

# FERMIAMO LE MACCHINE



METALMECCANICI OGGI....  
STORIA RECENTE DI  
“CONFLITTUALITA'  
CONCERTATA”



# METALMECCANICI OGGI....

## STORIA RECENTE DI

### “CONFLITTUALITA’ CONCERTATA”

a cura  
lavoratori metalmeccanici zona Sesto S.Giovanni

## INDICE

<b>FERMIAMO LE MACCHINE .....</b>	<b>1</b>
<b>Introduzione .....</b>	<b>4</b>
<b>I nostri ultimi venti anni .....</b>	<b>6</b>
<b>Contratto 1994 normativo quadriennale .....</b>	<b>10</b>
<b>Contratto 1997 economico biennale.....</b>	<b>12</b>
<b>I fondi pensionistici integrativi .....</b>	<b>14</b>
<b>Contratto 1999 normativo quadriennale .....</b>	<b>16</b>
<b>Contratto 2001 economico biennale.....</b>	<b>18</b>
<b>Contratto 2003 normativo quadriennale .....</b>	<b>20</b>
<b>Contratto 2005 economico biennale.....</b>	<b>24</b>
<b>Quindi...? .....</b>	<b>29</b>
<b>Modalità di lotta emerse dalle assemblee.....</b>	<b>32</b>
<b>Alcuni dati... .....</b>	<b>35</b>
<b>Conclusioni .....</b>	<b>37</b>

# Introduzione

Questa breve ricerca rappresenta la sintesi dei contratti dei lavoratori metalmeccanici della grande industria dal 1994 al 2006, e cerca di approfondire in particolar modo le parti riguardanti orari, diritti e salari.

Da sempre la categoria dei metalmeccanici ha cercato di rappresentare una propria conflittualità ad ogni sperimentazione sulle varie forme di sfruttamento e flessibilità avanzate dalle forze padronali, dal superamento dell'articolo 18, alla compressione dei salari, dal patto per l'Italia all'attacco al diritto di sciopero i padroni si sono sempre trovati a dover affrontare una parte consistente di lavoratori fortemente contraria e i lavoratori metalmeccanici sempre in prima fila.

Le lotte del movimento dei lavoratori e quello metalmeccanico in particolare, hanno segnato la storia del nostro paese, dagli scioperi nel periodo fascista determinanti per la liberazione dal nemico nazifascista alle manifestazioni di fine anni 60 per la conquista dello statuto dei lavoratori.

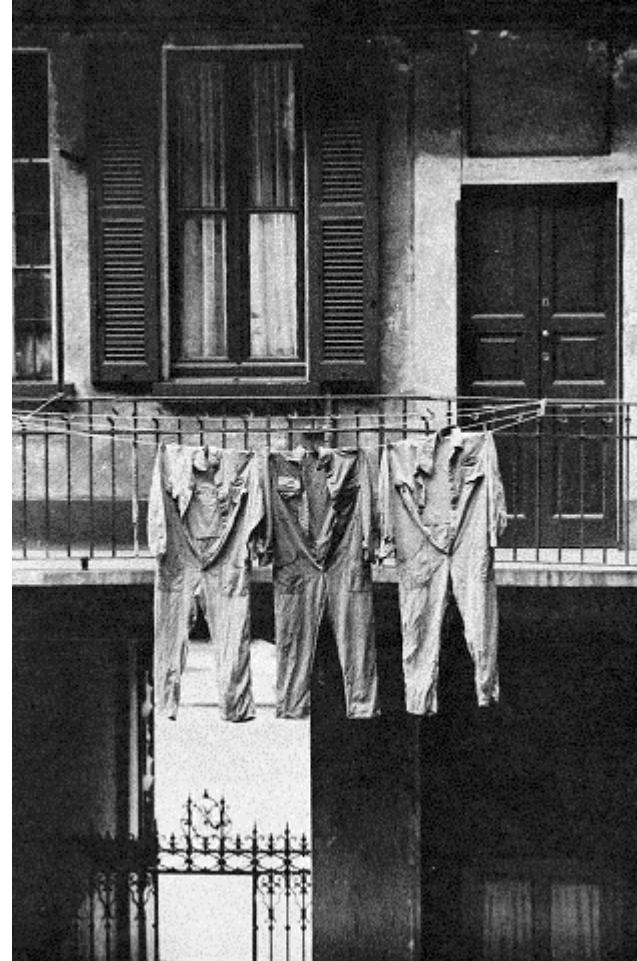


Il 1969 è l'anno dell'autunno caldo, così chiamato perché in quella stagione si tengono dure lotte che si concludono con una grande manifestazione nazionale dei metalmeccanici il 28 novembre, a Roma. Viene firmato il contratto nazionale. I risultati più importanti: aumenti salariali uguali per tutti, riduzione a 40 ore dell'orario di lavoro a parità di salario, riconoscimento del diritto d'assemblea in fabbrica durante l'orario di lavoro, riconoscimento dei rappresentanti sindacali aziendali

Poi gli anni 70, le organizzazioni metalmeccaniche Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil si uniscono nella Federazione lavoratori metalmeccanici (Flm). Nel 1973 viene firmato un altro importante contratto nazionale in cui si ottengono: l'inquadramento unico operai-impiegati su 7 livelli, aumenti salariali uguali per tutti, il

riconoscimento del diritto allo studio retribuito (le famose 150 ore) e le 4 settimane di ferie.

Dalla seconda metà degli anni Settanta si sviluppa una nuova offensiva padronale tendente a ripristinare condizioni di primato assoluto nelle imprese. Ancora una volta il banco di prova è la Fiat che, nel 1980, annuncia 14.469 licenziamenti incontrando una dura opposizione operaia che si concretizza in 35 giorni di lotta. Per la prima volta in Italia gli impiegati e i capi di una fabbrica si organizzano contro gli operai e tengono una manifestazione a Torino di 20.000 persone. La conclusione della vertenza (23.000 lavoratori in Cassa integrazione) apre una fase incerta e difensiva del sindacato.



La crisi e le ristrutturazioni degli anni Ottanta hanno modificato la struttura industriale italiana. Crescono le piccole e medie imprese e anche quelle dell'artigianato. Aumentano gli infortuni sul lavoro. Intere aree industriali delle grandi città scompaiono e questo provoca una lenta ma inesorabile diminuzione degli iscritti al sindacato.

Gli anni 90 sono anni in cui sono successe vere e proprie trasformazioni radicali, dai processi di globalizzazione con spostamento di produzioni e capitali verso oriente, all'entrata dell'Italia in Europa, alle guerre ancora in corso, alle varie riforme pensionistiche, al protocollo d'intesa tra le parti del luglio del 93, e le sperimentazioni di vero e proprio sfruttamento del nuovo

millennio, allungamento dei tempi di lavoro ecc..ecc...

Dopo tanti anni di piombo,  
è confortante il calduccio  
dei familiari anni di merda.



Il resto è storia recente e cerchiamo di raccontarla, analizzando passo dopo passo attraverso le ultime vicende contrattuali, soffermandoci su alcuni passaggi che riteniamo importanti e fondamentali, perché possano rappresentare una lucida presa di coscienza di quanto in questi anni c'è stato tolto.

I lavoratori metalmeccanici possono essere quindi un riferimento di parziale spaccato sociale per leggere ciò che è accaduto in questo ultimo periodo nelle lotte sociali.

## I nostri ultimi venti anni

Negli ultimi 20 si è assistito ad un vero e proprio tracollo complessivo della classe lavoratrice, sia in natura di salari che di diritti e di orari.

Il referendum abrogativo del 14 febbraio 1984, conosciuto anche come decreto di San Valentino, emesso dal governo Craxi, segna il primo inizio dello smantellamento di quegli automatismi di recupero salariale per difendere il proprio potere d'acquisto

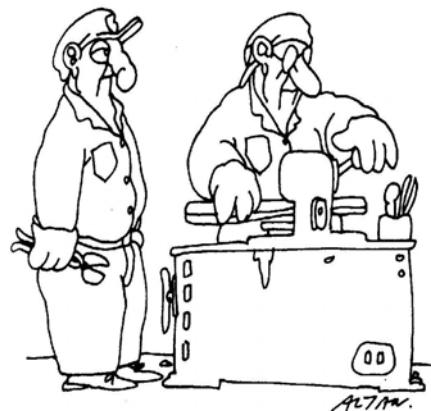
Viene così ridotta per esser in seguito annullata la scala mobile e, di conseguenza, il meccanismo che difendeva il potere d'acquisto dei salari dagli incrementi inflazionistici.

Con l'accordo del 93 si gettano le basi per un periodo di stagnazione dei salari.

La dinamica del salario monetario viene vincolata al tasso d'inflazione programmato e quindi non è più oggetto di contrattazione sindacale.

Per tutti gli anni '90 si assiste ad una rincorsa del salario per mantenere inalterato il suo potere d'acquisto con esiti catastrofici. Il salario diventa una variabile legata non più ai rapporti di forza, ed ai veri bisogni della classe lavoratrice, ma dipendente da indici economici generali e da risultati aziendali e di settore.

E SE TOCCANO  
LA SCALA  
MOBILE, CIPPA?  
CI TIRIAMO  
UN SS-20.



