

Alberto Monti, segretario generale Fiom Bologna: "Riconquista del Ccnl e referendum contro il Jobs Act."

A cura di Tommaso Cerusici*

Partiamo dalla piattaforma per il rinnovo del Contratto...

Voglio segnalare che la discussione sulla piattaforma ha seguito un iter democratico importante e articolato. In primo luogo, abbiamo discusso i contenuti della piattaforma in apposite assemblee di mandato, successivamente ne abbiamo verificato l'apprezzamento sottoponendola al voto di tutti i lavoratori. Vorrei ricordare che a Bologna abbiamo una specificità: visto che parliamo del Contratto di Federmeccanica, dobbiamo tenere presente che esiste Unindustria, che è il frutto della fusione tra Confindustria e Api. La prima

Uniindustria, è infatti nata proprio a Bologna e tra le associate vi sono aziende che applicano sia il Contratto Confindustria/Federmeccanica che il Contratto Api. Avendo questo tipo di specificità, ci siamo concentrati sulle aziende dove è presente il Contratto Federmeccanica.

Quante assemblee avete svolto?

Le assemblee svolte sono state 285. In molte aziende abbiamo ripetuto le assemblee per coprire tutti i turni, ciò significa che c'è stato un lavoro capillare nel rapporto con i lavoratori allo scopo di costruire un Contratto che fosse espressione dei reali

bisogni delle persone. Bisogna poi tener presente che la Fiom alle ultime elezioni delle Rsu ha raggiunto l'87% dei consensi e ciò dimostra che la nostra rappresentatività e il nostro radicamento sono forti. Del resto, è anche grazie a questo radicamento se siamo riusciti a far votare i lavoratori in quasi tutte le aziende; penso di poter dire che è stato fatto un lavoro davvero capillare e i 285 verbali d'assemblea sono lì dimostrarlo.

Qual è stato l'esito della consultazione tra i lavoratori?

Abbiamo riscontrato un altissimo gradimento della piattaforma, soprattutto perché, come ti dicevo prima, essa nasce col contributo diretto dei lavoratori stessi oltre che dei delegati. 285 assemblee vogliono dire 12.052 votanti, e di questi ben 11.019 hanno detto sì. Si tratta quindi, ci tengo a sottolinearlo, di un apprezzamento reale che si è manifestato sia nella discussione politica durante le assemblee, sia nell'esercizio democratico del voto. Questo punto è qualificante e ci consente di affrontare con fiducia la riapertura del tavolo di confronto con le organizzazioni datoriali; un tavolo che la Fiom ha riconquistato con l'azione dei suoi delegati ed il sostegno dei lavoratori. Aggiungo che a Bologna la questione dei rapporti unitari – proprio per i numeri che ho detto prima – rende la situazione meno complicata rispetto alla discussione nazionale. La storia contrattuale di Bologna ci dice infatti che siamo sempre riusciti a fare i referendum insieme a Fim e Uilm, le quali non si sono mai tirate indietro rispetto a questo percorso, se non negli ultimi anni, per via di dinamiche prevalentemente nazionali.

La crisi ha morso anche a Bologna. Che tipo di contrattazione avete svolto in questi ultimi anni?

Anche in un territorio come il nostro, storicamente ricco di relazioni sindacali e di una contrattazione diffusa ed importante per i suoi contenuti, siamo stati in presenza, specie negli ultimi anni, di una contrattazione prevalentemente "difensiva". Ma è stato questo lo strumento che ci ha consentito di mantenere un forte radicamento tra i lavoratori, persino in una fase così difficile. Siamo riusciti a contrattare sia i criteri di rotazione nell'utilizzo di ammortizzatori sociali in caso di crisi aziendali sia l'integrazione del salario; ma soprattutto, e questo è un elemento contrattualmente significativo, abbiamo ottenuto l'anticipo della quota Inps da parte delle imprese. Questo tipo di accordo è decisivo perché consente al lavoratore di continuare a sentirsi parte attiva nell'azienda. Per questa ragione il terine "difensiva" non rappresenta adeguatamente quanto è stato fatto con la contrattazione.

