brescia cisl

BRESCIA CISL
Anno 30 n. 2 - Dicembre 2016
Direttore Responsabile Carlo Borio
Sped. in abb. postale
Poste Italiane 70% LO/BS, DCB Brescia
Aut. Trib. Brescia n. 11/7 del 08/08/85

FIM-CISL nuovo IMPEGNO SINDACALE

Un contratto con i lavoratori al centro

di Alessandra Damiani *

Welfare, formazione continua, modello di relazioni industriali partecipative, mantenimento del potere di acquisto del salario sono i contenuti che qualificano la firma di un contratto nazionale, che ha visto impegnati sindacati e datori di lavoro in una discussione durata un anno. Un contratto che si inserisce in un panorma che, dall'ultimo rinnovo, si è andato via via modificando.

La crisi, nonostante tutti i proclami, non è ancora alle spalle, tutt'altro, ma qualcosa si sta muovendo: cambia il sistema di relazioni industriali, da un lato, e dall'altro il governo, con il ministero dello Sviluppo economico, ha annunciato l'iniziativa «Industria 4.0, la via italiana per la competitività del manifatturiero». Da quel progetto, scrive il ministro, «deriveranno innovazioni non solo tecnologiche, ma anche e soprattutto organizzative e di approccio al cliente e ai mercati». E ancora: «Se nel passato le rivoluzioni industriali hanno valorizzato le economie di scala, oggi attraversiamo una fase in cui diventa cruciale l'intensità di conoscenza. E' una finestra dalla quale l'Italia può trarre enormi vantaggi, se avrà la forza e la determinazione di essere parte del cambiamento. Da questa prospettiva le PMI potranno persino uscirne rafforzate».

Ed è in questa direzione che va il nuovo contratto siglato fra Cisl, Cgil e Uil e Federmeccanica e Assistal, dopo una trattativa non facile e che ha visto anche momenti di grave rottura. Le posizioni iniziali della controparte rischiavano, infatti, di far saltare la firma. Federmeccanica e Assistal proponevano di concedere il recupero del potere di acquisto solo a una piccolissima parte dei lavoratori, con queste premesse non era scontata una conclusione che, invece, conferma il riconoscimento dell'inflazione a tutti i lavoratori. Così come, d'altro canto, non era scontata la ritrovata unità di intenti tra Fim, Fiom e Uilm che a questo rinnovo si sono presentate con piattaforme separate.

A settembre la trattativa si è riaperta, dapprima con un'apertura della controparte che ha abbandonato la rigidità dei primi 8 mesi di discussione, poi con la capacità delle organizzazioni sindacali di convergere sulla condivisione dei contenuti delle piattaforme. Un cambio di marcia che ha portato, nei giorni scorsi, alla firma del rinnovo.

Cosa prevede. Si cambia sul salario in modo netto rispetto al passato. I lavoratori percepiranno, a partire da giugno 2017, un aumento salariale legato al recupero dell'inflazione. La differenza rispetto al passato è che non si ragiona più su di un'inflazione prevista, ma reale. La stima ci fa dire che, entro giugno 2019, ci sarà per tutti un aumento medio mensile di 51 euro.

In aggiunta altri importi sono legati all'erogazione di servizi: buoni spesa, benzina e scolastici, e non solo, correlati alle spese famigliari, si parte da 100 euro nel 2017, per salire a 150 nel 2018 e 200 nel 2019. Inoltre le aziende, per ogni anno a partire da ottobre 2017, verseranno nell'attuale fondo sanitario «Metasalute» una cifra complessiva di 156 euro per ogni dipendente, dei cui benefici economici attraverso servizi sanitari, godranno non solo i lavoratori, ma anche i familiari a carico. Sale, poi, al 2% mensile la quota che l'azienda verserà per tutti coloro che aderiscono al fondo pensionistico integrativo «Cometa». A marzo 2017, inoltre, è prevista in busta l'erogazione di una Una tantum di 80 euro.

Non solo salario, però, e non solo benefici economici. L'intesa prevede, infatti, il diritto soggettivo alla formazione. Cosa significa? Che ogni lavoratore, con qualsiasi inquadramento, nei tre anni di validità del contratto avrà diritto a 24 ore di formazione professionale. Se l'azienda non dovesse programmarla il lavoratore potrà scegliere di partecipare a corsi co-finanziati dal datore di lavoro fino ad una cifra massima di 300 euro.