A nulla sono servite le centinaia d'assemblee fatte a ridosso delle ferie e nei primi giorni di settembre al rientro nelle fabbriche. La CGIL guidata da Bruno Trentin, anche davanti alla miriade di disdette di tessere in tutti i settori, in comune accordo con le altre organizzazioni sindacali, sancisce la svendita del patrimonio di conquiste fatte negli ultimi anni da intere generazioni di lavoratori. Ha inizio così il processo di convergenza verso l'armonizzazione monetaria europea, il cui costo verrà esclusivamente addebitato ai ceti del lavoro dipendente e precario, sia in termine di organizzazione che di salario.

In meno di dieci anni dal 1984 col decreto di San Valentino all'accordo 31 luglio del 1993 si è concluso il processo di deregolamentazione e flessibilizzazione del salario.

Raggiunto così il vero obiettivo degli industriali: far sì che la variabile salariale venga completamente assoggettata alle esigenze di profitto delle imprese.

Ma, ovviamente, ancora non bastava occorreva ora agire sulle forme di flessibilità delle assunzioni, il mercato del lavoro infatti risultava alla classe padronale rigido e, facendo leva sulla crisi occupazionale da sempre arma decisiva e immancabile per proporre assunzioni al ribasso, ecco che nasce la legge nota come il pacchetto Treu, allora ministro del lavoro del governo di centrosinistra

PIANO FIAT



Il completamento della flessibilizzazione e deregolamentazione dei meccanismi di assunzione arriva a totale compimento con la legge 469 del 23 dicembre 1997, che impone il decentramento e la privatizzazione del collocamento e il predominio della chiamata individuale su quella numerica.

In pochi anni il mercato del lavoro in Italia si presenta come quello più flessibile d'Europa e, in tema di tassi di mobilità, non ha nulla da invidiare a quello statunitense. Questo triste primato è essenzialmente da imputare alle forze politiche del centro-sinistra e

alla concertazione sindacale, proseguita, dopo la legge Treu, con il Patto di Natale del 1998 e lo sviluppo dei patti territoriali e d'area.

Una volta affossata la richiesta salariale, deregolamentata l'assunzione, occorreva intervenire sulla libertà di licenziamenti e sulle modalità concertative delle relazioni sindacali.

Sarà il neonato governo Berlusconi a continuare l'opera, con la presentazione il 3 ottobre 2001 del libro bianco sul mercato del lavoro in Italia.

Nel testo, oltre ad una dettagliata analisi del mercato del lavoro in Italia, vengono proposte una serie di misure d'intervento che vertono su tre punti principali:

- incrementare la flessibilità di assunzione tramite l'introduzione di nuove tipologie contrattuali di lavoro: il lavoro a progetto, a chiamata, staff in leasing, ecc..

- sviluppare la flessibilità in uscita, tramite una revisione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 20 maggio 1970): argomento poi che diviene centrale nella delega interna alla Legge Finanziaria per il 2002 in materia di riforma del mercato del lavoro;

- ridurre la contrattazione collettiva a vantaggio della contrattazione individuale

Il principi di fondo su cui si sviluppa il Libro Bianco e tutto il processo di flessibilizzazione degli ultimi 15 anni si base sul primato del libero mercato. Il mercato del lavoro è un mercato come tutti gli altri, dove l'equilibrio è garantito dal libero incontro tra domanda e offerta.

Perché ciò avvenga occorre che vi sia piena flessibilità nella domanda e nell'offerta di lavoro, in modo tale da consentire il raggiungimento di un livello di salario in grado di garantire la piena occupazione (flessibilità del salario).

Tutte la parti che compongono il libro bianco hanno come elemento comune il concetto della libertà del singolo lavoratore ad esser imprenditore di se stesso. Superando di fatto tutti i vincoli determinati dalle contrattazioni collettive.

Infatti si sostiene come la contrattazione individuale sia l'unico ambito che può regolamentare lo scambio economico che avviene sul mercato del lavoro. Qualunque intervento ad un livello sovra-individuale diventa distorsivo e quindi, capitalisticamente, inefficiente.

E ancora "il sistema di contrattazione collettiva ha mantenuto, caratteristiche di centralizzazione che si sono rilevate eccessive e inadeguate ad assicurare quella flessibilità della struttura salariale

capace di adeguarsi ai differenziali di produttività e di rispondere ai disequilibri di mercato. Essa produce norme che escludono la libera pattuizione individuale e non lascia alcuna flessibilità alle parti". Vi sono stati notevoli attacchi successivi e ripetuti alla classe lavoratrice, in alcuni casi parzialmente respinti come la volontà di eliminare una volta per tutte l'articolo 18 dallo statuto dei lavoratori per esempio.

Ma certo ancora non basta, esistono ancora molti "laccioli" che devono esser sciolti definitivamente, e si covano qua e là sacche di resistenza corpose di lavoratrici e lavoratori, a detta di molti tutelati e privilegiati, che ancor conservano diritti ormai antistorici, antiquati ed anacronistici

La categoria dei metalmeccanici ben rappresenta una parte di quelle sacche di resistenza che ad ogni contratto la classe padronale vorrebbe veder eliminate.

L'ultimo contratto durato più di un anno e con 60 ore di sciopero , ne è un chiaro esempio.

# Contratto 1994 normativo quadriennale

**Apertura della trattativa: 3 maggio 1994**

**Chisura della trattativa: 5 luglio 1994**

Il contratto siglato nel 1994 viene ricordato nella storia degli accordi di categoria come il contratto meno indolore e senza ricorrere ad alcuna ora di sciopero.

Rappresenta il primo contratto successivo agli accordi del 93, e viene visto da tutti come una buona base di partenze per delineare le nuove regole della contrattazione tra le parti.

Solo tre mesi sono bastati per discutere ed infine approvare le nuove parti normative, dal maggio al luglio 1994, con una grande assemblea dei delegati, più di 5000, a sostegno della vertenza.

L'approvazione finale è avvenuta tramite un referendum generale a cui hanno partecipato più di 450.000 lavoratori consegnando al SI una percentuale superiore all'80%.

Queste in estrema sintesi la parti importanti definite nell'accordo:

- Riconoscimento della funzione contrattuale in azienda delle Rsu insieme alle strutture sindacali territoriali.
- Definizione del sistema contrattuale su due livelli: nazionale (rinnovo ogni 4 anni per la parte normativa, ogni 2 anni per la parte economica; finalizzato principalmente al mantenimento del potere d'acquisto); aziendale (redistribuzione della produttività secondo criteri stabiliti d'accordo tra le parti a livello aziendale, attraverso il nuovo Premio di Risultato).
- Protocollo di impegno a realizzare la previdenza integrativa.
- Orario: consolidamento delle 39 ore settimanali, flessibilità contrattata.
- Aumento salariale medio di 135.000 lire in tre tranches: 70.000 dal 1° gennaio 1995, 35.000 dal 1° settembre 1995; 30.000 dal 1° gennaio 1996. Una tantum di 450.000 lire in due rate nel 1994.

In questa breve sintesi sopra riportata emerge come questa intesa ricalchi le parti normative dell'accordo del 1993.

- Viene riconosciuta la funzionalità contrattuale delle RSU (non più Consigli di Fabbrica)

elette con un nuovo regolamento tra lavoratori, ma alla partecipazione delle RSU concorrono unicamente le organizzazioni ufficiali nazionali e quindi firmatarie dei contratti nazionali.

Emerge quindi da subito la crisi di rappresentanza sindacale e le forme di partecipazione tra i lavoratori che si vedono siglare accordi da organizzazioni sindacali non presenti nei propri luoghi di lavoro.

- Si delineano i due livelli di contrattazione nazionale (normativa ed economici) e territoriale dove presenti le RSU.

Mentre le richieste economiche di carattere nazionale hanno come riferimento, la riduzione del debito dello stato e la stabilità economica all'interno di parametri di carattere nazionale ed europeo le richieste economiche di livello locale non possono uscire al di fuori di riferimenti economici quali l'andamento complessivo dei prodotti aziendali sul mercato, la loro qualità, le percentuali di difettosità, ecc... sembra quasi che si voglia invitare i lavoratori a partecipare in maniera conoscitiva alle dinamiche amministrative e di strategia complessiva di mercato delle aziende dove prestano lavoro.

I risultati anche in questo caso si sono dimostrati altamente deludenti, con una discesa verso il basso dei salari.

- Si determinano i percorsi che porteranno in seguito alla costituzione delle pensioni integrative e di categoria. Tutte le successive proposte di riforma pensionistica, sia quelle avanzate dal sindacato o dalle forze padronali, dalla sinistra come dalla destra, partiranno dal concetto che da ora in poi si avrà a disposizione una parte sostanziale di liquidazione che servirà per armonizzare il prelievo sulle successive pensioni pubbliche erogate dall'Inps.

Cometa sarà il nome che prenderà il fondo privato di categoria dei metalmeccanici

Parte così uno dei più grandi business per la gestione di soldi freschi accantonati dai lavoratori noto come TFR.

A partecipare a tale euforia saranno in molti, dalle assicurazioni strettamente private a quelle "sociali" come la Unipol, alle banche, alle finanziarie ecc...

