

5^a Fiera della contrattazione Cisl Lombardia 2015

“Contrattazione il nostro valore aggiunto!”

Considerazioni introduttive

di Giorgio Caprioli, responsabile Osservatorio Contrattazione Cisl Lombardia

Presentiamo i dati dei 500 accordi pervenuti, relativi al 2014

Territorio	N° accordi	Valore %
Area metropolitana di Milano	106	21,2
Asse del Po	55	11
Bergamo	67	13,4
Brescia	29	5,8
Brianza – Lecco	61	12,2
Como – Varese	134	26,8
Pavia	20	4
Sondrio	6	1,2
Regionale	22	4,4
Totale	500	100

Categoria	N° accordi	Valore %
fai	24	4,8
felsa	1	0,2
femca	105	21
fiba	17	3,4
filca	13	2,6
fim	240	48
fisascat	24	4,8
fistel	8	1,6
fit	31	6,2
flp	1	0,2
fps	18	3,6
fnp	2	0,4
Ust – Usr	16	3,2
Totale	500	100

Argomento	N° accordi	Valore %
Prerogative sindacali	68	13,6
Salario	247	49,4
salario variabile	206	41,2
Orario	103	20,6
Inquadramento unico	34	6,8
Organizzazione del lavoro	2	0,4
Formazione professionale	46	9,2
Pari opportunità	8	1,6
Welfare	96	19,2
Ristrutturazioni	160	32
Mercato del lavoro	51	10,2
Ambiente e salute	54	10,8
Responsabilità sociale	4	0,8

La contrattazione si sta trasformando: da un'attività prevalentemente di conquista di più salario e maggiori diritti, in cui le trattative riguardanti le crisi e le riduzioni di personale erano un'eccezione, a una pratica molto varia in cui, accanto alle trattative di conquista, si affiancano trattative di scambio di vecchi diritti con nuovi diritti, con al primo posto il diritto al lavoro, a un'occupazione anche a condizioni un po' peggiori delle precedenti. A ciò si affianca una maggior disponibilità, richiesta ai lavoratori, alla flessibilità di orario e professionale e ad imparare nuovi mestieri anche a una certa età.

La contrattazione si trasforma e resiste, tenace come la vita. Ed è una parte importante della nostra vita di sindacalisti. Alla quale, nel tempo, se ne sono affiancate altre, come i servizi. Ma rimane una parte ineliminabile del nostro lavoro, quella che ci dà più identità.

Lo dimostrano i dati che presentiamo, soprattutto quelli sui diversi

argomenti affrontati dalla contrattazione.

Il **salario** continua ad essere il primo, ma continua anche la sua inesorabile discesa (dal 61% dello scorso anno al 49% del 2014).

Sul salario presentiamo due accordi.

Quello della Metro, che si distingue per la estrema diversificazione degli indicatori (aziendali, di reparto e individuali) confezionando quasi su misura di ogni lavoratore dei parametri ad hoc. In questo percorso segue una strada che, a nostro parere, sarà sempre più battuta in futuro, prendendo in maggior considerazione sia il lavoro degli impiegati che il rendimento individuale.

Quello dell'OCV che, pur in presenza di un numero eccessivo di indicatori, dedica più di un terzo del suo cospicuo valore (2.500 euro) a parametri legati all'ambiente di lavoro.

Le **ristrutturazioni** sono diventate il secondo argomento trattato e interessano il 32% degli accordi. Sono il principale argomento di molte trattative, che vengono fatte sempre più “quando ce n'è bisogno” e non a scadenze regolari. Le affrontiamo con tre accordi.

Il Guala Closures che mette in campo un “piano sociale” composto di molti dei principali strumenti (vecchi e nuovi) che compongono la valigetta del mestiere del sindacalista: dalla rotazione della CIGS, agli incentivi alle dimissioni, dalla maturazione del diritto di accesso alla pensione, alla mobilità finalizzata alla ricollocazione sia interna all'azienda che esterna, dalla formazione professionale a un piano di reindustrializzazione del sito.

L'Eurovetro che invece affronta la crisi sperando in una ripresa e riduce orario e salario da 40 a 25 ore settimanali per tutti i lavoratori interessati, ottenendo da ciascuno di essi una firma di accettazione.

Infine l'accordo Prua, della CISL di Bergamo, che prevede un incontro effettivo tra domanda e offerta di lavoro nei territori interessati.

Queste scelte mostrano che non basta più affrontare le ristrutturazioni con i vecchi strumenti del mestiere, ma occorre affiancare ad essi sia una grande disponibilità dei lavoratori, che accordi che solo la confederazione può fare.

L'**orario e la flessibilità** sia di prestazione che professionale sono il terzo argomento con il 20,6% per l'orario e il 6,8% per l'inquadramento.

