

OBIETTIVI PER DIECI MILIONI

**GUIDA
PER I
CONTRATTI**

METALMECCANICI

Il controllo sulle innovazioni

I metalmeccanici, da sempre categoria di punta nelle vertenze contrattuali, hanno già avviato la discussione sulla loro piattaforma per il 1986. A maggio si riuniranno i consigli generali di Fiom-Fim-Uilm per varare la stessa definitiva delle proposte. Questo documento sarà poi sottoposto a referendum tra tutti i lavoratori (una pratica assolutamente nuova nel sindacato). Ma ecco le loro richieste:

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE — La piattaforma prevede una procedura per l'esame preventivo delle innovazioni tecnologiche e sulle conseguenti modifiche all'organizzazione del lavoro. Il contratto nazionale dovrà prevedere una «fase istruttoria», con tempi certi, per far partire questo confronto preventivo anche nelle aziende. La «fase istruttoria» sarà realizzata da una commissione mista azienda-sindacato con possibilità da parte del sindacato e del consiglio di fabbrica di nominare anche «esperti» esterni all'azienda.

ORARIO DI LAVORO — Il sindacato chiede una riduzione di orario pari a 32 ore all'anno, alle quali vanno aggiunte quelle riduzioni già definite ma non godute e le ex festività. Ne risulta che l'orario settimanale medio sarà: di 37,55 ore per i lavoratori del settore siderurgico, di 38,20 ore per i dipendenti degli «stabilimenti e aree di manutenzione e produzione», e di 38,30 ore per tutti gli altri lavoratori. Questo orario medio potrà anche essere il risultato di orari differenziati che possono anche prevedere flessibilità settimanali e giornaliera, e anche orari stagionali (con un bilanciamento nel corso dell'anno). La variazione degli orari sarà comunque definita da un preventivo esame congiunto a livello aziendale. «L'utilizzo di questi sistemi così flessibili e articolati di orario deve essere sostanzialmente risposto alle esigenze specifiche di flessibilità che si presentano nei diversi settori, aziende e reparti, consentendo però l'effettivo godimento della riduzione d'orario e un controllo reale sull'organico aziendale».

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE — La piattaforma dice che con questo contratto si devono creare le condizioni perché poi la contrattazione integrativa possa realizzare, in tempi certi, la realizzazione di una nuova forma di inquadramento e di sviluppo della professionalità, a cominciare dalle imprese e dai settori di maggiore dimensione. Nella trattativa con la Federmecanica si dovrà allora definire una struttura dell'inquadramento, individuando alcune «fasce professionali» (indicativamente quattro o cinque, con una riparametrizzazione più ampia di quella attuale). Lo spazio per i costi che una tale operazione comporta va ricercato, in azienda, attraverso l'utilizzo di strumenti contrattuali ormai superati (come premi, cottimi, etc.) e con gli aumenti di produttività che si determinano.

QUADRI — Anche i quadri saranno inseriti dentro l'inquadramento unico. La qualifica di quadro avrà però due livelli, con due diverse «indennità di funzione»: 150 mila lire mensili per i «quadri A» (che svolgono funzione di guida e di controllo) e 80 mila lire mensili per quelli di «tipo B» (lavoratori in possesso di elevate capacità professionali). In più il «quadro» usufruirà di orari flessibili d'entrata e di uscita e il computo delle ore effettivamente lavorate sarà di norma realizzato trimestralmente.

MERCATO DEL LAVORO — Al fine di favorire le assunzioni di giovani, e nello stesso tempo di non creare disparità di diritti troppo evidenti, il sindacato chiede alla Federmecanica di regolamentare il lavoro a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro e l'introduzione del salario d'ingresso. Ci sono varie soluzioni tecniche per questi problemi, ma in generale si può dire che Fiom-Fim-Uilm tendono a premiare le aziende che utilizzano manodopera a tempo indeterminato, pur con molte flessibilità.