- Viene consolidata la settimana di 39 ore lavorative, infatti si aveva ancora come riferimento una settimana di 48 ore, ma al

tempo stesso tempo si inserisce il principio della flessibilità contrattata.

- Nei fatti si vedrà come la settimana lavorata non sia mai stata di 40 ore, e il settore dei metalmeccanici ha da sempre avuto una media di ore lavorative intorno alle 48 ore  
Ora tutto era lecito e contrattato.  
Si allunga così l'orario di lavoro facendolo rientrare nei margini della legalità.

Questo è il periodo in cui anche le organizzazioni sindacali, che da sempre si erano distinte sventolando la bandiera della riduzione dell'orario di lavoro, estremizzando la richiesta a 35 ore, hanno iniziato a dileguarsi facendo sparire tale richiesta dai propri percorsi di rivendicazione.

Ecco come un contratto che hai lavoratori è arrivato quasi senza accorgersene, ha nella realtà sancito linee guida importanti per tracciare il nuovo percorso consociativo e partecipativo.  
Solo col tempo ci si accorgerà di quanto danno questi passaggi "indolori" hanno causato a tutti i lavoratori metalmeccanici.

## **Contratto 1997 economico biennale**

**Apertura della trattativa: 2 maggio 1996**

**Chisura della trattativa: 4 febbraio 1997**

Il clima è di nuovo conflittuale e ci vorrà quasi un anno dalla presentazione della piattaforma per giungere alla firma. Tra gli scogli, il tentativo di Federmeccanica di far saltare la contrattazione aziendale.

Sono anni di lacrime e sangue, dove si prepara l'entrata del nostro paese nel gruppo di testa della moneta unica europea.

Anni governati da Prodi e dal centrosinistra, con Bassolino come ministro del lavoro che ha svolto un ruolo di mediazione nella stretta finale.

Come spesso accade viene utilizzato il contratto dei metalmeccanici per ottenere misure di politica economica favorevoli (fiscalizzazione al Sud, decontribuzione della contrattazione aziendale, riduzione degli oneri sociali, sostegno a determinati settori come l'auto).

Con il contratto del 1997 ci si accorge di come la tanto paventata formula partecipativa e consociativa, scritta e sbandierata in più accordi, rimane solo un bel proposito, che si scontrano poi con la realtà dei fatti, e con l'arroganza padronale capeggiata in quegli anni da Albertini, successivamente sindaco sceriffo di Milano, a capo di Federmeccanica.

Numerose le ore di sciopero effettuate dalla categoria tra cui due scioperi generali con manifestazione a Roma.

Viene ricordato come il contratto della nuova generazione, dove la flessibilità e i diritti dei lavoratori, nel definire i tempi di lavoro e riposo, diventano le principali ragioni di conflitto.

Queste in estrema sintesi la parti importanti definite nell'accordo:

- Aumento salariale medio di 200.000 lire in tre tranches: 100.000 dal 1° gennaio 1997, 80.000 dal 1° marzo 1998, 20.000 dal 1° ottobre 1998. Una tantum di 512.000 lire in due rate nel 1997.
- Conferma dell'assetto contrattuale su due livelli, nazionale e aziendale, sancito dall'accordo di luglio 1993 e dal contratto 1994.
- Istituzione del fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica privata denominato "Cometa".

Le parole d'ordine usate durante le assemblee dai sindacati per coinvolgere i lavoratori ad esprimere un parere positivo sono:

- la conferma dei due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale, come sancito sia dall'accordo del luglio 1993 che dal contratto metalmeccanici del 1994 (quindi no all'assorbimento della contrattazione aziendale);
- rifiuto di una differenziazione nei trattamenti economici per i lavoratori del Mezzogiorno; introduzione di un sistema di previdenza complementare a livello nazionale e di settore finanziato dalle imprese e dai lavoratori.

Le organizzazioni sindacali sottopongono a referendum l'ipotesi di accordo coinvolgendo circa 500.000 lavoratori, raccogliendo piena approvazione superiore al 70%.

# I fondi pensionistici integrativi

Con questo accordo si gettano le fondamenta per riformare il sistema pensionistico nel suo complesso, il futuro per milioni di lavoratori italiani da questo momento in poi verrà segnato dall'andamento delle borse e dalle speculazioni finanziarie, e non più da un sistema pubblico generale e solidale.

Destra e Sinistra/sindacati si dividono non tanto sull'utilità o meno nel conservare il vecchio istituto pensionistico pubblico ma sul fatto che le pensioni integrative debbano essere affidate a fondi di categoria oppure lasciate al libero mercato.

I funzionari sindacali si sono trasformati in veri e propri agenti assicurativi, organizzando centinaia di assemblee affinché si riuscisse a convincere quanti più lavoratori ad aderire ai fondi privati di categoria.

Col tempo si è visto quanto ci sia di più incerto che affidare i risparmi di ciascun lavoratore ai fondi privati siano pur essi di categoria ma pur sempre investiti nelle sacche di parassitismo economico.

Lo sanno bene gli insegnati della regione dell'Alaska che investendo tutti i propri risparmi nelle azioni Parmalat si sono visti sperperare i risparmi accantonati.

Altro caso indicativo è quello della Enron, multinazionale americana fallita rovinosamente.

I lavoratori, quasi 100.000, hanno perso il posto di lavoro e la pensione per aver investito il loro fondo pensione nelle azioni Enron.

Oggi il fondo Cometa è tra i più numerosi fondi a livello europeo, in ITALIA SONO CIRCA 640.000 e suddivisi tra operai al 57% e impiegati al 27%, nella sola Lombardia sono 100.000 gli iscritti.

Tutti gli aderenti al fondo con assunzione antecedente al 1993 versano inoltre per intero il TFR al fondo integrativo.

Negli anni, avendo come riferimento l'andamento dei fondi chiusi e confrontandoli con l'andamento dei rendimenti del TFR, emerge chiaramente come le cose non siano andate poi così bene come tutti prospettavano.

I fondi pensione italiani chiusi nel quadriennio 2000-2003, hanno avuto un rendimento medio intorno al 5,25% contro un 13,44% offerto dal TFR così come lo conosciamo:

Periodo	Rendimento dei fondi chiusi	Rendimento del TFR
<b>1/1/2000 al 31/12/2000</b>	<b>+ 3,55</b>	<b>+ 3,54</b>
<b>1/1/2001 al 31/12/2001</b>	<b>- 0,5</b>	<b>+ 3,2</b>
<b>1/1/2002 al 31/12/2002</b>	<b>-2,80</b>	<b>+ 3,50</b>
<b>1/1/2003 al 31/12/2003</b>	<b>+ 5</b>	<b>+ 3,2</b>
<b>TOTALE</b>	<b>5,25</b>	<b>+ 13,44</b>

Praticamente, se avessimo investito il nostro TFR nei fondi pensione di categoria, avremmo avuto un rendimento inferiore dell'8,19% senza contare i costi di gestione che si aggirano sull'1- 1,5% all'anno. Ancora più disastrosa negli stessi anni la situazione per quanto riguarda i fondi aperti che in genere hanno anche costi di gestione più alti.

### *Da fonte SinCobas*

In conclusione con questo accordo si sancisce definitivamente la creazione di steccati tra lavoratori giovani e anziani, stabili e precari. Viene minata la base fondante del sistema pensionistico abolendo il principio di universalità del sistema pensionistico, promettendo di riformarlo, ma consegnandolo di fatto al mondo delle assicurazioni gestite dai sindacati stessi.

I lavoratori con questi passaggi nella realtà hanno unicamente una cosa certa, il prolungamento dell'età lavorativa, per molti anche più di dieci anni, un prolungamento dei tempi di lavoro, e una decurtazione dei pochi risparmi che a fatica si erano nel tempo accantonati.



# Contratto 1999 normativo quadriennale

**Apertura della trattativa: 21 ottobre 1998**

**Chisura della trattativa: 8 giugno 1999**

Uno Sciopero Generale Nazionale e otto mesi di lunghe trattative, il contratto delle nuove generazioni, così è ricordato l'accordo del 1999. Il primo contratto che non si occupa della redistribuzione del reddito ma di questioni normative che riguardano le regole e i diritti personali dei lavoratori, la flessibilità e l'attenzione ai diritti dei lavoratori nel definire i propri tempi di lavoro e riposo, le ragioni principali del conflitto.

*“Abbiamo ottenuto risultati interessanti su diversi punti, tradizionalmente considerati minori: part-time, aspettative per ragioni familiari o per impegni di volontariato o di studio, lavoro interinale, tempo determinato, diritto allo studio; trattamenti di malattia.“*

E' su queste tesi che le organizzazioni sindacali hanno svolto le assemblee nelle aziende, cercando di ottenere un vero e proprio plebiscito tra i lavoratori.

L'approvazione finale del contratto avviene tramite referendum a cui partecipano circa 500.000 lavoratori votanti, confermando il sì all'accordo con una percentuale superiore al 70%.

Queste in estrema sintesi la parti importanti definite nell'accordo.