La flessibilità maggiore non è il frutto di una perversa volontà padronale, ma dell'andamento del mercato, sempre più imprevedibile, anche a breve termine. Una buona parte della competitività si gioca nel saperli rispondere in tempi brevissimi.

Presentiamo tre accordi.

Il Gum Base, che affronta in termini originali il problema della polivalenza, dividendo l'azienda in aree. Se il lavoratore esce dall'area cui è stato assegnato per più di due ore scatta un premio, proporzionato alle ore che fa al di fuori della sua area di appartenenza.

L'accordo NILFISK usa invece una flessibilità crescente (da 40 a 112 ore l'anno) legata al fatturato e sta dando buoni risultati.

Infine l'accordo Dalmine concede più ore di flessibilità di quelle previste dal CCNL, in un ciclo per sua natura rigido.

Questi ultimi due accordi affrontano due temi che sono il cuore delle questioni: il massimo di flessibilità consentita in una settimana (per entrambi 8 ore) e i tempi di preavviso per i lavoratori (circa una settimana).

Al quarto posto abbiamo un tema che sta guadagnando terreno ogni anno: il **welfare**, che nel 2014 ha una frequenza del 19,2%.

Presentiamo tre accordi.

La Solvay, che annovera molte provvidenze, in parte detassate e decontribuite, come i versamenti ai fondi Fonchim e al Fondo sanitario aziendale, o i contributi per l'iscrizione al nido; in parte a carico aziendale, come il contributo dell'azienda al CRAS, l'integrazione del trattamento di malattia, il premio di anzianità aziendale, il premio per il conseguimento di un titolo di studio.

La Faster, attenta a conciliare il più possibile il lavoro con i tempi di cura della famiglia e ai problemi degli impiegati per i quali si prevede l'orario flessibile di entrata e uscita.

Ed Equitalia, che costituisce un fondo di solidarietà per i lavoratori meno abbienti, con carichi familiari gravosi.

Si tratta di esempi di come la contrattazione del welfare sta progressivamente sostituendosi a quella del salario fresco. Tendenza che è destinata a durare ancora a lungo.

Infine abbiamo scelto un esempio di **contrattazione sociale**, portato avanti dai pensionati in rapporto con la CISL. Al Comune di Lodi si è fatto un accordo che interviene su molti temi; ricordiamo il controllo di tasse comunali e tariffe, la lotta all'evasione (i cui introiti saranno destinati ad aumentare la spesa sociale) e i vari capitoli della spesa sociale, ciascuno con un suo budget di spesa da rispettare.

E' solo un esempio dei 396 accordi firmati quest'anno di come la contrattazione sociale possa arrecare vantaggi cospicui ai lavoratori, oltre che ai pensionati, di attenzione alle fasce più deboli, nell'attesa che

troviamo i modi per far conoscere anche agli attivi i benefici di questa contrattazione e di come possiamo integrarla meglio con la tradizionale contrattazione aziendale.

ACCORDI SEGNALATI ALLA COMMISSIONE

per la V Fiera della Contrattazione

Struttura sindacale-azienda	CONTENUTI
Ust bg - Confindustria	Iniziative per promuovere la N Fondo di solidarietà
Ust bg-Tutte le controparti	Prua. Iniziative per promuovere politiche attive del lavoro
Ust bg-Tutte le controparti	Iniziative di politica attiva del lavoro
Ust bg- Tutte le controparti	Riqualificazione lavoratori espulsi dal ML in Val Brembana e Imagna
Ust bz- Confindustria	Promozione di una commissione territoriale per il welfare
Usr Lombardia- Regione	Riforma del servizio socio-sanitario in Lombardia
Usr Lombardia- Tutte le controparti	Lavoro all'Expo
Fistel mi-MMCS	Flex orario
Filca bg-Kopre Group	Adesione al Fondo Arcobaleno
Filca le-ANCE Lecco	Iniziative formative per gli RLS e RLST
Filca so- Compagnoni Giuseppe	Distacco di alcuni lavoratori per evitare riduzioni di personale
Fai bg-Pasta Lensi	PDR e Ambiente
Fai co-Bolton	Sistema per assunzioni/flex orario per impiegati/libretto formativo/ PDR

