



CONTRATTIAMO IL CAMBIAMENTO

I LAVORATORI PROTAGONISTI DELLA FASE2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, BLOCCO DEI LICENZIAMENTI, ORARI, SMART WORKING, FORMAZIONE, SOSTENIBILITA' SOCIALE E AMBIENTALE, DIRITTI PER TUTTE E TUTTI

La crisi collegata all'emergenza del Covid-19 ha costretto tutti e tutte a cambiare, speriamo per il tempo più breve possibile, le nostre abitudini, le nostre modalità di incontro e i tempi di vita e di lavoro. Le crisi possono essere anche opportunità per cambiare in meglio: le lavoratrici ed i lavoratori, insieme al sindacato, devono essere protagonisti per affermare nuove relazioni industriali fondate sulla partecipazione, un modello di sviluppo socialmente e ambientalmente sostenibile, una riprogettazione del Paese e dei settori industriali che veda un ruolo centrale della contrattazione e preveda anche forme di intervento pubblico finalizzate all'indirizzo delle attività economiche.

Anche il lavoro metalmeccanico e il sindacato si apprestano a ripartire, per questo servono visioni che non dimentichino i valori e le necessità del recente passato, a partire dalla "questione salariale" e dalla trattativa per il rinnovo dei CCNL della categoria, e che anzi traggano da questa terribile esperienza degli spunti di riflessione e degli spazi di discussione rinnovati.

Fim Fiom e Uilm territoriali si sono quindi posti il problema di quali siano le esigenze più attuali per il movimento sindacale metalmeccanico. Questo documento rappresenta una traccia di discussione per orientare il confronto nelle aziende e con le associazioni di impresa:

- 1) *Questa fase emergenziale ha posto tutti di fronte alla necessità di mettere in sicurezza il mondo del lavoro, i metalmeccanici sono stati costretti a proclamare il blocco delle attività affinché si procedesse nelle aziende al rispetto di quanto il Governo aveva imposto, oggi siamo di fronte ad un'idea di tutela della salute più ampia.*

Valorizzazione del ruolo dei delegati sindacali nella realizzazione dei protocolli sottoscritti a livello aziendale nelle aziende manifatturiere del territorio di Bologna, la **centralità del sindacato e dei suoi delegati**, dalla crisi emerge il bisogno di **avanzate relazioni sindacali** e dell'estensione delle forme di partecipazione negoziata; oggi centrale il ruolo dei delegati nei comitati aziendali Covid-19, poi nella rimodulazione dell'organizzazione del lavoro nella ripresa, domani nell'affrontare la crisi. Al tempo stesso è stato anche importante il lavoro del **Tavolo Metropolitano** animato da CGIL CISL UIL con il contributo unitario dei sindacati dei metalmeccanici nel gruppo di lavoro "Manifattura" che ha prodotto la realizzazione di una utile **check-list** finalizzata all'applicazione degli accordi nazionali. Non va persa quell'attenzione, che abbiamo visto in queste settimane, mirata a rispettare le regole di prevenzione. Quella tensione positiva va valorizzata e difesa per evitare tutti i rischi dei posti di lavoro e per diffondere e rafforzare la prevenzione e la protezione nel mondo del lavoro.

Per tali ragioni pensiamo che sia opportuno:

- mantenere attivo e aperto il Tavolo metropolitano anche dopo la stesura ufficiale della check list, come richiesto da noi;

- valorizzare le aziende che si sono distinte sul tema della salute nei luoghi di lavoro.

Tutti abbiamo compreso quanto fosse in difficoltà il nostro sistema sanitario e ci siamo adoperati perché i rischi di farlo collassare fossero evitati, conosciamo i sacrifici fatti e che stiamo tuttora facendo, proprio per questo motivo Fim Fiom Uilm intendono porre la massima ad evitare di abbassare la guardia, la salute nei luoghi di lavoro dovrà continuare ad essere una priorità, per questo motivo i tavoli regionali e territoriali in tema di prevenzione e sicurezza lavorativa devono prendere ulteriore slancio, anche il tavolo metropolitano più diventare un luogo dove si discute di sicurezza con la platea dei vari soggetti interessati, ipotizzando infine dei riconoscimenti o certificazioni particolari per le aziende che si saranno dimostrate più rispettose dei dettami di sicurezza e che abbaino avviato best practices sulla salute nei luoghi di lavoro.