- Aggiornamento ed estensione del campo di applicazione del contratto in relazione alle trasformazioni nel sistema produttivo.
- Ampliamento della fruizione effettiva delle riduzioni di orario per i lavoratori turnisti.
- Piena utilizzazione delle 104 ore di riduzione già acquisite o derivanti dalle festività soppresse.
- Istituzione della banca delle ore (diritto di ciascun lavoratore a trasformare in riposo parte dello straordinario prestato).
- Diritto al controllo effettivo degli orari di fatto attraverso la contrattazione delle flessibilità da parte delle Rsu.
- Miglioramenti dei diritti di aspettativa per attività di volontariato, lavori di cura e studio.
- Recupero della 13a nel calcolo del Tfr.

- Aumento salariale medio di 85.000 lire in due tranches: 43.000 dal 1° luglio 1999; 42.000 dal 1° aprile 2000. Una tantum di 120.000 lire.
- Introduzione dell'orario plurisettimanale. Stagionalità del prodotto...

Emerge da subito come la volontà di entrare nella discussione vera dell'organizzazione del lavoro, si prospetta in realtà un'arma a doppio taglio per le forze sindacali.

Se da un lato si riconosce il ruolo delle RSU al controllo delle ore effettive di lavoro, si apre il canale preferenziale per le organizzazioni padronali all'orario plurisettimanale.

Una settimana lavorativa che può oscillare in rapporto alle punte produttive con tetti minimi e massimi, ricordiamo inoltre che in questo periodo il settore metalmeccanico risultava come un settore in piena espansione di orari di lavoro e con monte straordinari ben al di sopra delle medie concordate, e il tutto avveniva in una situazione di piena crisi occupazionale.

Nel contratto del 1999 è stato inoltre aumentato il monte ore straordinario, che insieme all'orario plurisettimanale offrirono agli industriali tutti gli strumenti di flessibilità dei tempi di lavoro.

La banca delle ore che doveva nei fatti riequilibrare e anzi esser volano per creare nuova occupazione nei fatti è fallita.

L'asse portante della banca delle ore doveva essere la ricompensazione di giornate di riposo di lavoratori fissi, con inserimento di occupazione giovanile a tempo determinato.

In realtà essendo facoltativa la scelta per il lavoratore, e attraversando un periodo di restrizione salariale, ben pochi lavoratori sceglievano l'utilizzo del riposo compensativo.

Tutt'ora sono pochi i lavoratori che sono a conoscenza del funzionamento complessivo della banca delle ore, e molti meno ne fanno uso.

Ma il contratto del 1999 fa emergere una discussione che troverà ampio spazio tra le organizzazioni sindacali, la contrattazione di secondo livello interessa una fascia di lavoratori ben al di sotto dell'intera categoria, i contratti territoriali possono esser la giusta risposta a questa mancanza di redistribuzione delle ricchezze.

Nella realtà, lo si vedrà successivamente con le proposte contenute nel libro bianco, si vorrebbe trasformare il secondo livello di contrattazione in una sorta di una tantum territoriale dove se da un

lato si distribuisce le “ricchezze” ai lavoratori senza contrattazione aziendale, dall’altra si rende nulla la presenza delle RSU nelle fabbriche.

Così facendo le organizzazioni sindacali territoriali si ritagliano un ruolo che snatura il significato storico per cui sono nate, diventano così organi di regolamentazione del mercato del lavoro, ne gestiscono la formazione, partecipano attivamente alla ricollocazione tramite le proprie società e ne definiscono i contratti in ogni sua parte.

Il sindacato inizia a cambiar pelle in maniera irreversibile gestisce fondi pensione e fondi salute, diventa soggetto attivo in termini di proposte per snaturare il valore dello sciopero, si spinge sempre più ad esser sindacato degli iscritti con forma corporativa riducendo il ruolo partecipativo dei lavoratori.

## Contratto 2001      Rinnovo economico biennale

**Apertura del negoziato:**

**7 febbraio 2001.**

**Firma dell’intesa:**

**3 luglio 2001.**

Si produce una profonda divisione all’interno del sindacato. La piattaforma è unitaria ma l’accordo viene firmato soltanto da Fim e Uilm.

QUA NON  
SI VA AVANTI,  
CIPPA!  
SI VEDÈ CHE ABBIANO  
I COGLIONI LISCII,  
PROVIAMO A MONTARGLI  
LE CATENE.



Approvazione: referendum tra gli iscritti Fim e Uilm. Nella Fim: circa 110.000 votanti, 87% di sì.

La rottura dell’unità di azione avviene in seguito alla proclamazione di uno sciopero separato da parte della Segreteria nazionale della Fiom.

La Fiom organizza una raccolta di firme dopo l’accordo siglato da Fim e Uilm, 300.000 le firme raccolte contro l’accordo separato, superiori ai consensi avuti precedentemente all’ipotesi di contratto.

Si pone così con evidenza una enorme questione democratica che prefigura la liquidazione del significato stesso della contrattazione collettiva.

Emerge a questo punto la mancanza di una legislazione che vincoli le trattative aziendali e nazionali al voto dei lavoratori, una minoranza può decidere per tutti e la rappresentanza padronale diventa libera di scegliere i propri interlocutori.

Contemporaneamente su altri tavoli CISL e UIL si apprestano a far proprie le linee guida del governo contenute nel libro bianco.

Un attacco ai diritti dei lavoratori, dei salari e delle pensioni, si annullano le contrattazioni collettive.

Allo stesso tempo si acutizzano i processi di ristrutturazione delle imprese che tendono a una generale precarizzazione del lavoro e spostano sempre più i capitali verso est ed estremo oriente.

Il governo di centro destra di Berlusconi, in compagnia dell'azione incalzante degli industriali, spingono la CGIL nell'angolo prefigurando un periodo di contrapposizione ideologica che si oppone ai cambiamenti reali richiesti dal nuovo sistema economico.

Più flessibilità, meno diritti e meno salari per reggere la concorrenza sui mercati mondiali.

L'Italia diventa uno dei paesi a cui i lavoratori viene richiesta più flessibilità; per la prima volta nella storia del movimento dei lavoratori i figli inizieranno a vivere condizioni peggiori dei padri in un processo irreversibile.

Queste in estrema sintesi la parti importanti definite nell'accordo.

- Aumento salariale medio di 130.000 lire (67,14 Euro) in due tranches: 70.000 (36,15 Euro) dal 1° luglio 2001; 60.000 (Euro 30,99) dal 1° marzo 2002. Una tantum di 450.000 lire (232,41 Euro) in due tranches tra luglio 2001 e luglio 2002.

# Contratto 2003 Contratto normativo quadriennale

**Apertura del negoziato: 20 gennaio 2002.**

**Firma dell'intesa: 7 luglio 2003.**

Anche questo è firmato solo da Fim e Uilm. Per la prima volta, vengono inviate alla controparte tre piattaforme separate. La Fim sottopone la sua piattaforma – ed è una novità assoluta – a un referendum qualitativo chiedendo di esprimere un voto da 1 a 10 sulle singole richieste. Si raggiunge il punto massimo di tensione tra Fim e Uilm, da un lato, e Fiom dall'altro.

Viene inserita da parte delle organizzazioni firmatarie le normative della legge 30, che introduce la precarietà totale nel mercato del lavoro, i contratti a chiamata, l'affitto permanente di manodopera la totale liberalizzazione degli appalti.

Vengono inserire nel contratto le norme del Decreto 368, che toglie ogni vincolo e ogni regola alla gestione dei contratti a termine, e per questo si vuole abolire un intero paragrafo del contratto.

Si peggiorano le norme sul lavoro interinale, d'ora in poi i lavoratori potranno essere affittati anche al secondo livello, sul diritto allo studio, che viene sostanzialmente assorbito nella formazione professionale e aziendale

Si istituisce un Ente Bilaterale, finanziato dalle aziende e da altri enti, nel quale si amministreranno la formazione professionale oggi e le assunzioni domani e che trasformerà il sindacato in agente collocatore dei lavoratori, invece che in difensore dei loro diritti.

Con questa intesa è da subito risultata chiara la volontà di Federmecanica a realizzare alcuni suoi storici obiettivi: la flessibilità e la precarietà più estese possibili, i bassi salari, la riduzione del ruolo contrattuale delle RSU e, soprattutto, il ridimensionamento del ruolo delle funzioni del contratto nazionale.

*“Quello che propone la Federmeccanica non è un vero contratto ma un trasferimento nel contratto nazionale del patto per l’Italia e delle principali norme e scelte del governo contro le quali si sono battuti i lavoratori in questi due anni.*

*La Fiom mantiene le sue richieste, votate da 454mila metalmeccanici. La Fiom continuerà a rivendicare un aumento salariale che riconosca il valore del lavoro dei metalmeccanici, regole sicure contro la precarietà, il miglioramento dei diritti e delle condizioni dei lavoratori, dall’inquadramento, agli orari, a tutte le principali normative.”*

Con questo annuncio vengono indette centinaia di assemblee, e raccolte firme per disdire il contratto siglato.

Si avviano manifestazioni e scioperi spontanei, parallelamente si delinea un percorso che si concretizza con l’apertura di pre-contratti su piattaforma FIOM siglati nelle principali aziende del settore, si conteranno 155 pre-contratti siglati.

Si sperimenterà anche la cassa di resistenza.