Quali sono i punti più rilevanti e che avete maggiormente apprezzato della piattaforma per il rinnovo del Contratto?

Tutti gli elementi contenuti nel Ccnl hanno acquisito un valore grazie al percorso democratico pra-



Tinarelli Maria Antonietta

ticato. Certo che su orario, organizzazione del lavoro e turni, abbiamo storicamente avuto una contrattazione che partiva dai luoghi di lavoro e perciò dal ruolo delle Rsu. Questo ci ha consentito una discussione vera rispetto alla parte della piattaforma che riguarda la negoziazione aziendale. È stato poi apprezzato lo schema di salario annuo perché collegato ad un meccanismo che, anno per anno, appunto, consente di avere un elemento di riferimento a livello nazionale. Un aspetto altrettanto importante è quello che prevede, all'interno della stessa azienda, l'applicazione di un unico contratto o, quantomeno, di trattamenti – ad esempio su salario, orario, diritti – validi per tutti. È infatti necessario ripartire dalla condizione di chi lavora, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro in essere, per tentare di riunificare tutti i lavoratori all'interno di una stessa azienda e contrastare i processi di divisione del mondo del lavoro.

La Fiom nell'ultima Assemblea nazionale ha aperto al tema dello strumento referendario per l'abrogazione del Jobs Act.

Ritengo che dopo quanto deciso dalla Cgil nel direttivo del 6 novembre, oggi sia meno problematico fare una riflessione sul referendum. Penso che quella decisione vada difesa perché purtroppo non vedo ancora un'omogeneità di valutazione all'interno della Confederazione. Ci sono posizioni di critica esplicita rispetto allo strumento referendario mentre io credo invece che per la CGIL sarebbe importante nella situazione attuale presentarsi davanti ai lavoratori con la necessaria chiarezza. Come Fiom siamo stati critici nei confronti della Confederazione quando l'abbiamo considerata troppo vicina alle decisioni prese dai vari governi in carica, senza quell'autonomia necessaria che nasce dalla rappresentanza di un punto di vista espressione di lavoratrici e lavoratori, e che deve essere sostenuta da una continuità di azione sindacale.

Per queste ragioni credo che le decisioni assunte dal Direttivo per quanto riguarda la riconquista di un nuovo statuto dei lavoratori, la volontà di aprire una consultazione straordinaria tra gli iscritti in merito al percorso referendario, rappresentino le uniche possibilità concrete per la Cgil di uscire da una situazione assai difficile, anche nel rapporto con i lavoratori, che giustamente ci rimproverano per le battaglie non fatte, come quella sulla Legge Fornero.