Ma, come scrivevamo prima, a cambiare è anche il sistema di relazioni industriali. Se le imprese sono chiamate ad un salto di qualità per affrontare la quarta rivoluzione industriale, i lavoratori devono poter partecipare alle scelte organizzative con la contrattazione variabile che garantisce di poterle modulare in armonia con le differenti realtà.

Il contratto nazionale appena siglato, e che il 19, 20 e 21 dicembre sarà sottoposto al voto dei lavoratori, è la conclusione di una vertenza complicata e difficile e deve essere visto anche come uno strumento i cui contenuti sono la base di partenza su cui sviluppare a livello territoriale e aziendale relazioni sindacali innovative.

Il filo rosso che le deve guidare è la valorizzazione delle persone, condizione oggi indispensabile per dare dignità al lavoro, risposte alla necessaria competitività delle imprese e introdurre modelli di partecipazione all'innovazione organizzativa e tecnologica. Solo così sarà possibile raggiungere quello sviluppo industriale necessario per affrontare e sostenere i cambiamenti del mondo produttivo ed economico di oggi e di domani.

Segretario Generale Fim Cisl di Brescia

A «scuola» si impar

1973: Gaber cantava «…la libertà è partecipazione…». Da allora sono passati quarantatré anni, il tempo di nascere e diventare adulti. Il tempo di provare a volte con successo, altre volte, molte, facendo buchi nell'acqua. Ma soprattutto, da allora si è passati da «il personale è politico» a «il personale è individualismo».

C'è voluta in mezzo una crisi pesante, dura, dolorosa per capire che «partecipazione» è ancora «la» parola chiave. Per ammettere che la denuncia, dentro ai luoghi di lavoro, non basta più e che occorre farsi parte attiva, quello che cercavano di fare le generazioni degli anni Sessanta e Settanta. La differenza è che allora era vissuta come una rivendicazione e oggi, invece, è una necessità.

Quello che, però, nel frattempo abbiamo smarrito è il vocabolario che aveva consentito quei tentativi. Delusioni, cambi generazionali, disillusione sono alcune delle ragioni che ci hanno portato a una sorta di «analfabetismo di ritorno». E allora, proprio come faceva in una Tv di mille anni fa il maestro Alberto Manzi in un'Italia ancora piena di analfabeti, dobbiamo dirci che occorre tornare a scuola. Oggi la chiamiamo formazione, quel passaggio che è ormai chiaro a molti lavoratori e aziende è ineludibile.

Parte anche da questa consapevolezza il direttivo della Fim che, nelle scorse settimane, ha riportato in aula i delegati di tutta la provincia. Divisi in sette gruppi, rappresentando aziende dai 50 ai 350 dipendenti, i delegati si sono messi in gioco e hanno provato, con la guida di Alberto Cipriani formatore di lunga data, a trovare strade alternative per risolvere le criticità delle proprie aziende. Hanno messo nero su bianco con grandi cartelloni i nodi che secondo loro creano colli di bottiglia nel processo di organizzazione aziendale.

L'idea di fondo era quella di stimolare l'analisi critica per far emergere la capacità di proporre soluzioni invece che fermarsi alla pura denuncia. La comunicazione, o meglio la mancanza di una comunicazione efficace, è stata una delle criticità che in molti hanno sollevato. Il timore di «perdere potere», è stato detto, spesso produce un effetto deleterio perché chi dovrebbe passare le informazioni non lo fa. Così la mancanza di permeabilità fra un reparto e l'altro fa sì che anche sistemi (come il Sis) che dovrebbero agevolare il processo creino delle «rigidità» che, al contrario, producono dei blocchi.