*“Oggi le lavoratrici e i lavoratori vedono messi in discussione i loro diritti, le loro più sacrosante ragioni. In questi casi è necessario lottare e la lotta costa. E’ un momento che può essere affrontato solo attraverso un percorso condiviso, coerente e determinato che dia il giusto valore alle iniziative di solidarietà attiva. Nel passato, all’origine del sindacato confederale, vi sono già state fra i lavoratori Casse di resistenza e di mutua solidarietà. La Fiom ha pensato di ridare vita a questo strumento perché, oggi, proprio come allora, sono in discussione i diritti fondamentali del lavoro.”*

Il 16 maggio del 2003 la FIOM organizza uno sciopero nazionale regionale

con una partecipazione media allo sciopero, nell’industria metalmeccanica, attorno al 70%, con punte tra l’80 e il 100% nelle aziende di medie dimensioni e nelle zone in cui sono raggruppate imprese minori.

Ma nonostante la volontà di respingere il contratto, alla fine i lavoratori metalmeccanici contrari al contratto vedranno la propria lotta spegnersi lentamente.

La FIOM, poco sostenuta durante la vertenze dalla stessa CGIL, rientrerà presto sulla scia unitaria e si darà così nuovamente corso alla nuova unità tra le organizzazioni sindacali metalmeccaniche.

Approvazione: referendum tra gli iscritti FIM e UILM, con oltre 150.000 sì.

I lavoratori metalmeccanici nel 2003 erano 1.300.000

Queste in estrema sintesi la parti importanti definite nell'accordo.

- Diritto allo studio: ripresa e miglioramento delle 150 ore, con aumento della percentuale di lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per motivi di studio e formazione; utilizzo delle 250 ore di permessi retribuiti nel triennio anche per lo studio della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri; 40 ore annue di permessi retribuiti per il conseguimento del diploma di media superiore.
- Formazione professionale: ruolo centrale delle commissioni paritetiche territoriali; aumento da 120 a 150 ore nel triennio di permessi retribuiti per la formazione.
- Inquadramento: impegno a definire la riforma entro giugno 2006, prima del prossimo rinnovo normativo.
- Rapporti di lavoro atipici: oltre ad alcuni miglioramenti, su part-time e lavoro temporaneo rinvio a un confronto successivo, in attesa dei decreti attuativi della legge 30/2003. Il confronto è avvenuto e ha prodotto l'accordo tra Fim-Uilm e Federmeccanica del 22 gennaio 2004, che mantiene in via transitoria le norme contrattuali in vigore.
- Orario: consolidamento e miglioramento delle acquisizioni del precedente contratto normativo (1999); recupero delle 8 ore di permesso retribuito a seguito del ripristino della festività del 2 giugno; risolto il contenzioso sulla banca delle ore. Il citato accordo del 22 gennaio 2004 conferma l'orario contrattuale.
- Recepimento nel contratto del decreto legislativo 626/1994 (ambiente e sicurezza).
- Aumento salariale medio di 90 Euro nel biennio in tre tranches: 45 Euro dal 1° luglio 2003; 24 dal 1° febbraio 2004, 21 dal 1° dicembre 2004. Una tantum di 220 Euro.

Questi alcuni accordi siglati da altre categorie nel 2003

Contratto Statali	108 euro mensili
Contratto FS	115 euro mensili
Contratto Netturbini	129 euro mensili
Contratto Dirigenti d'Azienda	260 euro mensili

Il 15 giugno al Referendum per l'allargamento dell'articolo 18 anche per le aziende sotto i 15 dipendenti, non passa per la bassa affluenza alle urne raccogliendo comunque 11 MILIONI di sì.

Il 92% delle forze politiche presenti in Parlamento, compreso i partiti del centro sinistra, hanno lavorato al boicottaggio, arrivando all'astensione militante, in buona compagnia di CISL e UIL.



# Contratto 2005 Rinnovo economico biennale

**Apertura del negoziato: scadenza 1 gennaio 2005  
inizio dicembre 2004**

**Firma dell'intesa: 19 gennaio 2006.**

Dopo oltre un anno di lotte, 60 ore di sciopero, manifestazioni e infiniti tavoli di trattativa più volte interrotti, il 19 gennaio è stato firmato il contratto dei metalmeccanici. Che, per come si erano messe le cose negli ultimi giorni, si è chiuso al di sotto delle aspettative dei lavoratori. Federmeccanica infatti era stata costretta a tornare a trattare grazie alla forza messa in campo con la crescente mobilitazione di migliaia di operai che hanno bloccato autostrade e ferrovie in tutto il paese e organizzato un imponente sciopero regionale in Emilia Romagna con oltre 20000 lavoratori a Bologna e scioperi duri anche a Genova, Milano e altre città.

Sono stati così ottenuti i famosi 100 euro, sotto cui i sindacati metalmeccanici non erano disposti a scendere. Il problema è che questi 100 euro lordi (riferiti al quinto livello, quando la stragrande maggioranza dei lavoratori sono attestati tra il terzo e il quarto), sono stati scaglionati in modo tale che di fatto i lavoratori alla fine dei conti (cioè facendo i calcoli sui 30 mesi di vigenza contrattuale) ne prenderanno tra i 50 e i 60 (lordini).

Solo 60 euro verranno dati subito, 25 il prossimo ottobre e 15 nel marzo del 2007, cioè solo tre mesi prima della scadenza del contratto. Che viene anche allungato di 6 mesi. Infatti non scadrà il 31 dicembre del 2006 ma nel giugno del 2007.

Fatto importante, perché non solo è ciò che Federmeccanica ha chiesto per accettare i 100 euro, ma rappresenta un precedente pericoloso, che minaccia l'allungamento di tutti i contratti nel prossimo futuro.

Non solo non è stato difeso il potere di acquisto dei salari, ma si sono fatte anche, inaspettate per i più, gravi aperture sulla flessibilità. Una questione decisiva, che tocca la gestione degli orari di lavoro e l'utilizzo dell'apprendistato per i giovani che entrano in fabbrica.

Orario plurisettimanale significa la possibilità di allungare o accorciare (da 32 a 48 ore) l'orario settimanale in base alle esigenze produttive aziendali. Fino ad ora questa possibilità era limitata alle lavorazioni stagionali; da oggi è stata estesa a tutte le fabbriche metalmeccaniche.

È vero che Federmeccanica, formalmente, non ha sfondato totalmente: infatti la preintesa prevede che l'orario plurisettimanale sia introdotto trattando coi sindacati aziendali. Ma non si può ignorare il fatto che prima di questa intesa tutto ciò non era permesso e che i rapporti di forza espressi in questi giorni avevano creato le condizioni perché questa questione non entrasse per nulla nella trattativa (come già giustamente la FIOM aveva ottenuto tra la fine di dicembre e l'inizio di gennaio, cosa che aveva portato alla rottura coi padroni).

Le aperture sulla flessibilità tra l'altro non erano mai state discusse coi lavoratori nelle assemblee in cui è stata presentata la piattaforma. Discorso che vale anche per le concessioni fatte dai sindacati sull'apprendistato! Qualche sindacalista dice che le RSU su questo possono contrattare: dimentica che nella maggior parte dei posti di lavoro non ci sono RSU e negli altri abbiamo raramente RSU solide. Nelle assemblee si era detto ai lavoratori che quelle proposte erano irricevibili.

Col nuovo contratto l'apprendistato viene esteso per i lavoratori dal terzo livello in su, fino a 60 mesi (che possono essere ridotti a 42 o 36 mesi in caso il lavoratore abbia un diploma o una laurea) e viene applicato anche ai lavoratori di secondo livello che occupano mansioni con poca o nessuna specializzazione (come quelli sulla catena di montaggio).

È vero che la concessione fatta sulla settimana plurisettimanale non è definitivamente acquisita dai padroni e se Federmeccanica e FIM-FIOM-UILM non troveranno un accordo sulle percentuali di lavoratori precari da inserire nelle fabbriche l'esperimento della settimana a orario variabile il 31 luglio di quest'anno decadrà. Ma le cose non sono così semplici. Da più di un anno i sindacati e Confindustria stanno discutendo la necessità di riformare i contratti, sostituendo i famigerati accordi del luglio '93. Le possibilità che sindacati e padroni trovino un accordo sulla modifica dei contratti nazionali entro l'estate è alta.

Si poteva fare di più dopo 13 mesi di trattative, lotte e oltre 60 ore di sciopero? La risposta sta nelle lotte di gennaio. La rabbia dei lavoratori in risposta all'arroganza dei padroni aveva trovato un canale estremamente efficace: i blocchi e le manifestazioni estremamente partecipate che poco avevano in comune con quanto visto fino a poche settimane prima.

Dopo i primi blocchi di inizio gennaio a ogni nuova convocazione di scioperi il numero delle iniziative locali aumentava in modo significativo e anche quando Federmeccanica è stata costretta a tornare sui suoi passi e martedì 17 gennaio si sono ufficialmente riaperte le trattative, migliaia di operai erano pronti a riprendere la propria posizione sui blocchi in caso di necessità.

Era necessario continuare sulla strada intrapresa a fine dicembre quando la FIOM aveva mandato un messaggio chiaro a padroni e ai vertici di FIM e UILM: trattare solo sul salario, come da mandato dei lavoratori.

Per questo l'accordo raggiunto delude.

