

Per parlare della riforma del modello contrattuale e della contrattazione di secondo livello, occorre partire da quanto abbiamo realizzato in questi anni, ragionare sulle nostre potenzialità e sui nostri limiti. Oggi, avremmo voluto presentarvi un quadro preciso della contrattazione integrativa di secondo livello effettuata negli impianti fissi in Italia, purtroppo il dato è parziale perché molte regioni o territori non hanno inviato gli accordi e, una parte di quelli pervenuti, non sono completi. Infatti non esistono **testi unici**, ma rinnovi di singole parti che si sommano a quelli sottoscritti negli anni e ciò complica ulteriormente la lettura. Ringraziamo comunque le strutture che li hanno inviati, ricordando alle altre di mandarceli - siano essi aziendali che territoriali o regionali (artigianato). Per evitare duplicazioni, nelle prossime settimane invieremo elenco degli accordi in nostro possesso affinché possiate inviarci gli altri.

Gli accordi che abbiamo analizzato negli impianti fissi (legno, lapidei, laterizi) sono un centinaio pervenuti da alcuni territori e da alcune Regioni: Marche, Emilia Romagna, Friuli, Veneto relativamente a Treviso, Firenze per la Toscana). Seppur pochi, possono rappresentare un campione sul quale riflettere.

Per quanto riguarda il settore cemento, l'analisi è precisa poiché la contrattazione è di gruppo nazionale e coinvolge n. 8 imprese. I CIA sono scaduti il 31.12.2008, e sono state presentate le piattaforme. Vista la crisi del settore, le parti hanno concordato la proroga di un anno. Poi è subentrata la concomitanza con il rinnovo del CCNL e sono stati prorogati sino al 31.12.2010. Il salario è stato sempre garantito così come le altre parti normative. Si vedranno gli sviluppi nelle prossime settimane.

Anche nel settore laterizi vi sono 4 accordi di gruppo nazionali, gli altri sono aziendali. Nel settore legno e lapidei, la contrattazione è aziendale (in prevalenza) o territoriale.

I contenuti degli accordi aziendali di tutti gli impianti fissi, sono simili su molti aspetti: relazioni sindacali; organizzazione del lavoro – turni – orari; formazione professionale, salute e sicurezza (particolarmente accentuata nel settore lapidei); premi di risultato (parametri differenti); diritti sindacali-rappresentanza.

Diversi accordi hanno inserito il diritto alla mensa o modalità sostitutive del suo utilizzo, pochi accordi hanno inserito miglioramenti sulla previdenza integrativa, tre hanno inserito la sanità integrativa; altri sono intervenuti su indennità di turno; aumento percentuali per lavoro straordinario; permessi retribuiti/congedi; miglioramenti sulla malattia. 42 accordi hanno un premio fisso mensile - in gran parte derivano dalla contrattazione ante 93. Vi sono poi accordi che hanno introdotto la 14a o premi feriali fissi. 23 accordi hanno consolidato o comunque previsto premi annui "certi" che vanno da un minimo di 400 euro a un massimo di 1.200 euro.

Accordi che sono in larga parte scaduti, da rinnovare.

Saranno rinnovi complicati poiché la crisi è pesante. Un esempio: in tre gruppi nazionali dei laterizi nel giro di due anni si sono persi 450 posti di lavoro tra mobilità volontaria o incentivata, e a rischio ve ne sono altri 160. Nel settore dei lapidei in due anni si sono persi 8.000 posti di lavoro.

Se guardiamo i dati generali riferiti all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, il 2010 ha registrato un risultato senza precedenti: +31,68% sul 2009 - superato il miliardo di ore autorizzate.

Diminuisce l'utilizzo della CIGO e aumenta l'utilizzo della CIGS e CIG in deroga. Ad esempio il settore legno vede un incremento della CIGS pari al 246, 53%.

Cresce anche la cig in deroga + 206,48% e questo è un segnale ancora più evidente poiché il grande ricorso alla Cigd rispetto al 2009 interviene non solo nei confronti dei lavoratori che sono "scoperti" da ammortizzatori sociali, ma anche su coloro che hanno esaurito la cigo piuttosto che la cigs. Il settore legno registra un incremento della cigd pari al 371,04%.

Ricordo che per la Cigd si presenta il problema del rifinanziamento poiché i soldi che il governo ha stanziato, anche alla luce del forte utilizzo, non saranno sufficienti.

