www.bollettinoadapt.it, 11 dicembre 2012

Metalmeccanici, un buon accordo nel solco della tradizione

di Giorgio Usai

Innovativo magari fu il rinnovo dei metalmeccanici del 1976 che, in una fase di strapotere sindacale ancora sull'onda dell'autunno caldo, a fronte della richiesta della mitica FLM di contrattare "qualsiasi scelta del padrone", introdusse per la prima volta i "diritti di informazione" (oggi ulteriormente arricchiti ed aggiornati con interessanti ed opportune regolamentazioni per i Comitati Aziendali Europei o con progetti di sollecita realizzazione delle prossime novità legislative in materia di partecipazione). Innovativo fu, ad esempio, il rinnovo del 1983 che a fronte di una generalizzata riduzione dell'orario di lavoro, imposta dai sindacati e subita dal Governo e dalla Confindustria, introdusse le "quote esenti" di lavoro straordinario. Giustappunto quelle che oggi, con quest' accordo, vengono per la prima volta da allora, riviste in aumento.

E qui abbiamo un primo esempio di buon contratto che vede le parti individuare una soluzione che mette ulteriore flessibilità all'interno di strumenti di flessibilità. Giocare su una compensazione fra un maggior numero di settimane ad orario lungo ed un maggior numero di sabati di lavoro straordinario "comandato" è certamente d'interesse per le imprese ed anche il ritorno economico per i lavoratori risulta realmente incentivante. Qualche critico potrebbe dire che le ore flessibili sono comunque poche, ma di fatto si potranno raddoppiare i sabati in straordinario e sappiamo che la materia è sempre stata spinosissima per qualunque sindacato, anche il più riformista. Quindi va bene e smettiamola con la banalità di chi contesta gli interventi volti ad allungare gli orari di lavoro affermando che oggi prevale la cassa integrazione e l'occupazione non cresce.

Qualunque persona di buon senso e che ha a cuore le sorti del paese dovrebbe fare il tifo perché quanto prima si possano utilizzare queste nuove flessibilità e magari se ne possano convenire anche di maggiori. Di innovativo questo accordo ha certamente la sua Premessa con la quale le parti in un certo senso motivano il fatto di aver concluso un accordo in questo momento: si è trattato di "un atto di responsabilità e fiducia"; un accordo che – allo stato delle cose – rappresenta "il più avanzato punto di equilibrio possibile". È difficile trovare precedenti simili e certamente si tratta di una scelta che dà la misura dell'impegnativo ruolo che le parti, che in sede nazionale rappresentano oltre diecimila imprese e più di un milione di lavoratori, sono chiamate a svolgere nel momento in cui, abbandonati rituali ed ideologie, si confrontano con la dura realtà.

Una realtà che per il settore metalmeccanico (secondo l'ultima indagine congiunturale di Federmeccanica) ha visto nei primi nove mesi di quest'anno una diminuzione della produzione del 6,7% rispetto all'analogo periodo del 2011. Un utilizzo medio complessivo degli impianti al di sotto del 70%. Un portafoglio ordini che a fine settembre risultava pari a 3,7 mesi evidenziando una costante e graduale diminuzione rispetto ai precedenti trimestri. Con l'unico dato positivo fatto segnare dalle esportazioni il cui tasso di crescita del 3,8% è imputabile quasi esclusivamente alle dinamiche osservate verso i paesi terzi come gli Stati Uniti ed il Giappone mentre sostanzialmente stabili sono stati i flussi diretti ai paesi dell'area comunitaria.

Ebbene, in queste condizioni Federmeccanica aveva posto ai sindacati l'alternativa tra il non rinnovare il contratto o avere un rinnovo capace di realizzare alcuni principi quali la produttività, la flessibilità, la qualità, il controllo dei costi e l'equità distributiva. Ora che l'accordo è stato sottoscritto si può valutare se ed in che misura questi obiettivi siano stati raggiunti ponendosi, però, un'ulteriore domanda: ma i contratti nazionali sono e saranno ancora in condizione di raggiungere ed assicurare questi obiettivi?

Probabilmente era questa la domanda cui avrebbe dovuto dare risposta l'accordo interconfederale del 21 novembre scorso, ma non l'ha fatto. In ogni caso l'accordo dei metalmeccanici è buono anche sul versante degli aumenti tabellari (130 euro lordi medi in tre tranches di 35, 45 e 50 euro al 1° gennaio 2013, 2014 e 2015). Difficilmente questi aumenti potranno "rilanciare i consumi", tuttavia, almeno nell'immediato, consentiranno il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali. Ma ancora una volta – e qui la Premessa all'accordo 5 dicembre è esemplare nel denunciare il fenomeno – deve essere risolta la questione del cuneo fiscale che, è bene ricordarlo, rispetto a questi incrementi contrattuali fa sì che lo Stato ne incasserà, per fisco e contributi, oltre la metà fermo restando che l'impresa per ogni euro di incremento della retribuzione netta avrà un aumento del costo del lavoro pari a 2,3 euro.