SALARIO — Centomila lire di aumento mensile «a regime» per i lavoratori di terzo livello, riparametrate facendo 100 per il 1° livello, sino a parametro 220 per l'ultimo livello.

TESSILI

Un osservatorio per il settore

L'8 e il 9 maggio a Rimini, la Fittea-Cgil, la Filta-Cisl e la Uilta si riuniscono per approvare definitivamente la piattaforma per il contratto. Ecco le «idee-forza» della bozza di piattaforma sottoposta alla consultazione.

PRIMA PARTE — Nella piattaforma si chiede un adeguamento del sistema di informazioni finalizzate a gestire le innovazioni tecnologiche. A questo scopo si propone la costituzione di «un osservatorio congiunturale nazionale», da gestire dalle parti, con il compito di seguire l'evoluzione del settore. Altri «osservatori», da istituire a livello regionale e territoriale, sono anche previsti per le cosiddette «aree di sistema», caratterizzate dalla presenza di numerose piccole aziende. A livello d'impresa, il sindacato rivendica la costituzione di «comitati bilaterali» (che sono già funzionanti in diverse realtà) con la funzione di favorire la partecipazione sindacale alle scelte più importanti, soprattutto quando queste hanno conseguenze sull'occupazione.

ORARIO — La piattaforma rivendica una riduzione generale che dovrà omogeneizzare i diversi regimi oggi in vigore. Per i lavoratori giornalieri la richiesta è di ridurre l'orario medio settimanale a 38 ore. Per i turnisti l'orario dovrà essere conseguentemente riproporzionato, tenendo anche conto del grado di utilizzo degli impianti.

INQUADRAMENTO — La piattaforma elaborata dai tre sindacati di categoria prevede il rinvio alla contrattazione articolata dell'inquadramento. A tal fine si ipotizza l'eliminazione, nel contratto nazionale di lavoro, del «mansionario». Compito del contratto nazionale dovrebbe essere invece quello di definire, ampliando, le distanze parametriche, introdurre nuove fasce professionali negli attuali sette livelli e imporre — con una apposita norma che non si presti a diverse interpretazioni — la contrattazione in azienda dell'inquadramento.

SALARIO — L'aumento medio richiesto è di 110mila lire mensili, «a regime», con una riparametrizzazione 100-250. Si andrebbe così da un aumento di 90mila lire per il secondo livello ad un aumento di 200mila lire per il settimo.

CHIMICI

Una flessibilità contrattata

A giorni si riunirà a Chianciano Terme l'assemblea nazionale dei delegati del sindacato chimici che sintetizzerà i ri-

Le piattaforme rivendicative già elaborate e proposte alla consultazione unitaria tra i lavoratori dell'industria e dell'agricoltura - Interessati anche i dipendenti degli Istituti di credito Fiom, Fim e Uilm hanno già previsto un «referendum» finale - Aumenti salariali previsti in tre anni per salvaguardare il potere d'acquisto e per riconoscere la professionalità - Rispondere alle attese dei giovani disoccupati

sultati di centinaia di assemblee svoltesi nei luoghi di lavoro. La piattaforma sottoposta al dibattito prevede:

PRIMA PARTE DEI CONTRATTI — Si chiede un «protocollo sulle relazioni industriali» che fissi regole e comportamenti ora nelle vertenze sindacali che la proposta di istituire un nuovo livello contrattuale: quello regionale. Nella piattaforma si parla anche di un «osservatorio nazionale permanente», con il compito di analizzare le tendenze del mercato e orientare il mercato del lavoro.