Se analizziamo i decreti di approvazione degli ammortizzatori sociali, scopriamo che aumentano le crisi aziendali +79,82%, (rappresentano il 70,88% del totale dei decreti) mentre le domande di ristrutturazione aziendale sono state solo 161 (appena il 2,38% dei decreti) e le conversioni aziendali 13 (appena lo 0,19% dei decreti).

Aumentano i contratti di solidarietà +74,73% (pari al 14,44% del totale dei decreti).

A questo si aggiungono le domande di ricorso al fallimento +57,07%, concordato preventivo +46,72%, amministrazione straordinaria +53,19%.

Tutti i settori negli impianti fissi sono in crisi. Crisi che deriva in gran parte dal crollo del settore edile, dal calo dei consumi interni, dalla mancanza di liquidità, dalla riduzione delle esportazioni per effetto della crisi internazionale ma anche per la fragilità del nostro sistema produttivo. Alcuni dati:

Legno: L'anno 2010 ha visto una piccolissima ripresa sia per quanto riguarda la produzione, il consumo interno sia per l'esportazione e importazione. Se però calcoliamo quanto si è perso ad esempio nei consumi interni negli ultimi due anni, ovvero il 14,4%, a fronte di una previsione di ripresa del mercato per il 2010 pari all'1,5%, resta un calo pari al 12,9%. La crisi ha colpito tutto il settore, ma in modo più accentuato: la cantieristica, mobili imbottiti, cucine, arredi uffici, l'arredo in generale. Le previsioni per il 2011 non sono confortanti piccola ripresa. D'altra parte è difficile pensare che le famiglie possano acquistare mobili quando cresce la disoccupazione e le famiglie fanno fatica ad arrivare alla fine del mese.

Laterizi: il 2009 è stato l'anno peggiore, le vendite sono diminuite del 22,8%. I primi 10 mesi del 2010 frenano la caduta ma segnala un ulteriore - 8%. L'osservatorio congiunturale prevede per il 2011 un ulteriore calo pari al 4,4%

Cemento: nel periodo 2007/2009 il consumo di cemento è diminuito di oltre il 23%, con una intensità pari a circa tre volte superiore a quella delle costruzioni. Ciò per effetto dei mancati investimenti sulle grandi opere, per riduzione utilizzo cemento rispetto alle ristrutturazioni e anche, per un uso dei altri materiali nelle costruzioni (acciaio/legno) come evidenziava Alessandra nella sua comunicazione.

Lapidei: anche qui la crisi non scherza calo domanda interna e calo delle esportazioni dovuto in gran parte a una lenta e progressiva perdita di competitività nei confronti dei produttori stranieri (brasiliani, cinesi, indiani, turchi in particolare).

Le imprese che hanno retto meglio la crisi sono quelle che negli anni hanno investito in ricerca e innovazione; sulla formazione del personale; che hanno diversificato la produzione. Ad esempio nei laterizi una impresa ha inserito le tegole mangia smog e ciò le ha permesso di conseguire un equilibrio di bilancio (per ora una nicchia di mercato che copre tra il 5 e il 6%), o un'altra che ha prodotto anche muri leggeri e coibentati. Nel Cemento alcune imprese hanno investito e stanno investendo sulla qualità, sul processo produttivo e sul risparmio energetico. Nel Legno vi sono alcune imprese di "eccellenza" che negli anni hanno investito e oggi propongono case prefabbricate eco compatibili in legno, o nel settore arredo con mobili eco-compatibili.

Le imprese hanno reagito alla crisi in modo differenziato:

- alcune per mancanza di liquidità hanno ipotecato il possibile;
- in altre sono entrati fondi d'investimento (es. Charme) e qui dovremo porre particolare attenzione poiché in molti casi i fondi di investimento "puliscono" e poi vendono le aziende a pezzi;
- altre stanno agendo sugli assetti societari, prospettando fusioni (aspetti che dovremmo approfondire con il nostro uff. studi);
- altre apparentemente vanno bene. Mantengono i volumi delle vendite perché hanno abbassato i prezzi. Ciò significa che i margini sono risicatissimi o inesistenti e queste politiche non possono durare nel tempo.

In generale hanno teso a ridurre i costi e in primis quello del lavoro. Eliminato o ridotto drasticamente i lavoratori con contratti a tempo determinato e i somministrati (tranne qualche impresa). Ciò ha prodotto in alcune aziende aumento dei carichi di lavoro. Ve ne sono poi altre che esternalizzano certe lavorazioni, es. manutenzione, o che ci chiedono di cancellare diritti acquisiti, vedi il premio fisso ai "vecchi" e/o futuri assunti o modifiche ai turni all'organizzazione del lavoro. Qualcuno le chiama deroghe ma in realtà non lo sono – spiegare

A tutto questo si aggiunge lo "sfaldamento" e l'imbarbarimento della società. Infatti l'individualismo e l'egoismo sono aumentati. La cultura berlusconiana ha fatto presa, tanto è che assistiamo a fenomeni di connivenza tra imprese e lavoratori che concordano straordinari o superminimi in nero per non pagare le tasse. Non sono generalizzati ma sono segnali molto preoccupanti.

