

Contratto, il valore di un voto

Gianni Rinaldini



Le lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici dopo un lungo periodo, esattamente dal 2008, hanno la possibilità di votare con il referendum il loro nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. L'intesa infatti prevede nel capitolo "percorso di validazione dell'accordo" che "l'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore" e ancora "successivamente nel caso di esito positivo della consultazione si procederà alla sottoscrizione dell'accordo formale".

Non si tratta di una dichiarazione o di un impegno sindacale, della cosiddetta e tradizionale firma con riserva (che vuole dire che le organizzazioni sindacali si riservano di svolgere una consultazione) ma è parte integrante dell'accordo condiviso dalla Federmeccanica che prevede inoltre che "le direzioni aziendali mettono a disposizione delle commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nelle singole unità produttive e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto" e ancora "Le organizzazioni sindacali territoriali unitariamente invieranno alle associazioni territoriali datoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione con l'obiettivo di coinvolgere tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori oggetto della presente intesa".

In sostanza la Federmeccanica sottoscrive che l'accordo è valido se viene appunto dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori con il referendum.

Qualcuno dirà che questa è una questione di metodo perché quello che conta è il merito. Una enorme stupidaggine che è stata ampiamente utilizzata nel corso di questi ultimi decenni per cancellare i diritti dei lavoratori.

Lo sanno bene i metalmeccanici e la Fiom, perché la storia degli accordi separati nasce proprio dalla negazione della democrazia, dalla legittimazione da parte della Federmeccanica e della Confindustria di accordi con alcune organizzazioni sindacali senza alcuna consultazione delle

lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Non c'è dubbio che il testo che ho prima richiamato è un viatico importante perché definisce le condizioni decisive per ragionare sul futuro della contrattazione e del sindacato. Lo testimonia la stessa dinamica del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici.

La trattativa si è svolta in presenza di due piattaforme sindacali, quella della Fiom e quella di Fim e Uilm.

Non solo, ma va tenuto presente, che nella categoria dei metalmeccanici esiste un altro contratto separato, quello della FCA dove i minimi contrattuali sono congelati e il sistema è tutto fondato sugli aspetti premiali definiti dall'azienda.

In questo contesto era evidente il rischio di replicare un film già visto e conosciuto anche nella mia esperienza sindacale come segretario della Fiom.

In occasione del primo incontro, la controparte dichiara che considera compatibile la piattaforma di Fim e Uilm mentre la piattaforma Fiom è fuori dal perimetro negoziale.

È quello che è successo nel 2002 e successivamente nel 2009 a seguito dell'accordo separato tra Cisl UIL e Confindustria sulla struttura contrattuale. È quello che si è ripetuto nel corso degli ultimi due rinnovi contrattuali con l'aggravante della vicenda FCA.

La Federmeccanica non ha dato corso allo stesso atteggiamento dall'esito scontato, perché nonostante tutto quello che è successo per aggredire la Fiom, l'esito delle elezioni delle RSU, ne hanno confermato il consenso e la forza.

Federmeccanica non ha scelto una piattaforma sindacale ma ha presentato un proprio documento-piattaforma assolutamente non accettabile ma che nello stesso tempo forniva un terreno negoziale comune per tutte le organizzazioni sindacali.

Questo è stato il passaggio decisivo che giustamente la Fiom ha colto, credo consapevole della difficoltà che avrebbe comportato perché il padrone non ti regalano niente.

Il documento-piattaforma della Federmeccanica aveva un obiettivo preciso, quello del superamento del contratto nazionale e che sostituiva i minimi contrattuali con il "salario di garanzia" e delegava tutto alla contrattazione aziendale.

Un percorso simile a quello di FCA dove i minimi contrattuali sono significativamente inferiori a quelli del contratto nazionale.

Questo è stato l'oggetto del contendere, il significato generale di quella trattativa. L'intesa grazie alla riuscita degli scioperi e delle manifestazioni unitarie, conferma il ruolo del contratto nazionale con l'aumento dei minimi contrattuali legati all'aumento dell'inflazione e supera la logica degli accordi separati.

Non è un caso che questa parte dell'accordo sia preceduta dalla dizione "in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro". Ho richiamato questi aspetti dell'intesa che ovviamente interviene su una molteplicità di questioni dalla formazione ai congedi parentali, con significativi miglioramenti.

L'aumento della contribuzione da parte delle aziende al sistema di Welfare contrattuale, dalle pensioni alla sanità, assume il significato di estendere a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori della categoria, una pratica contrattuale aziendale diffusa nelle medie e grandi imprese.

Sono queste le ragioni che mi portano a valutare positivamente l'accordo considerandolo una fase di passaggio nel costruire le condizioni per ragionare sul rilancio del ruolo dei contratti nazionali.

17 dicembre 2016