ORARIO DI LAVORO — Si introduce il principio della flessibilità nelle prestazioni di lavoro, che comunque deve essere contrattata. In particolare si deve predeterminare l'orario su base annua (o semestrale) in modo da compensare eventuali necessità d'aumenti di produzione e periodi di riduzione delle prestazioni. Per i lavoratori giornalieri si richiedono trentotto ore medie settimanali (utilizzando anche la riduzione prevista dall'accordo Scotti, le ex festività e altre riduzioni, fino ad ora non godute). Per i turnisti si richiede una riduzione annua di nove giornate (si può pensare ad una sequenza di questo tipo: tre giorni lavorativi e due di riposo). Diritto contrattare ulteriori riduzioni in presenza di innovazioni tecnologiche.

AMBIENTE, SICUREZZA — Piena applicazione delle leggi esistenti. Diritto di contrattazione aziendale con un effettivo controllo non solo sulle condizioni di lavoro «dentro» la fabbrica, ma anche sugli effetti «esterni» delle lavorazioni.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO — Definizione di cinque aree professionali entro cui collocare gli attuali otto livelli. La nuova classificazione dovrebbe essere questa: prima area che assorbe il I e il II livello; seconda area con III e IV livello; terza area con V livello; quarta area con VI livello; quinta area con VII e VIII livello. Definizione dei profili «minimi» per ogni area. Spetterà poi alla contrattazione integrativa «corredare» le singole aree con i livelli contributivi, in modo da cogliere le differenze professionali esistenti.

QUADRI E TECNICI — I quadri vanno inseriti nella quinta area e senza un «tetto» massimo retributivo (senza una «delimitazione contrattuale» si dice) in modo da premiare la professionalità. In più, la piattaforma prevede la definizione delle norme per attuare concretamente la legge 190 dell'85 (che ordina giuridicamente la categoria) e misure per garantire il diritto di brevetto.

ciò di un accrescimento professionale, fuori da ogni automatismo, legato all'introduzione di nuove tecnologie e nuove organizzazioni del lavoro. Inoltre la piattaforma fornisce una definizione della figura del quadro: quel lavoratore che «fornisce una prestazione subordinata che con autonomia decisionale e responsabilità interpreta, discerne e realizza funzioni di gestione, coordinamento, rappresentanza... di risorse di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa».

ORARIO — Si chiede l'unificazione della categoria sulle 38 ore settimanali. Le parti si dovrebbero anche impegnare ad utilizzare tutti gli strumenti previsti dalle leggi a sostegno dell'occupazione.

EDILI

Aumenti integrativi del 6 per cento

Gli edili non sono impegnati nella vertenza per il contratto nazionale di lavoro. La categoria però da tempo ha aperto le vertenze per gli «integrativi» provinciali. Tentiamo una sintesi degli obiettivi contenuti nelle varie piattaforme, tenendo presente però che spesso le richieste possono variare da situazione a situazione.

INDENNITÀ TERRITORIALE — Il sindacato chiede un incremento dell'indennità territoriale di settore per gli operai e del premio di produzione per gli impiegati (si tratta di voci importanti nelle «buste-paga»). Con un accordo sottoscritto con l'Ance, l'associazione nazionale dei costruttori, è stato deciso che in questi «integrativi» le due voci non possano crescere più del sei per cento, a prescindere dalla dimensione dell'azienda (l'Ance proponeva un «tetto» di appena il tre per cento).

MENSE, TRASPORTI, TRASFERTE — Su queste materie il sindacato ha puntato a conquistare «servizi» effettivi: autobus, mense aziendali e interaziendali e così via. In caso d'impossibilità accertata a fornire direttamente il servizio, queste si trasferiranno in «indennità retributive». La trattativa su queste voci gode di piena autonomia territoriale.

MAGGIORAZIONI RETRIBUTIVE — Ne sono previste di ulteriori per lavori in galleria, per cantieri in alta montagna.



SALARIO — La piattaforma prevede un incremento medio «a regime», entro i tre anni, di centoventimila lire.

GRAFICI

Informazioni sulle proprietà

Sono la categoria più avanti nel lavoro. Da due mesi non solo hanno approvato la piattaforma, ma l'hanno già presentata alle controparti. Ecco gli obiettivi che il sindacato si è posto.