Così come è mutato il concetto di solidarietà, più divisioni tra i lavoratori - difficoltà ad avere una visione d'insieme. In diversi luoghi di lavoro si scaricano i turni più disagiati o le "peggio" lavorazioni sui nuovi assunti (pochi) o sui somministrati o si "litiga" per i passaggi di livello (concetto anzianità anziché professionalità).

A tutto questo si aggiunge da un lato, il Governo che se può massacra la CGIL e spinge per accordi separati e dall'altro rapporti difficilissimi con Cisl e Uil.

Nonostante tutto, dobbiamo cercare di lavorare il più possibile unitariamente. Siano gli altri a dirci di no.

Come affrontiamo la contrattazione di secondo livello se la cornice che abbiamo di fronte è questa?, come riempiamo il quadro?

E' indubbio che non torneremo più ai livelli di consumo e produttivi dei tempi migliori, non sto qui a spiegarne le ragioni che credo siano sotto gli occhi di tutti. Innanzitutto dobbiamo puntare ad uno sviluppo qualitativo, nella consapevolezza che la selezione delle imprese sarà forte, molti posti di lavoro si perderanno ma è l'unica strada se vogliamo essere competitivi. Dobbiamo farlo rapidamente perché ad es. le imprese tedesche nel legno, hanno continuato ad investire anche durante la crisi, basando la

loro produzione sulla qualità e sulla formazione al personale. Infatti la loro quota dei prodotti esportati è passata dal 30% (anno 2000) al 45%, raggiungendo la nostra.

Occorre che le piccole imprese mettano insieme le sinergie, individuino forme aggregative (troppo individualismo – azione culturale) per l'acquisto delle materie prime, per sviluppare la ricerca e per presentare i nostri prodotti all'estero in una logica di sistema.

Infatti le imprese che hanno retto meglio sono quelle che hanno investito in ricerca e innovazione e sviluppato forme aggregative.

Ecco perché dobbiamo anche noi avere una visione d'insieme e ragionare a 360 gradi. La contrattazione è una opportunità d'investimento sul futuro e dobbiamo agire su più fronti:

- **Livello nazionale:** approfondire, con il nostro uff. studi gli assetti societari dei grandi gruppi; rafforzare le analisi di mercato per sviluppare confronti con le controparti rispetto al futuro dei settori; aprire confronti con il Governo centrale, le forze politiche rispetto a provvedimenti che devono incentivare: l'aggregazione tra le piccole imprese, stimolare la ricerca e innovazione nonché l'acquisto di prodotti "sostenibili"

- **Livello regionale-territoriale-di distretto:** Vogliamo uno sviluppo basato sulla legalità - o sul far west? (politiche del governo-precarietà, lavoro uguale a una merce, scorporo imprese, ecc.). Dobbiamo aprire confronti sul futuro, sullo sviluppo sostenibile del territorio coinvolgendo oltre alla confederazione, le istituzioni ai vari livelli affinché si individuino percorsi comuni che puntino alla qualità e, la formazione professionale deve diventare il punto di riferimento rispetto ai nuovi processi.

- **La contrattazione aziendale**

Va detto che la contrattazione integrativa, escluso il cemento, copre tra il 15 - 20% degli addetti.

I due livelli di contrattazione non sono una novità. C'erano prima del 1993 e ci sono anche oggi ancorché vige un accordo separato sul modello contrattuale del quale si parlerà domani. Viene spontanea una domanda: Come mai contrattiamo per così pochi lavoratori?

Anche quando i mercati "tiravano" cosa ci ha impedito di ampliare la contrattazione di secondo livello?

Dobbiamo continuare con la contrattazione aziendale o è il caso di iniziare a riflettere su quella territoriale o su entrambe ? ad es. sino a x dipendenti territoriale, al di sopra aziendale. Una eventuale scelta in questa direzione può facilitare la contrattazione di secondo livello? o si complica perché uniamo delle debolezze, vista la scarsa rappresentanza? (anche se negli impianti fissi per ora siamo il primo sindacato).

