

Il Manifesto delle Relazioni Industriali

Partecipazione e Coinvolgimento

Nell'attuale contesto socio economico caratterizzato da sfide complesse, si rende ancor di più necessaria una nuova alleanza tra impresa e lavoro per rilanciare il prodotto metalmeccanico nel mondo, ridare competitività alle nostre imprese e occupazione ai lavoratori.

Crediamo in un nuovo modello di Relazioni Industriali fondate sulla partecipazione e sul coinvolgimento di tutti gli attori: le Parti sociali e gli individui

Il nostro Manifesto delle Relazioni Industriali guiderà la nostra azione nei rapporti con tutti i soggetti coinvolti ad ogni livello.

In un momento storico in cui la crisi della rappresentanza determina disaffezione ed allontanamento graduale della base dai soggetti tradizionalmente deputati ad assolvere funzioni rappresentative, dobbiamo ripensare al nostro modo di svolgere le Relazioni Industriali.

Relazioni Industriali che si devono comporre di due elementi portanti:
Le Relazioni Sindacali e le Relazioni Interne.

Crediamo che la centralità della persona debba caratterizzare ogni momento del fare impresa e riteniamo che l'impresa debba investire nelle relazioni con le proprie risorse umane per un pieno coinvolgimento delle stesse nel perseguimento degli obiettivi aziendali di crescita e di sviluppo.

Avvieremo subito un confronto con la base associativa sulla strategicità degli investimenti nelle risorse umane, in termini di motivazione e di soddisfazione.

Partiremo dalle buone pratiche nei territori, da casi di successo per poi analizzare le azioni intraprese e tradurre il tutto in metodologie, in tecniche e strumenti utilizzabili dalle imprese una volta messi a fattor comune.

Il rafforzamento del rapporto tra impresa e dipendenti deve essere l'oggetto di un percorso di evoluzione culturale di cui Federmeccanica sarà soggetto Promotore, unitamente alle Associazioni Territoriali, affinché dal Livello Nazionale e locale si possa arrivare con efficacia nelle realtà aziendali.

Relazioni Interne quindi come strumento di coinvolgimento ed integrazione dei lavoratori, funzionale alla piena collaborazione degli

stessi per il perseguimento degli obiettivi Aziendali che devono trovare corrispondenza negli obiettivi individuali, in un processo volto al miglioramento continuo della qualità ed all'incremento della produttività.

La Comunicazione diverrà un elemento chiave sia come fattore di diffusione di una nuova cultura sia come collegamento tra imprenditore e lavoratore e come collante tra obiettivi aziendali ed obiettivi individuali.

Il rapporto con i singoli lavoratori deve essere la norma non l'eccezione, perché si possa costruire, partendo dalla base, un sistema di Relazioni Industriali normalizzato ed inclusivo.

Le Relazioni Interne non si pongono come alternativa alle Relazioni Sindacali, tutt'altro esse devono considerarsi elementi integrati di un insieme omogeneo.

Investiremo molto nelle Relazioni Sindacali e riteniamo che, anche in questo caso, si debba diffondere una nuova cultura ispirata alla partecipazione, intesa come responsabilizzazione di tutti gli attori, chiamati a dare risposte concrete ai problemi delle Imprese e dei lavoratori.

Riteniamo che non si possa attendere oltre per aprire una fase di confronto sui grandi temi di attualità che riguardano le nostre imprese ed i nostri lavoratori.

Non possiamo aspettare le scadenze contrattuali per affrontare i problemi del nostro Sistema e per cogliere le opportunità di rilancio.

Per questo motivo apriremo tavoli tematici sulla Competitività del Settore.

Prossimamente invieremo una richiesta di incontro alle Organizzazioni Sindacali per avviare questa fase.

Coinvolgeremo fin da subito l'Accademia perché possa contribuire ai lavori fornendo un supporto scientifico e tecnico.

E' necessario analizzare le cause della perdita di competitività, identificare le opportunità di rilancio e definire le possibili misure.

Dobbiamo basare le nostre decisioni e le nostre azioni su analisi oggettive, perché si possano identificare soluzioni idonee a sostenere una ripresa stabile.

Crediamo in un sistema di Relazioni Industriali dinamico in cui il livello collettivo si intreccia con quello individuale ed in cui il livello aziendale si possa sostituire a quello nazionale secondo i criteri da questo previsti.

Il Contratto nazionale deve lasciare spazio a quello aziendale nel momento in cui nelle aziende vi siano le condizioni, le volontà e le specificità per una differente, completa o parziale regolazione degli aspetti normativi ed economici afferenti il rapporto di lavoro.

Federmeccanica ritiene che in un momento come quello che stiamo vivendo, caratterizzato da una forte discontinuità e da un quadro macroeconomico profondamente incerto e variabile, si debbano favorire tutte le novità ispirate al cambiamento e, quindi, ad un maggior grado di flessibilità operativa.

Crediamo in un sistema che contempli la possibilità di sostanziali deroghe definibili a livello aziendale anche sui contenuti economici, che

non devono essere cumulativi, all'interno di schemi da stabilire a livello nazionale.

E' diventato ineludibile il tema della produttività e del collegamento tra la stessa ed i salari.

In sei anni le retribuzioni pro-capite sono cresciute in termini reali del 6,5% mentre la ricchezza complessivamente prodotta dal settore è diminuita del 18%.

Nell'interesse di tutti – Paese, imprese e lavoratori -le dinamiche salariali devono, invece, essere strettamente collegate ai risultati economici e reddituali conseguiti dalle aziende.

Dobbiamo infine portare avanti il tema della rappresentanza che è stato definito con l'accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014 e che ora deve essere implementato in tutte le sue parti, senza eccezione alcuna e senza esitazioni.

Riteniamo che la esigibilità degli accordi sottoscritti sia un principio sacro, la prima e più importante manifestazione del principio della certezza.

Infine il tema della semplificazione che non può non riguardare anche le nostre regole, il nostro Contratto.

Abbiamo un Testo che già si è volto a logiche di cambiamento con ampi spazi per la contrattazione decentrata e con normative che sono progredite per rispondere alle esigenze delle imprese ed ai bisogni dei lavoratori.

Dobbiamo ora compiere un ulteriore sforzo non solo nel senso del maggiore decentramento evitando duplicazioni di costi e di normative, ma anche nell'ottica di una profonda semplificazione dell'impianto nel suo complesso, per rendere il quadro regolatorio di agevole lettura ed utilizzo.

Abbiamo bisogno di regole chiare, semplici, certe ed esigibili.