivi la piattaforma è solo un primo passo, serve la capacità di non limitarsi a sommare le posizioni, ma di essere capaci di costruire una sintesi alta e forte

L'unità ritrovata non può e non deve riaprire una stagione di sole piattaforme, che non avviano neanche negoziati. Infatti, non sono tanto gli attacchi esterni a doverci preoccupare, ma il rischio che la nostra azione non porti risultati concreti.

L'unità ci rende più forti, se apre maggiori spazi di successo alle nostre posizioni e se rende più efficace la nostra azione di tutela contrattuale per i lavoratori che rappresentiamo.

Approvato all'unanimità.