Per la cornice generale prima esposta, crediamo non sfugga a nessuno il fatto che la contrattazione aziendale sarà, 90 su 100 difensiva.... Noi dobbiamo stare dentro ai processi, attenendoci ad alcune linee guida:

- a) organizzazione del lavoro: alla luce della crisi e/o dei processi di investimento/innovazione, se necessario, si modifichino turni, orari avendo attenzione alle esigenze delle lavoratrici; se ci si trova in presenza di orari

- particolarmente disagiati dobbiamo cercare di suddividere il disagio (non creare lavoratori di serie a o b) sapendo che non è semplice;
- b) ove è presente la precarietà fare in modo che si stabilizzino questi lavoratori e/o che vengano retribuiti di più. Le forme possono essere tante (apprendisti, contr. A termine, somministrati...% CCNL);
 - c) salario fisso, non è escluso che vengano alla carica per cancellarlo x vecchi e nuovi assunti ("vecchi" non possibile cancellarlo) e nuovi . Occorre valutare le forme più adeguate per non creare discriminazioni, valutare eventuali gradualità o forme alternative. Sapendo che non sarà semplice perché la tendenza di parte dei lavoratori "vecchi" potrebbe essere quella di "scaricare" costi o turnazioni diverse su altri.
 - d) formazione e riqualificazione professionale – rotazione mansioni su più reparti (qualità lavoro). Una maggiore professionalità rende più competitivi i lavoratori e le lavoratrici sul "mercato" del lavoro (es. donne-legno). Azione culturale nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.
 - e) salute e sicurezza – eleggere RSL – siamo scoperti in tantissime imprese
 - f) salario variabile/produttività/qualità
 - g) partecipazione – sperimentare gruppi di lavoro sulla qualità della produzione e dei processi?

Ci sono compagni che pensano non sia il caso di procedere con i rinnovi. Ricordiamoci che anche la proroga è un rinnovo.

Sottolineiamo l'importanza di stare dentro ai processi.

Se si introducono nuove tecnologie e cambia l'organizzazione del lavoro noi dobbiamo esserci perché, in caso contrario, l'azienda agisce in modo unilaterale e non possiamo permettercelo, anche se ciò significa rivedere qualche norma.

Se la contrattazione compre all'incirca il 20%, il rapporto addetti – iscritti non va meglio:

Legno	420.000	(iscritti 2009 n. 34.996 pari al 8,33%)
Lapidei	76.000	(iscritti 2009 n. 9.103 pari al 12%)
Laterizi	45.000	(iscritti 2009 n. 11.777 pari al 26,1%)
<small>(di cui 15.000 laterizi e 30.000 manufatti)</small>		
Cemento	11.000	(iscritti 2009 n. 4.173 pari al 38%)

Dati che comprendono anche le piccole imprese artigiane.

Gli iscritti in totale negli impianti fissi rappresentano il 12,46%, pochi rispetto alla platea di riferimento: 482.00 i lavoratori e le lavoratrici. Perché?

Non chiediamo più ai lavoratori di iscriversi?, lo chiediamo ma la gente non ne vuole sapere? ci siamo adagiati?, siamo troppo presi dalle discussioni interne per dedicarci al nostro primo obiettivo? Siamo in pochi e non riusciamo a prendere da tutte le parti? Altro?

Va poi segnalata la nostra difficoltà ad agganciare i giovani, anche se sono pochi quelli entrati negli impianti fissi negli ultimi anni. Non si iscrivono alla Fillea, forse neppure agli altri, perché? Stessa cosa per quanto riguarda gli impiegati.

Inoltre diverse strutture ci segnalano la difficoltà a rinnovare le RSU, perché non trovano lavoratori o lavoratrici disponibili a candidarsi.

Siamo poco "appetibili"? Queste difficoltà le riscontrano anche le altre organizzazioni sindacali?

Occorre riflettere e ragionare sulle cause perché solo così possiamo mettere in campo le giuste strategie per raggiungere il nostro obiettivo: aumentare gli iscritti alla nostra organizzazione e intervenire sulla contrattazione per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne e uomini che lavorano siano essi migranti che italiani.

Concludo ricordandovi l'invio dei contratti integrativi, poiché è nostra intenzione metterli in rete e predisporre analisi più accurate sia in termini quantitativi che qualitativi. Inoltre vi invitiamo a ritornarci i prospetti che vi abbiamo inviato relativi alla nostra rappresentanza in Confindustria nel settore Legno (ringraziamo coloro che lo hanno fatto).

Roma 16 febbraio 2011