## **Sintesi accordo**

Il 19 gennaio 2006 è stato sottoscritto da FIM FIOM e UILM il CCNL dei metalmeccanici per il biennio 2005 - 2006 allungato al 30 giugno del 2007.

### **• Salario**

I 100 euro che si dicono conquistati per il V° livello sono distribuiti a rate:

- prima rata: 60 euro a partire da gennaio 2006
- seconda rata: 25 euro a partire da ottobre 2006
- ultima rata: 15 euro a partire da marzo 2007

Analizziamo gli aumenti reali in seguito a questi scaglionamenti.

#### **gli aumenti per l'anno 2005:**

320 euro di una tantum + 80 euro di vacanza contrattuale =  
**400 euro**

L'aumento mensile medio (406 : 12) sarà quindi di 33,33 euro.  
(senza dimenticare poi che 160 euro dell'una tantum verranno dati nel luglio 2006)

#### **gli aumenti per l'anno 2006**

60 euro per 9 mesi (540 ) e 85 euro per 3 mesi e tredicesima(340) =  
**880 euro**

L'aumento mensile medio (880 : 12) sarà quindi di 73,33 euro.

#### **gli aumenti per 6 mesi del 2007**

85 euro per i primi due mesi (170) e 100 da marzo a giugno ( 400) =  
**570 euro.**

L'aumento mensile medio dei 6 mesi (570 : 6 ) sarà quindi di  
**95 euro.**

Se vogliamo verificare qual'è l'aumento medio mensile per i 30 mesi della durata complessiva del contratto biennale maggiorato di sei mesi si ha questo risultato:

400 euro per i 12 mesi del 2005 +  
880 euro per i 12 mesi del 2006 +  
570 euro per i 6 mesi del 2007 =  
1.850 euro : 30 mesi = **61,66 euro lordi al mese**

**Che vuol dire circa 47 euro netti al mese.**

Il contratto prevede anche che i lavoratori che non hanno contrattazione aziendale e che percepiscono un salario non superiore ai minimi tabellari, avranno 130 euro di una tantum nel giugno 2007. Nella piattaforma erano stati richiesti 25 euro al mese come "elemento perequativo".

Nel precedente biennio 2003- 2004 il contratto aveva ottenuto 1.460 euro per 24 mesi, cioè 60.83 euro al mese. La FIOM non l'aveva firmato perché riteneva una mancia quell'aumento mensile. Ma se 60 euro per 24 mesi furono ritenuti una mancia perché 61 euro per 30 mesi sono valutati un buon aumento?

## • **La parte normativa**

### •**orario plurisettimanale:**

è stato concesso a tutte le aziende del settore.

Sperimentale (per sei mesi) e dovrà essere contrattato con le RSU.

### •**apprendistato:**

- per i lavoratori di II° livello (per esempio gli addetti alle catene di montaggio) 24 mesi di apprendistato
- per i lavoratori di III° livello 42 mesi di apprendistato
- per i lavoratori che saranno inquadrati al V livello fino a 60 mesi di apprendistato (ridotti di sei mesi se diplomati).

# Quindi...?

Nel corso degli anni l'intera categoria dei lavoratori ha visto perdere diritti, salario e dignità.

Ora con i governi di centro destra, ora con quelli di centro sinistra le condizioni generali per noi lavoratori salariati non sono certo migliorate, e il sindacato nel suo complesso si è dimostrato più volte attore principale e manovratore del ristagno conflittuale, preferendo sempre più un ruolo concertativi gestionale e accomodante verso le classi padronali.

Viviamo in uno scenario produttivo mondiale che muta continuamente, e che vede il sistema economico spostare le produzioni in paesi dove maggiori sono le condizioni di sfruttamento e quindi di profitto.

Siamo tutti sottoposti al ricatto della logica al ribasso, continuamente giorno per giorno veniamo privati del nostro futuro.

Precari si nasce sin dai banchi di scuola, tutte le riforme scolastiche rientrano nella logica che vede il sapere funzionale unicamente al potere economico.

A vario livello si è strutturato un sistema di sfruttamento legale che coinvolge tutte le fasce di età scolastiche.

Apprendistato fino a 32 anni, stage universitari, corsi di approfondimento e formazione altamente specializzata finalizzata al primo impiego, come si vede cambiano i nomi e le forme ma sempre di lavoro gratuito si tratta.

Precari si diventa, enormi masse di lavoratori sono passate negli ultimi anni da lavoratori inseriti in sistemi produttivi con diritti sindacali e tutele, a condizioni di schiavismo nelle cooperative o presso le agenzie interinali.

La parcellizzazione del lavoro ci ha reso tutti più isolati e anche le forme di lotta resistenti hanno rischiato per passare come forme di protezionismo categoriale.

In questo contesto si inserisce la tratta degli schiavi del nuovo millennio enormi masse di lavoratori immigrati divengono nuovo business per le varie mafie che gestiscono i flussi verso l'Europa.

Si delinea quindi uno scenario dove sembrerebbe che esistano condizioni di precarietà per gradi e classi, quasi a voler sancire comunque una certa distinzione di condizioni e di futuro.

All'interno di questa triste situazione ci vorrebbero tutti pronti alla rincorsa del miraggio al lavoro e alla sicurezza propria e individuale. Importante è rendersi disponibile duttile e malleabile, rispettoso delle regole che cambiano di volta in volta, mai una protesta e sempre consenziente ad ogni scelta adottata, una corsa ad ostacoli dove vince solo il primo.

Ma lo sfruttamento non è unicamente confinato all'ambiente di lavoro, oggi precarie sono le condizioni generali di vita, la spinta alle privatizzazioni dei bisogni primari, mette a rischio la tenuta sociale dell'intero paese.

Miraggio è la casa, a rischio l'assistenza e la fascia di protezioni sociali.

Subiamo ogni giorno il furto del futuro, viviamo generalmente condizioni peggiori dei nostri padri, lo spirito di sacrificio e di lotta che hanno portato a conquiste sociali e materiali di enormi masse di lavoratori, sono ben lontane dal contesto attuale.

Siamo tutti mutuo-dipendenti; per rilanciare le produzioni e le vendite al sistema tutto va bene ora le guerre e i conflitti tra gli stati considerati terroristi e sovversivi, ora le guerre sociali tra poveri ammassati alle periferie delle metropoli, schiacciati alle proprie misere condizioni di povertà.

Ad ogni forma di conflittualità volta a contrastare minimamente le proprie condizioni si risponde con forme di repressione e controllo sempre più restrittive.

E', come si vede, una condizione generale e trasversale che si presenta e si sviluppa in modi diversi ma con unici obiettivi.

I lavoratori metalmeccanici, con l'ultima fase contrattuale, hanno dimostrato una volta di più come una mobilitazione decisa e combattiva possa rompere il fronte avversario che ha anche esso forti contraddizioni al suo interno.

I dirigenti sindacali, della FIOM innanzitutto, hanno fatto un grave errore a non usare fino in fondo questa forza.

Dobbiamo impedire che le nostre ragioni vengano messe nuovamente fra parentesi e sacrificate sull'altare di un nuovo progetto concertativo che i padroni (e parte dello stesso centrosinistra), una volta rimosso "l'incomodo" dei meccanici, pensano di far passare.

Questo accordo potrebbe mettere in pericolo lo stesso sindacato. Un giovane con 5 anni di apprendistato davanti a sé può iscriversi, scioperare, lottare? Occorre una riflessione seria sullo stato di salute delle organizzazioni dei lavoratori. È chiaro che stiamo assistendo da anni ad un'acuta e profonda deriva dei sindacati mettendo in pericolo il proprio insediamento nei posti di lavoro. Un sindacato sempre più lontano dai giovani, che infatti secondo l'Ires CGIL si iscrivono in pochi (10% al di sotto dei 32 anni), perché non trovano risposte sufficienti da chi nei rinnovi contrattuali sceglie la via bassa, quella dello scambio dei diritti per pochi soldi. Un sindacato sempre più vecchio e inadeguato, che riesce sempre meno a difendere salari e pensioni, diritti dei giovani (che i contratti, compreso questo, rendono più precari). Se non si ripartirà dalle idee dei giovani e da metodi radicali (che fine hanno fatto le casse di resistenza? E il sindacato europeo?) anche il sindacato verrà travolto. Per questo va rifondato e riformato.

IL SINDACATO NON  
VI RAPPRESENTA PIÙ,  
CIPPUTI. TRATTIAMO  
DIRETTAMENTE.      E VA BENE.  
DOMANI MATTINA  
ALLE SEI, DIETRO  
A SAN SIRO.



# Modalità di lotta emerse dalle assemblee

Gli imprenditori hanno in mente un modello di “mondo del lavoro” che vogliono lentamente realizzare a spese dei lavoratori. Precarietà e flessibilità sono gli unici strumenti per poter competere nell’era della globalizzazione e cercano di diffondere questa cultura soprattutto tra le nuove generazioni.

E’ ormai chiaro a tutti che le forme di lotta tradizionali sono mezzi insufficienti per combattere il modello di società basato esclusivamente sulle “leggi di mercato”.