Torniamo inevitabilmente al vecchio problema, così vecchio e così irrisolto che nel 2012, solo due settimane fa, ha portato la Cgil a non firmare l'accordo interconfederale: quale ruolo attribuire al contratto nazionale nel determinare le dinamiche salariali. Questione non risolta a novembre e ancora lontana dall'esserlo. Lavoratori ed imprese a maggior ragione, in questo contesto, devono puntare sugli accordi aziendali di produttività (quelli veri, però) specie adesso che, nonostante tutto, il Governo intende confermare le misure di detassazione che rendono quei guadagni decisamente più pesanti nelle tasche dei lavoratori.

Certo, l'accordo dei metalmeccanici oggi inserisce una vera novità rispetto agli aumenti tabellari (del tutto diversa dai suggerimenti contenuti nell'accordo interconfederale del 21 novembre che nel suo complesso non sembra neanche essere stato considerato tranne un richiamo "di stile" sempre nella Premessa). La novità sta nella possibilità di procrastinare – al massimo di un anno ed a seguito di accordo aziendale – ciascuna delle due tranches di aumento del 2014 e 2015, per aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, per far fronte a situazioni di crisi e per agevolare gli start-up, per favorire accordi per l'incremento della produttività (quindi gli aumenti tabellari del Ccnl non diventano una parte del premio di produttività ma, in ogni caso, si aggiungono).

Un'indicazione veramente ardita, che finalmente riconosce la maturità di chi negozia in azienda e che, a differenza di quel che pensa qualche organizzazione sindacale, non ha sempre bisogno della "balia nazionale", bensì è capace di contrattare materie anche impegnative (quale lo spostamento degli aumenti salariali previsti dal Ccnl) a fronte di specifiche situazioni che l'impresa può presentare e che, se risolte, potranno poi trasformarsi in ulteriori occasioni di crescita. Quindi un buon accordo anche perché – nell'interesse delle imprese e dei lavoratori – il rinnovo ha tratto vantaggio dall'applicazione delle regole scritte (ma non sottoscritte dalla Cgil) nell'accordo interconfederale del 2009 che – in una prospettiva fortemente rivolta al superamento della conflittualità nelle relazioni industriali e nella contrattazione collettiva in particolare – stabiliscono l'apertura dei negoziati sei mesi prima della scadenza del contratto, durante i quali, per di più, vige la tregua sindacale (cioè, non si può scioperare). E così anche questo rinnovo contrattuale vede la conclusione quasi un mese prima della sua scadenza e senza un'ora di sciopero. A parte quelle che la Fiom vorrà ulteriormente proclamare a sostegno della propria impostazione senza dimenticarci, tuttavia, che non vale molto il rifiuto di una organizzazione sindacale all'applicazione del contratto. Solo il singolo lavoratore può dichiarare che non vuole che il nuovo contratto, in tutte le sue parti, economiche e normative (ed in proposito è particolarmente arguta la clausola inserita nell'articolo

sulla inscindibilità delle disposizioni contrattuali, con riferimento alle flessibilità in tema di gestione degli orari), non trovi applicazione nei propri confronti.

Ma il problema alla fine non è tanto questo quanto l'altro della mancata partecipazione della Fiom-Cgil a questo come al precedente negoziato per il rinnovo del contratto collettivo. L'assenza dell'organizzazione sindacale che si assume essere più rappresentativa nel settore, porta inevitabilmente ad una trattativa con "il freno a mano tirato": non è possibile fare accordi realmente innovativi proprio perché è impensabile mettere in discussione argomenti che richiedono scambi "forti" fra le parti. In questa situazione il risultato non può che essere un buon accordo, con interventi su aspetti importanti ma attraverso modifiche ed aggiustamenti e non con soluzioni innovative. Si veda ad esempio tutta la progettualità in materia di inquadramento professionale che, sia pur nelle sue possibili intelligenti evoluzioni per operai impiegati e quadri, conferma un sistema che sta per compiere i quarant'anni di onorato servizio (è datato 19 aprile 1973 il Ccnl che l'ha introdotto). Ed ancora, la totale riscrittura della disciplina della malattia che, con un equilibrio discutibile tra concesso ed ottenuto, tuttavia dovrebbe riuscire a rendere meno tormentata la gestione delle assenze (ma è mai possibile che dobbiamo ancora spendere tanto impegno per trovare il modo per sanzionare i "furbi"?). Ma alla fine è la tradizione che prevale ed a pensar male si potrebbe anche dire che strumentalmente questo è ciò che fa comodo anche alla Fiom. Ma nella situazione che viviamo dobbiamo sempre chiederci se sia la tradizione a risolvere i tanti problemi che le imprese devono e dovranno affrontare ancora nei prossimi due anni. C'è solo da augurarsi che l'ampia facoltà di deroga che "solo" il contratto dei metalmeccanici dal 2009 assicura alle imprese associate attraverso l'esercizio della contrattazione aziendale, possa far raggiungere quei risultati che i lavoratori sanno con certezza essere indispensabili per la crescita loro e dell'azienda in cui operano.

Giorgio Usai

[*] Il presente articolo è pubblicato anche in *www.amicimarcobiagi.it*, 10 dicembre 2012.