E' stato, quindi, evidente, come, per rendere più efficiente la catena di comando, sia indispensabile coinvolgere nell'analisi del processo responsabili di reparto e dirigenza. In una logica di miglioramento continuo, l'ascolto «dal basso» può rappresentare un momento fondamentale e la creazione di commissioni pari-

Formazione, ovvero

Il concetto di diritto/obbligo alla formazione «soggettivo» è entrato a pieno titolo nel nuovo contratto. «E' un cambiamento fondamentale - sottolinea Enrico Civillini segretario generale di Fim Lombardia - per almeno due aspetti. Da un lato si sancisce che 'tutti' all'interno di un'azienda devono essere formati, quindi non più solo quadri intermedi e dirigenti, dall'altro 'impone' all'azienda di individuare processi formativi». Se, infatti, non verranno predisposte almeno 24 ore di formazione, nei tre anni di validità del contratto, ogni lavoratore avrà diritto di scegliersi la formazione che desidera e l'azienda dovrà contribuire con 300 euro.

«E' chiaro che - precisa Civillini - l'interesse aziendale è quello di strutturare un percorso formativo che sia legato al tipo di produzione. Ed è altresì chiaro che, almeno a livello nazionale, gli imprenditori hanno finalmente capito che la formazione non è un costo, ma un investimento». Avere dipendenti più competenti non è, infatti, un beneficio solo per la persona, ma una risorsa per l'intero ciclo produttivo e, quindi, in ultima analisi per la stessa azienda. Ma anche i lavoratori devono diventare più consape-

ra la partecipazione

tetiche uno strumento efficiente ed efficace. Lamentano, infatti, molti delegati che proposte e idee che arrivano da chi lavora «in catena» restino lettera morta, perfino nelle aziende con grande apertura mentale e desiderio di coinvolgere i propri dipendenti nella definizione di più efficaci modelli organizzativi. Assemblee tematiche, comunicazione più efficiente che non utilizzi come strumento unicamente le bacheche fisiche, ma anche quelle virtuali dei computer, definizione di codici meno generici e più specifici per indivuare con precisione il motivo di un fermo macchine, possono essere alcune delle soluzioni da proporre.

Altra tematica sollevata è stata quella dell'uso indiscriminato dello straordinario: carenza nella programmazione, ma soprattutto il timore di assumere personale a tempo indeterminato, impongono gravosi ritmi di lavoro. Salta così la formazione e il ricambio generazionale, con le aziende che preferiscono investire in macchinari e impiantistica invece che in capitale umano.

Un'esperienza positiva, la giornata di formazione del 25 ottobre, che ha fatto capire, una volta di più, che delegati e Rsu hanno voglia di essere coinvolti per dare indicazioni su percorsi concretamente realizzabili, passando così da un ruolo di critica passiva a quello di soggetti propositivi e responsabili. Diventare «proattivi», neologismo a volte abusato, presuppone un radicale cambio di prospettiva a tutti i livelli che significa anche essere pronti a mettersi in gioco. Insieme. Un'evoluzione per la quale i lavoratori sono pronti così che «…la libertà è partecipazione…» non resti più solo il refrain di una canzone d'altri tempi.

> *Non siamo consulenti dei lavoratori, ma persone che condividono un'idea di cambiamento. Sono fermamente convinta che mettere le persone al centro della nostra azione sia un processo da valorizzare. In un momento di grande confusione ri-partire dalla valorizzazione delle persone, è provare a costruire una visione diversa dentro una società che ha spinto per troppo tempo l'idea che l'individualismo sia la scelta migliore. Il bagaglio che ognuno porta con se è una risorsa molto preziosa, se messo a disposizione di tutti. Oggi manca l'idea che il lavoro sia un valore in quanto tale, e non semplicemente e banalmente uno strumento necessario per dare una risposta a bisogni materiali. La professione identifica anche il ruolo sociale che uomini e donne hanno all'interno della comunità. Abbiamo una squadra di delegati capace di elaborare, riflettere, confrontarsi e mettersi in gioco. E' necessario elaborare insieme a loro la nostra visione.*
>
> ***A.D.***

una risorsa per tutti

voli dell'importanza di formarsi e non considerare quelle ore come una perdita di tempo. E se per Civillini le parole chiave di questo rinnovo sono «unità, per tutti e benefici», proprio fra i benefici va considerata la formazione.