- 2) **Ridurre gli orari di lavoro – estendere l'utilizzo dello strumento dei turni** di lavoro utilizzando strumenti contrattuali e gli ammortizzatori sociali, turni da introdurre anche per ridurre contemporanea presenza in azienda. Oggi per affrontare l'emergenza sanitaria domani come strumento per redistribuire il lavoro tra tutte e tutti ed evitare riduzioni del personale. La **centralità della contrattazione sull'organizzazione del lavoro**. Il pieno rispetto del CCNL e della **contrattazione aziendale** evitando tentativi "fai da te" o scorciatoie che rischiano di approfittare dell'emergenza per saltare procedure e vincoli della contrattazione su orari e flessibilità.
- 3) **La Fase 2 deve prevedere il pieno rispetto dei diritti e delle agibilità sindacali** (prevedendo strumentazioni aggiuntive per le RSU per contattare i lavoratori remotizzati/in smart work ovvero bacheche virtuali), prevedere modalità per lo svolgimento del diritto all'assemblea sindacale in modalità che devono essere sempre pienamente rispettose delle normative vigenti e delle prescrizioni sanitarie; prevedere la possibilità che funzionari e delegati abbiano pieno accesso per lo svolgimento delle loro funzioni e delle loro attività di controllo e verifica. **Diritti e libertà dentro e fuori le fabbriche e i luoghi di lavoro.**
- 4) **La contrattazione dello smart work** Sono migliaia le persone che lavorano in remoto, si pone il problema che lo smart working è un istituto che dovrebbe mettere in capo al lavoratore l'organizzazione della propria attività, di fatto così non è, siamo in presenza invece di una forma modernizzata di telelavoro. A questo proposito è necessario che le imprese bolognesi si impegnino sin d'ora a contrattare sin da ora le condizioni di gestione del lavoro agile. FIM FIOU UILM territoriali si impegnano a realizzare **linee guida dedicate alla contrattazione del lavoro agile/remotizzato**, anche come contributo per il livello nazionale di categoria.
- 5) **Riunificare il lavoro. Garanzie e tutele anche per tutti i lavoratori in appalto** (attraverso il vincolo per le imprese di implementare le medesime procedure in vigore da parte del committente) e per tutti i lavoratori in somministrazione. Diritti di informazione, agibilità sindacali ed estensione della contrattazione nelle aziende in appalto. **Attenzione ai lavoratori con contratti non a tempo indeterminato** (somministrati e tempi determinati).
- 6) **Formazione a distanza su temi non solo inerenti alle attività dell'impresa** lavorando ad una piattaforma comune metropolitana per rendere possibile una formazione al mondo del lavoro che cambia per i lavoratori sospesi dal lavoro e in ammortizzatore sociale, anche per utilizzare le ore di formazione contrattuali e tutelare il reddito delle persone. Formazione come opportunità nella fase di ricorso agli ammortizzatori sociali.
In particolare, le riorganizzazioni necessarie per coniugare la salute e il lavoro sono state possibili grazie alle **competenze dei lavoratori**, che richiedono un continuo aggiornamento soprattutto in una dimensione trasversale (**soft-skills e abilità informatiche**) anche orientate alla **gestione del cambiamento**. Importante il riconoscimento aziendale della competenze acquisite con l'istituzione del **registro della formazione** e la conseguente **certificazione aziendali anche a livello istituzionale**.

- 7) Ripresa delle attività lavorative e chiusura delle scuole, come generalizzare le “*best practises*” di permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal decreto “Cura Italia” introdotti dalla **contrattazione collettiva** (anche attraverso i **flexible benefit** e il **libretto famiglia dell’Inps**). **Conciliazione tempi di vita e di lavoro** in un’ottica di **parità genitoriale** per evitare la marginalizzazione e la futura espulsione delle donne dal mondo del lavoro.
- 8) **Riconversione ecologica** e incentivazione delle buone pratiche sulla sostenibilità ambientale utilizzando questo momento come occasione per una **riflessione sul modello di sviluppo**. Discutere nelle aziende sull’orientamento dei prodotti e delle produzioni in un’ottica di **sostenibilità ambientale**. In questa prospettiva è centrale il consolidamento dello *smartworking* contrattato e del sostegno contrattuale a pratiche e stili di vita sostenibili in ogni realtà aziendale.
- 9) Va riaffermata, di fronte ai rischi di rallentamento produttivo e livello internazionale e di vera e propria recessione, la difesa generalizzata dei posti di lavoro, **il blocco dei licenziamenti** e un utilizzo coerente degli **ammortizzatori sociali** attraverso la **rotazione** (oltre all’attenzione su **anticipo, ratei e tutela del reddito**: partiamo dal grande lavoro di Fim Fiom Uilm territoriali nella messa in protezione della categoria con la negoziazione degli ammortizzatori sociali) per evitare di predeterminare gli esuberi. Vediamo di particolare interesse ed utilità **l’utilizzo ad ore degli ammortizzatori sociali** che permette oggi di gestire riduzione temporanea dell’attività lavorativa e distanziamento sociale e che, domani, potrà essere lo strumento per evitare i licenziamenti e per redistribuire il lavoro. Va affrontato il tema della **filiera della fornitura**, anche a livello aziendale, per favorire operazioni di **reshoring** e **rilocalizzazione** nel territorio di attività oggi delocalizzate in paesi del far east o paesi senza garanzie democratiche e sociali.
- 10) **Aziende senza RSU**: questi orientamenti dovranno trovare una loro implementazione anche a livello territoriale (nel rapporto con le Associazioni di rappresentanza delle imprese) e nelle piccole e medie imprese (senza RSU e contrattazione aziendale).

Bologna, 15 maggio 2020

per **FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL**

Territorio di Bologna

i segretari generali

Roberta Castronuovo, Michele Bulgarelli, Paolo Da Lan