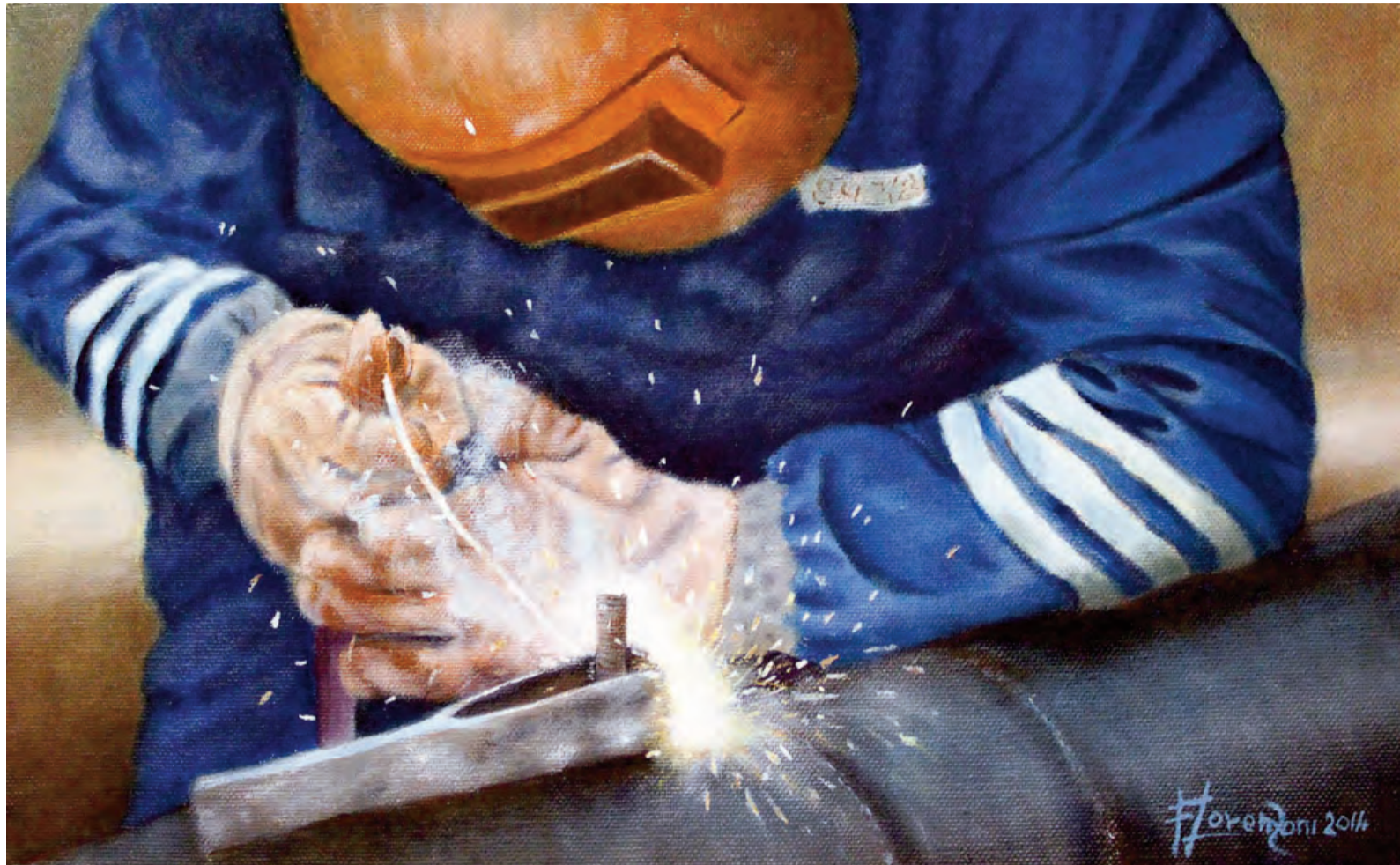
Credo quindi che la Fiom abbia fatto bene e abbia dimostrato coraggio nel chiedere il voto dei lavoratori sia sulla piattaforma per il rinnovo del Ccnl che sul referendum contro il Jobs Act.

Quali sono stati gli esiti della consultazione tra i lavoratori bolognesi rispetto al tema del referendum?

A Bologna abbiamo fatto 316 assemblee, con 12.971 votanti e i SI sono stati 11.986. I lavoratori e le lavoratrici ci hanno detto chiaramente che per combattere il Jobs Act si può arrivare anche all'utilizzo dello strumento referendario.

Dicevo che la decisione assunta dalla Cgil va presidiata. C'è la necessità di una maggiore comprensione da parte di tutti, e la Cgil deve valorizzare la discussione su queste scelte, discussione per ora chiusa all'interno del Direttivo e dei gruppi dirigenti.

E poi la proposta occorrerà farla conoscere anche fuori dall'organizzazione stessa. Credo che questa sia una scommessa per tutta la Cgil.



Lorenzoni Fede

Quindi l'utilizzo del referendum per contrastare le politiche di Governo e Confindustria e per dare la "sveglia" alla CGIL.