L'ultimo bando di Fondimpresa (l'associazione paritetica interprofessionale fra Confindustria, Cisl, Cgil e Uil) e per il quale i piani formativi vanno presentati dal 16 gennaio al 30 giugno 2017 mette a disposizione 15 milioni (di cui 7 nel Nord Italia). E se ci fossero ancora dubbi sull'utilità della formazione basta guardare ai risultati presentati in un report di Fondimpresa su 1.000 aziende, per lo più PMI, che, a partire da marzo 2015, hanno attivato percorsi formativi per oltre 6.000 lavoratori di 19 regioni. Dal report è emerso che, grazie a 13 progetti formativi, sono state assunte 130 persone in 51 aziende. Tra gli altri dati più significativi: un aumento del 2,5% del fatturato delle aziende interessate e un generale miglioramento della performance dei lavoratori. Nel 2010, poi, a fronte di 50 milioni impiegati per formare 7.000 lavoratori in mobilità, il 55% ha trovato un posto di lavoro.

Il successo della... strada Iveco

Oggi nello stabilimento Iveco di Brescia possiamo dire che è stata trovata una soluzione quasi definitiva per gli esuberi generati dalla crisi e dalla contrazione del mercato. 850 erano quelli dichiarati dall'azienda, una cifra impressionante dentro alla quale c'erano e ci sono 850 persone e famiglie. Cassa integrazione straordinaria, solidarietà, mobilità e assegno di disoccupazione, per chi raggiunge i requisiti pensionistici, sono gli ammortizzatori sociali che, da luglio 2015 fino ad aprile 2017, sono stati previsti e utilizzati per dare una risposta a quelle persone e a quelle famiglie. Nel percorso fatto per arrivare a una soluzione sono state imboccate anche altre strade, frutto di accordi unitari dentro allo stabilimento bresciano.

In primis la creazione di nuove lavorazioni ha consentito l'assorbimento di 200 lavoratori all'interno del sito produttivo di casa nostra, ma ancora più determinante è stata la possibilità di trasferire verso altre realtà del gruppo un numero importante di lavoratori (la più significativa quella di Suzzara, ma che ha visto coinvolte anche Foggia e Piacenza). Persone che hanno scelto di mantenere il posto di lavoro anche con sacrificio, proprio e delle proprie famiglie, e oggi sono rioccupati all'interno di queste realtà.

Il valore di quanto iniziato nel 2015 sta proprio nell'aver individuato una modalità che consentisse di gestire gli esuberi senza creare disoccupazione. Un evento eccezionale se lo inseriamo nel contesto economico che stiamo vivendo. Un evento reso certamente possibile dalle scelte aziendali, ma che senza la maturità e la consapevolezza dei lavoratori non avrebbe potuto essere realizzato.

FIM CISL Brescia: dove e quando ci trovi

BRESCIA
Via Altipiano d'Asiago n° 3 - tel. 0303844560 - fax 0303844561 - email: fim.brescia@cisl.it
dalle 16.30 alle 18.00 con **Monica Serra**

BRENO Piazza Alpini, 1 Mercoledì dalle 17.00 alle 18.30 con **Matteo Andreoli**	**CHIARI** Via del Consorzio Agrario, 11 tel. 030713108-0307000134 Giovedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Catia Cuzuma**	**DARFO BT** Via Lorenzetti,15 tel 0303844840 Giovedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Matteo Andreoli**
DESENZANO Via Bevilacqua, 8 tel. 0309914615 Mercoledì dalle 17.00 alle 18.30 con **Andrea Boniotti**	**GARDONE V.T.** Via Don Zanetti, 1 tel. 0308911943 Giovedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Roberto Todaro**	**GAVARDO** Piazza De Medici, 19 tel. 036534082 Giovedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Franco Belotti**
GHEDI Via Fabio Filzi, 10 Mecoledì dalle 17.00 alle 18.00 con **Luca Aquino**	**LUMEZZANE** Via Montegrappa, 48/50 tel. 0308925327 Mercoledì dalle 17.00 alle 18.30 con **Roberto Todaro**	**MANERBIO** Piazza Cesare Battisti tel. 0309381489 Martedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Luca Aquino**
PALAZZOLO Via della Maddalena, 13 tel. 0307400644 Martedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Roberto Farina**	**ROVATO** Via Palazzo, 6 Mercoledì dalle 17.30 alle 19.00 con **Roberto Farina**	**VOBARNO** Via Roma, 47 tel. 0365820792 Martedì dalle 17.00 alle 18.30 con **Franco Belotti**