PRIMA PARTE — C'è la richiesta di istituire un «osservatorio» del settore, a struttura paritetica, con il compito, di seguire l'evoluzione sia in Italia che nel mondo. Sulla base degli elementi che questo «osservatorio» fornirà, le parti si dovranno incontrare per esaminare le iniziative di politica industriale da adottare. Gli incontri si dovranno tenere anche a livello regionale, oltre che di azienda e gruppo. Il confronto preventivo dovrà vertere su: occupazione, mobilità, qualificazione del personale, condizioni ambientali, processi di innovazione tecnologica, investimenti. Nel caso di modifiche degli assetti editoriali che comportano il trasferimento di più del dieci per cento di capitale sociale, le «variazioni» dovranno essere comunicate alle organizzazioni sindacali. Particolare attenzione la piattaforma dedica alle nuove tecnologie: l'introduzione di qualsiasi innovazione informatica va negoziata preventivamente fin dalla fase di progettazione.

CLASSIFICAZIONE — Si conferma la classificazione unica, con dieci livelli e con l'«intreccio» operai-quadri e impiegati-quadri. Si propone una riparametrizzazione 100-250. L'inquadramento dei lavoratori deve anche prevedere quella che nella piattaforma è definita «fase dinamica»: la possibilità

di un accrescimento professionale, fuori da ogni automatismo, legato all'introduzione di nuove tecnologie e nuove organizzazioni del lavoro. Inoltre la piattaforma fornisce una definizione della figura del quadro: quel lavoratore che «fornisce una prestazione subordinata che con autonomia decisionale e responsabilità interpreta, discerne e realizza funzioni di gestione, coordinamento, rappresentanza... di risorse di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa».

ENTRATA PARITETICI — Si tratta delle scuole di formazione e delle casse edili. Questi istituti sono gestiti pariteticamente dai datori di lavoro e dai sindacati. I contributi finanziari sono a carico delle imprese.

BRACCIANTI

Maggiori garanzie per gli stagionali

A giorni i consigli generali della Federbraccianti-Fisba e Uilba approveranno il testo definitivo della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Ecco in sintesi le proposte di cui ancora la categoria sta discutendo.

STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE — Conferma del livello provinciale di contrattazione integrativa e garanzie che su alcune materie si possa contrattare anche in particolari aziende.

RELAZIONI SINDACALI — Costituzione di osservatori — con rappresentanti paritetici — regionali. Confronti «istituzionali» sul piano regionale e provinciale. Esame dei piani di miglioramento aziendali da parte delle commissioni paritetiche, ed esame preventivo dei processi di innovazione e ristrutturazione aziendali e territoriali. Negoziato preventivo anche sugli interventi per l'occupazione.

MERCATO DEL LAVORO — Assunzione per fase lavorativa degli operai a tempo determinato, con un minimo di occupazione garantita per ciascuna fase (potatura, mietitura, raccolto, semina ecc.). Riassunzione presso la stessa azienda degli operai a tempo determinato. Definizione preventiva, per «aree omogenee» — quindi per zone che abbiano la stessa

composizione sociale — della mobilità, del fabbisogno quantitativo e qualitativo della manodopera per lavori stagionali. Diffusione dei contratti di formazione lavoro, istituzione dei contratti aziendali di solidarietà e del part-time per gli operai a tempo indeterminato, regolamentazione delle lavorazioni affidate ad imprese esterne e dei rapporti stagionali di affitto e compartecipazione.

ORARIO DI LAVORO — Riduzione di 104 ore su base annua e per una media lavorativa di 38 ore settimanali con recupero delle 40 ore di permesso individuale e compensando con una giornata di riposo il lavoro svolto nelle festività sopresse. Contrattazione della distribuzione dell'orario in rapporto ai calendari lavorativi annuali. Istituzione dei doppi turni giornalieri e introduzione delle squadre di sostituti.