Fai mi-Gum Base	Inquadramento
Fai mi-Ferrero	Commissione per flex/Sicurezza/Welfare/Formazione e inquadramento/Investimenti/PDR/Investimenti
Fai mi-Mellin	Welfare/PDR/Odl
Fai mi-Mondelez	Welfare/Formazione professionale/Sicurezza/PDR
Fai mi-Campari	Flex di orario:possibilità di scelta del lavoratore tra maggiorazioni e riduzioni d'orario/occupazione/Welfare/Formazione/sicurezza/PDR
Fai va-Lindt	Flex orario/Welfare/PDR
Fai reg-Barilla	Welfare/inquadramento/Sicurezza/Formazione/Responsabilità sociale
Flp reg-Poste	Stabilizzazione di lavoratori a tempo determinato
Felsa reg-Zefiro	Welfare (innalzamento all'80% dell'indennità di maternità facoltativa)
Fp bg-Comune di Ponte S.Pietro	Flex orario
Fp le-Azienda ospedaliera Lecco	Welfare
Fp le-Mangioni Hospital	Welfare (sconti su cure)
Fit bs-Metro Brescia	PDR diviso per aree
Fit mi-Alsea	Flex orario e manodopera
Fit mi_Amsa	PDR
Fit mi-Amsa	Flex orario (possibilità di scelta del lavoratore)
Fit mi-Net	Formazione (partecipazione del sindacato alla programmazione)
Fit mn-Ast	Flex orario (turnistica e part-time)
Fit reg-Foppiani	Flex orario (estensione orario settimanale)
Fit reg-RFI	Odl/reimpiego
Fisascat le-Coop. Lavoratori Brianza	Welfare/flex orario (part-time)/PDR
Fisascat mi-Coop Genera	Formazione professionale (partecipazione del sindacato alla programmazione)
Fisascat mi-TWW	Percorsi di assunzioni e di formazione
Fisascat mi-SiamoSoci	PDR
Fisascat reg-SICIL	Istituzione Banca ore
Fiba so.Credito Valtellinese	Licenziamenti e welfare
Fiba reg-Banco	Licenziamenti, welfare e formazione

popolare	
Fiba reg-Equitalia	Istituzione di un Fondo di solidarietà
Fiba reg-Intesa S.Paolo	Distribuzione ai dipendenti di azioni e welfare
Femca bg-Polynt	PDR (con parte del premio legata ad indicatori anti-infortunistici)
Femca bg-Dbapparel	PDR
Femca bz-OCV	Riorganizzazione con collegamenti a Inquadramento e formazione
Femca bz-OCV	PDR
Femca co-Boselli	PDR
Femca co-Lechler	PDR e welfare
Femca co-Cosmint	Stabilizzazione contratti a termine e interinali
Femca co-Enervit	PDR, Welfare e formazione
Femca co-Comet	Welfare (dopo sondaggio)
Femca co-BASF	PDR
Femca le-Novatex	PDR
Femca mi-Sanofi	Flex orario (smart working)
Femca mi-Solvay	PDR e Welfare
Femca mi-UCB	Flex orario (smart working)
Femca va-Eurojersey	PDR
Femca va-Sanofi	Ricollocazione
Femca va-Demaflex	Salario (integrazione dell'azienda in caso di ricorso alla cig)
Femca va-Eurovetro	Riduzione d'orario e di salario per salvare l'occupazione
Femca va-Eurovetro	Idem
Femca va-Bottigelli	PDR
Fim bg-Comintern	Premio di professionalità
Fim bg-Itema	Introduzione di turni 4x10, formazione per la polivalenza, Welfare
Fim bg-Dalmine	Flex orario
Fim bg-Alfa Laval	PDR/welfare/superminimi aziendali collegati all'inquadramento
Fim bs-Ferriera Valsabbia	PDR/flex orario/reimpiego
Fim bs-Terrot	Crisi e reimpiego
Fim bs-Donati	Pdr e welfare
Fim bs-Gefran	Welfare

Fim bs-Cobo	Part-time/formazione/PDR
Fim bz-Werkam	PDR
Fim bz-Brugola	Formazione-inquadramento/welfare/PDR
Fim co-Prima comunicazione	Odl
Fim co-Arotubi	Trasferimento di ramo d'azienda
Fim co-Cattaneo	Congedi a ore e maggiorazione del 30% per due mesi da tre a otto anni del figlio
Fim co-Tools Italia	Flex orario e PDR
Fim cr-Vebe 2	Deroga su salario e orario per salvare occupazione
Fim cr-Faster	PDR e welfare
Fim lo-BI&S	Deroga ai tempi determinati
Fim lo-Beta Utensili	Welfare e PDR
Fim lo-Nilfisk 2	Flex orario
Fim lo-Nilfisk 1	Flex orario
Fim mi-IBM	Ricollocazione
Fim mi-Techint	Ricollocazione
Fim mn-UFi Filters	Ricollocazione
Fim mn-AMB Zanzariere	Riduzione di salario aziendale per salvare occupazione
Fim pv-Guala Closures	Piano sociale per gestire gli esuberi
Fim pv-Guala Closures	Idem
Fim pv-Ceme	Flex orario
Fim va-Afros	Trasferte
Fim va-Meccanica Finnord	PDR
Fim reg-ABB	Formazione/Flex orario/welfare
Fim reg-Micron	Ricollocazione
FNP Lo-Comune di Lodi	Sconti ed esenzioni tasse comunali/spese sociali incrementate
FNP Co-Comune di Cavallasca	Tasse comunali in base al principio della progressività/aiuti ai disabili/aiuti alle famiglie/borse lavoro