Come ti dicevo, penso che sia assolutamente necessario per la Confederazione uscire da una situazione di stallo politico. È assolutamente necessario perché mi pare evidente che l'attacco da parte sia del governo che dei datori di lavoro è molto pesante, e ciò che viene in particolare modo attaccato, attraverso la cancellazione di leggi e diritti conquistati con le lotte dei lavoratori, è l'esistenza un sindacato confederale. Perché spazi per un sindacato corporativo e/o di mercato, ci sono ancora, purché si rimanga nell'ambito di una dimensione aziendale. Infatti, la sfida vera che ci pongono il Governo e Federmeccanica è quella di arrivare non solo a una contrattazione aziendale, ma addirittura ad una contrattazione individuale.

A tal proposito ritengo che la questione del welfare aziendale diventerà dirompente anche nella nostra contrattazione, perché avere forme di salario defiscalizzato, sul quale non si pagano tasse come prevede la nuova legge di stabilità è cosa assai rilevante. Per questo considero importante quanto previsto dalla piattaforma per il rinnovo del Ccnl sulla sanità integrativa; in questa proposta vedo gran parte dell'elaborazione e della storia contrattuale di Bologna.

Certo, noi per primi abbiamo fatto accordi aziendali sulla sanità integrativa, ma alla base c'è sempre stato il concetto che integrativa non significa, e non deve significare mai, sostitutiva della sanità pubblica. Anzi, i nostri accordi hanno sempre voluto collegarsi ad una dimensione territoriale, meglio se regionale, proprio per difendere il ruolo della sanità pubblica. Voglio sottolineare che la Fiom (ma aggiungo che anche nel Patto per il Lavoro siglato con la Regione, così come precedentemente nella discussione congressuale, ci sono importanti segnali che vanno in questa direzione) è pronta a combattere contro la dismissione della sanità pubblica. Su questo siamo sempre stati chiari.

Come si tengono insieme la contrattazione aziendale e la sanità pubblica?

Ribadisco che il concetto di "integrativo" deve essere centrale. Penso, per fare un esempio, al ra-

gionamento sui ticket pubblici. La storia contrattuale della Fiom di Bologna dimostra che, qualora ci sia un percorso che riporti questi accordi all'interno della dimensione pubblica, noi siamo pronti a fare la nostra parte. Non a caso la proposta della Fiom nazionale sulla sanità parla di un fondo nazionale che abbia anche degli sportelli territoriali. D'altronde a Bologna siamo stati i primi a ragionare anche su un sistema di previdenza integrativa. Dal 1989 esiste Previlabor che continua ad avere una dimensione territoriale, e che è apprezzata proprio perché vicina alle esigenze degli iscritti e dei lavoratori. Sicuramente anche questo aspetto della piattaforma ha un valore aggiunto per noi, perché conferma la nostra esperienza e la nostra storia contrattuale.

La riconquista del CCNL può essere anche lo strumento per contrastare la deriva aziendalista di Governo e padroni?

L'attacco di Confindustria, Federmeccanica e governo non riguarda solo la sanità, ma punta ben più in alto, perché quella massa economica che può essere destinata al welfare aziendale non è circoscrivibile unicamente al tema della sanità, bensì travalica nell'aziendalismo vero e proprio: dai buoni della spesa alle convenzioni, dall'assistenza al tempo libero, eccetera. Ciò avrà un effetto dirompente in prospettiva, perché il rischio dell'aziendalismo è sempre più forte dopo l'approvazione del Jobs Act e dopo questi lunghi anni di crisi.

A tutto questo va opposta una contrattazione collettiva che sappia certamente valorizzare la contrattazione aziendale, ma che tenga sempre il Ccnl come punto fermo, poiché è solo il Contratto nazionale che può dare una copertura complessiva in termini di diritti e tutele a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

* Fondazione Claudio Sabattini