SALARIO, PROFESSIONALITÀ, CLASSIFICAZIONE — Aumento medio della retribuzione nazionale pari a 60mila lire mensili. Riscrittura delle dichiarazioni e individuazione di «qualifiche campione» in modo da orientare la contrattazione integrativa sull'inquadramento. Ridefinizione delle normative per le operazioni di raccolta. Istituzione di un salario d'ingresso per i giovani non professionalizzati, assunti a tempo indeterminato, valido però per non più di un anno.

BANGARI

Discusso in azienda lo «sportello aperto»

La ipotesi di piattaforma è stata approvata dai comitati Direttivi della Fisac-Cgil, Fiba Cisl e Uil-Uil. Ora sono state indette le assemblee unitarie per la consultazione che dovrà concludersi entro il 26 maggio. La «carta rivendicativa» è dunque del tutto provvisoria, soggetta ad aggiustamenti, modifiche, selezioni. La piattaforma varata è infatti composta da una ventina di cartelle che qui tentiamo di sintetizzare.

DIRITTI DI INFORMAZIONE — Comitati paritetici tra aziende e sindacato; procedure di prevenzione e conciliazione dei conflitti collettivi; incontri annuali di verifica.

INQUADRAMENTI — Nuovo assetto di categorie, qualifiche e gradi, con sei livelli e la precisazione delle declaratorie.

ORARIO DI LAVORO — Orario settimanale a 36 ore e 40 minuti su cinque giorni. Orario normale di 7 ore e 20 dalle 8,25 alle 16,45 con intervallo di un'ora dalle 13,35 alle 14,35. Orario di sportello antimeridiano di norma dalle 8,30 alle

13,30. Lo sportello pomeridiano di norma dalle 14,40 alle 15,40. Un eventuale orario diverso potrà essere effettuato dopo intesa tra azienda e sindacati. Il noto e discusso «sportello aperto» (nel pomeriggio) sarà insomma affidato alla contrattazione aziendale. L'orario di uscita non potrà comunque superare le ore 17,30. Altre richieste riguardano le festività sopresse e il lavoro straordinario (limite di 90 ore annue).

CONTRATTAZIONE AZIENDALE — Affronterà: Inquadramenti ed avanzamenti; formazione; rotazione; mobilità; controlli a distanza della prestazione lavorativa; sicurezza dei dati; orario; salario; garanzie per la sicurezza del lavoro; tutela delle condizioni igienico ambientali.

MISURE OCCUPAZIONALI — Disciplina del part-time; contratti di formazione e lavoro; azioni positive per la pari opportunità del personale femminile.

TUTELA DELLA SALUTE — Osservatorio nazionale sulle condizioni ambientali con composizione paritetica tra aziende e sindacati. Richieste su: videoterminali, portatori di handicap, tossicodipendenti.

SICUREZZA — Informazioni su provvedimenti adottati, studi in corso. Altre richieste su: previdenza ed assistenza (forme integrative di previdenza da esaminare in sede aziendale); cure termali, aspettativa, aspettativa post partum.

SALARIO — Mantenimento del potere reale d'acquisto delle retribuzioni attraverso la rivalutazione della paga base e degli scatti di anzianità, sulla base di un andamento del costo della vita calcolato per il 1985 (8,5), 1986 (6,5), 1987 (5%). Ulteriori aumenti, giustificati da un impegno su una maggiore produttività, verranno suddivisi fra le varie categorie per realizzare un allargamento dei differenziali retributivi nella logica della valorizzazione delle professionalità. I parametri passeranno da 100-131 a 100-137. Il parametro del nuovo livello dei quadri sarà 161.

INDENNITÀ E COMPENSI VARI — Riguardano, con riferimento al tasso d'inflazione triennale, l'integrazione assegni familiari, le borse di studio, l'indennità di trasporto. Altre richieste riguardano: gli assegni economici di anzianità e la progressione automatica di carriera.