Lo sciopero se è inefficace fa perdere, inoltre, credibilità alle organizzazioni sindacali e porta soprattutto i giovani alla rassegnazione e, cosa ancor più grave, a difendere le ragioni degli imprenditori. Riportiamo quindi alcune proposte di nuove forme di lotta che le organizzazioni sindacali dovrebbero promuovere per costringere gli imprenditori a dare e riconoscere un ruolo fondamentale al sindacato ed alla contrattazione collettiva nelle sue diverse forme.



## 1- Lo sciopero come strumento di conquista

Fermo restando che lo sciopero è anche uno strumento di protesta, non è possibile fare una “guerra” pensando di lottare su più fronti in contemporanea sempre con gli stessi lavoratori.

E’ necessario individuare i punti chiave sui quali è giusto investire ogni forza. Ogni lotta deve portare ad una conquista e ad un risultato concreto. In questo modo le organizzazioni sindacali possono acquisire ancor di più credibilità e fiducia da parte dei lavoratori.

## **2- Unità nella lotta**

In settori come quello metalmeccanico vengono proclamati spesso scioperi di zona. Questo tipo di lotta è poco visibile ed efficace, visto ormai il numero esiguo delle aziende ed il numero sempre più esiguo dei lavoratori che partecipano alle iniziative di lotta. E' bene proclamare scioperi almeno per province e darsi appuntamento in un unico luogo dove manifestare.

## **3- Cassa di resistenza**

Così come esistono le casse di previdenza, la cassa di resistenza deve esistere come realtà ufficiale e permanente per finanziare alcune forme di lotta "mirate", soprattutto nelle aziende trainanti per l'economia del paese. Fermare una settimana in modo consecutivo uno stabilimento FIAT non è come proclamare uno sciopero di 4/8 ore in aziende di media entità.

Con la cassa di resistenza è possibile finanziare lo sciopero di "pochi" lavoratori che possono creare un disagio a tutto il paese.

## **4- Blocco del traffico**

Il modo tradizionale di bloccare il traffico stradale o ferroviario è un modo valido nel momento in cui la contrattazione si prolunga nel tempo ed esaspera gli animi dei lavoratori che dopo ore di sciopero vedono ancora lontana la firma del contratto.

Già alle prime ore di sciopero le varie manifestazioni possono svolgersi con auto private in modo da rendere la circolazione difficoltosa e portare subito i media ad occuparsi del problema. Questo modo di manifestare, inoltre, è formalmente "legale" (ognuno è libero di circolare con la propria auto), non richiede alcun permesso e non si presta ad eventuali scontri con le forze dell'ordine.

## **5- Luogo delle manifestazioni**

Anche se lo sciopero provoca una perdita economica all'azienda, l'imprenditore spesso affronta il problema con distacco ed arroganza perché certo delle sue sicurezze economiche. Trovare invece i lavoratori della sua stessa azienda a manifestare sotto la sua abitazione privata ha tutto un altro effetto. Questo porterebbe ogni singolo imprenditore a rassegnarsi che è bene per tutti risolvere al più presto la vertenza contrattuale.

## 6- Blocco di eventi sportivi

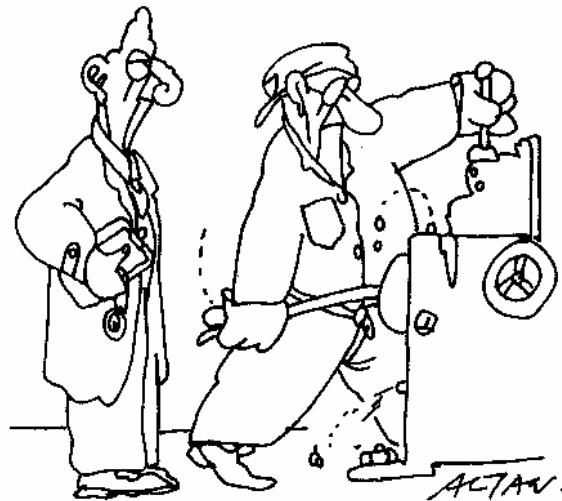
Per fare in modo che i media non ignorino il problema è efficace il manifestare e se possibile creare disagio ad eventi sportivi di importanza rilevante. Rilevante può essere il blocco del traffico mentre i tifosi si recano allo stadio o all'autodromo. In questo modo si sottolinea anche il divario economico che cresce sempre di più tra pochi ricchi (sempre più ricchi) ed il ceto medio (sempre più impoverito)

## 7- Blocco dei consumi

Premettiamo che per blocco dei consumi non si intende uno "sciopero dei consumi" così come a volte chiedono le associazioni consumatori.

Può essere molto efficace un blocco agli ingressi di un centro commerciale in una giornata di sabato, senza rimetterci ore di sciopero. Anche in questo caso è possibile attirare l'attenzione dei media sulla vertenza in corso (oltre che l'attenzione delle forze dell'ordine).

BISOGNERÀ  
CHE ABBASSIATE  
LA CRESTA, CIPPUTI.  
SI FIGURI! A ME  
SE NON MI SFRUTTANO,  
PERDO L'IDENTITÀ.



# Alcuni dati...

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000-2005 (totale cumulato)
Inflazione reale	1,6%	2,6%	2,7%	2,4%	2,5%*	2%**	1,7%	15,5%
Inflazione programmata	1,5%	1,5%	1,7%	1,2%	1,4%	1,3%	1,1%	9,7%
Differenza tra inflazione reale e programmata	0,1%	1,1%	1,0%	1,2%	1,1%	0,7%	0,6%	5,8%

\*valore stimato - \*\*previsione

## Aumenti retributivi nei rinnovi contrattuali nazionali dei metalmeccanici (comprensivi degli accordi separati)

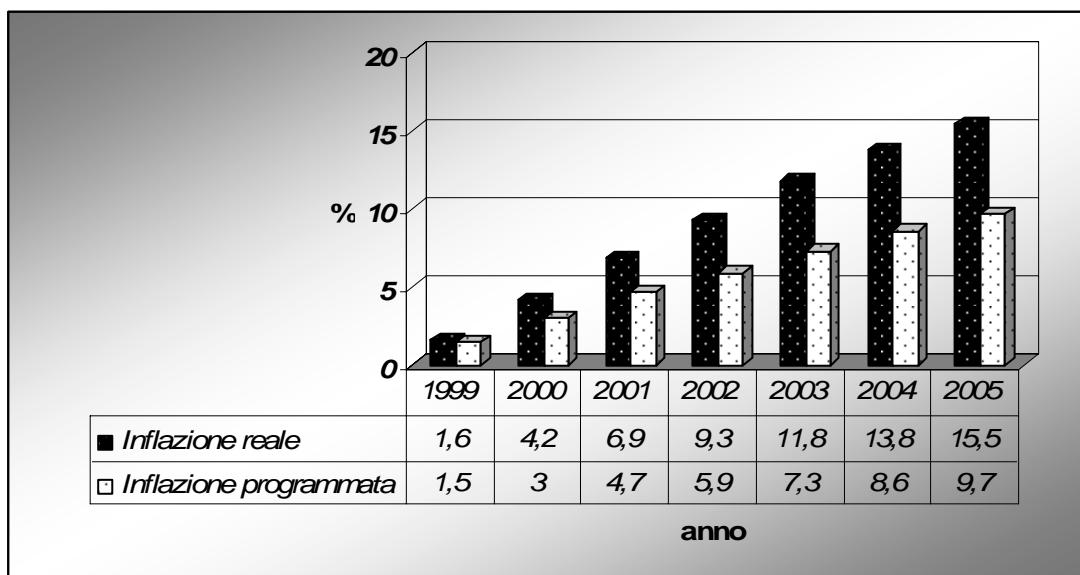
a – 8 giugno 1999 (rinnovo quadriennale) 43,90 euro

b – 3 luglio 2001 (rinnovo biennale/separato) 67,14 euro

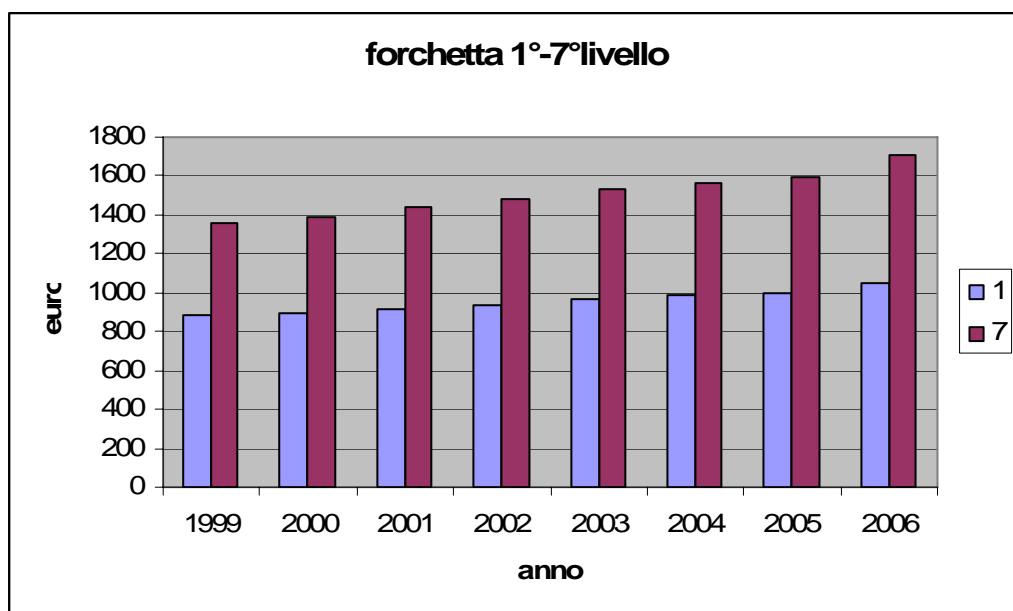
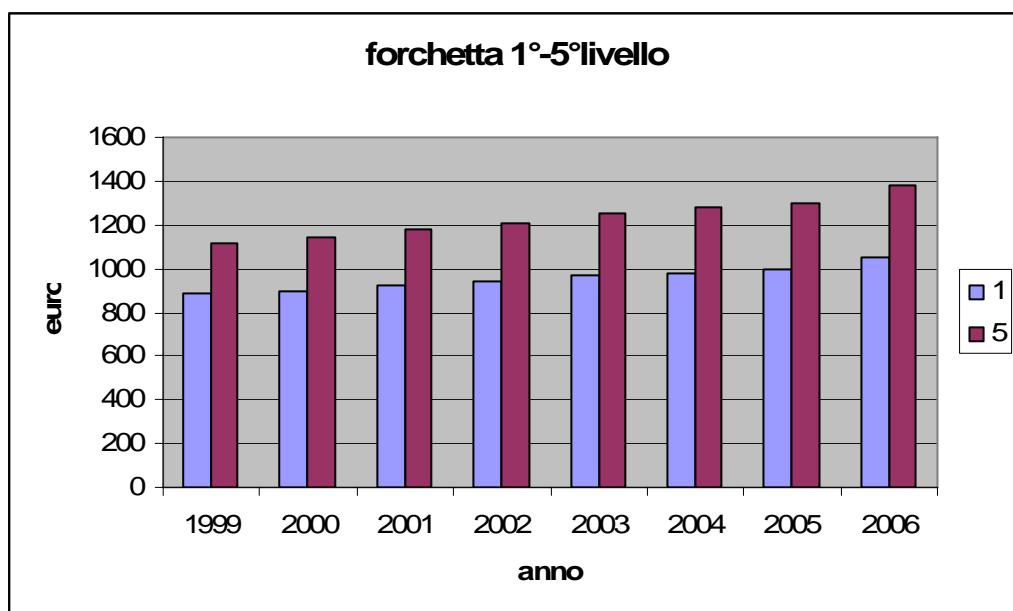
c – 7 maggio 2003 (rinnovo quadriennale/separato) 90,00 euro

d – 19 gennaio 2006 (rinnovo economico 2,5 anni) 100 euro

Gli aumenti in euro sopra riportati non tengono conto di una tantum, scatti o altro e si riferiscono alle retribuzioni medie di fatto prese in considerazione nei singoli rinnovi.



livelli	Minimi al 1/7/1999	Minimi al 1/4/2000	Minimi al 1/7/2001	Minimi al 1/3/2002	Minimi al 1/7/2003	Minimi al 1/2/2004	Minimi al 1/12/2005	Minimi al 1/10/2006
1	883,91	897,33	919,934	939,3	967,45	982,46	995,6	1048,773
2	949,75	965,76	992,205	1016,41	1047,81	1065,38	1080,75	1142,91
3	1021,03	1039,88	1071,06	1097,79	1136,65	1157,37	1175,50	1248,81
4	1057,69	1077,32	1110,31	1138,59	1179,70	1201,62	1220,80	1298,36
5	1118,63	1140,33	1176,48	1207,47	1252,52	1276,54	1297,56	1382,56
5S	1177,51	1201,53	1241,52	1275,81	1325,64	1352,22	1375,47	1469,51
6	1260,92	1287,00	1331,32	1369,09	1422,59	1451,12	1476,08	1557,02
7	1356,72	1386,16	1435,41	1477,64	1536,77	1568,30	1595,89	1707,45



livelli	aumento complessivo 1999-2006 (euro)	% aumento	%... media
1	164,82	18,64	2,66
2	193,16	20,33	2,9
3	227,78	22,3	3,18
4	240,67	22,75	3,25
5	263,93	23,59	3,37
5S	292	24,79	3,54
6	296,01	23,47	3,35
7	350,73	25,85	3,69

## Conclusioni

Nei prossimi mesi andremo al rinnovo dei nuovi contratti nelle sue parti normative, e ad oggi dalla discussione che emerge in campo politico-sindacale non si prospetta nulla di buono.

La concertazione continuerà ad esser lo strumento guida per le relazioni sindacali, e di conseguenza assisteremo ad una moderazione nelle richieste salariali, nella totale assenza di conflittualità.

Sulla legge Biagi e il suo “superamento nella continuità” si sprecano le proposte avanzate da più parti, fatte proprie dal Governo di centro sinistra.

Una condizione di precarietà generale questo è, e resterà, l'impianto generale, con aggiunta di forme a tutela sociale (malattia, ferie e pensione meglio se a fondi privati) e forme di tutele normative, ma sempre e comunque di lavoro precario e flessibile si tratta.

Quasi sicuramente si confermerà una consolidazione nei suoi aspetti generali della legge stessa, con impronta da centro-sinistra, e consenso unanime delle organizzazioni sindacali CGIL compresa.

Nello scenario complessivo, nonostante sia chiaro a tutti come ad oggi nessun potere salariale e normativo sia stato mantenuto in questi ultimi anni, sia per i lavoratori garantiti, che per i lavoratori precari, il sindacato confederale continua a svolgere un ruolo di

basso profilo, accettando tutte le ricette di risanamento proposte ora dal padronato ora dal governo.

Nel mezzo noi lavoratori unica fonte economica attiva a cui poter prelevare ora parte di salario per pensioni e assicurazioni private, ora parte di diritti, al fine di esser competitivi sui mercati Mondiali.

Se quanto descritto fino ad ora ha un senso, occorre ora e subito coglier l'occasione per invertire la tendenza che porta tutti noi lavoratori sempre e comunque a subire .

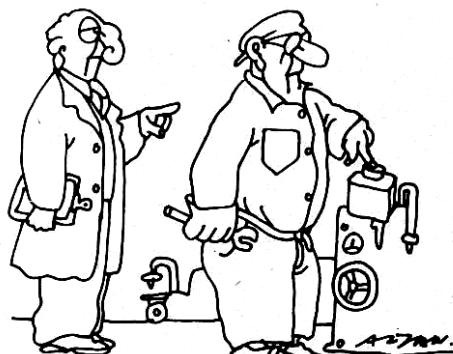
Dal basso sperimentare percorsi di lotta comuni, creare condizioni tra tutti i lavoratori, delineando una strategia che metta al centro il salario e i diritti. La riproposizione della moderazione salariale asse centrale per la nuova fase di concertazione, e il finto superamento della legge Biagi possono rappresentare la prima fase di lotta.

Una lotta che prende spunto da una visione complessiva delle condizioni di lavoro in Italia e che si sappia confrontare e creare momenti comuni di riflessione e approfondimento in uno scenario allargato al continente europeo e non solo.

Questo opuscolo vuole esser un contributo, certo limitato e parziale, affinché ci si possa confrontare, ragionare e agire al di fuori delle logiche d'appartenenza sindacale o politica, su percorsi comuni e vicini unicamente agli interessi di noi lavoratori.

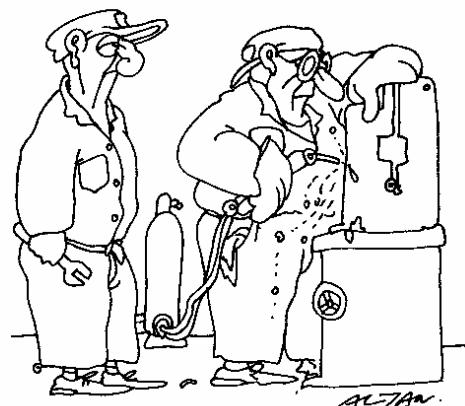
UNO DI QUESTI  
GIORNI SARAI  
SOSTITUITO DA UN  
ROBOT, CIPPUTI.

E LEI COSA FARÀ,  
VERRÀ A ROMPERMI  
I COGLIONI IN CASA?



SI RIACCENDE  
IN ME LA RABBIA  
OPERAIA, CIPPUTI.

MANTIENILA VIVA,  
BERNASCHI, COSÌ GLIELA  
TRASMETTI AI TUOI FIGLI.



*In sintesi questo documento vuole esser Raccolta, Memoria e Strumento politico per poter interpretare meglio ciò che avviene sui luoghi di lavoro, le sue origini le contraddizioni e le risposte date.*

*Ma vuole anche rappresentare uno strumento utile e di riferimento per molti lavoratori metalmeccanici, e non solo, che in questi anni hanno lottato affinché tutto ciò non accadesse. Una ricerca che si trasforma in*

*strumento politico da far circolare nei luoghi di lavoro e nelle realtà sociali con cui poter dare continuità al nostro lavoro comune.*

### CRISI FIAT



Per maggiori informazioni:

***lavoratorisesto@libero.it***