

Consiglio di Fabbrica

"Edizioni PANINI S.p.A."

F.U.L.P.C.

Federazione Unitaria Lavoratori
Poligrafici e Cartai di Modena

DOCUMENTO PREPARATORIO
delle **ASSEMBLEE** che
dovranno definire la
PIATTAFORMA per il
RINNOVO del
CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE

#####

Modena li. 8/11/1984

Le considerazioni che seguono vogliono essere un primo momento di discussione su quali ipotesi e per quali obiettivi riteniamo si debba andare in tempi brevi, all'apertura della vertenza per il rinnovo dell'accordo aziendale alla Panini.

Non è nostra intenzione perciò, predeterminare delle "posizioni" ma vogliamo, con alcuni ragionamenti proporre all'attenzione di tutti i lavoratori, quali possono essere le scelte da fare nel definire una proposta di richieste aziendali.

Questo metodo di lavoro, ci sembra opportuno e corretto, specie in una fase come quella che abbiamo vissuto nell'ultimo anno (e che purtroppo si continua a vivere), diventa non solo un atto dovuto, ma una esigenza al maggior coinvolgimento dei lavoratori, se si vuole nei fatti e sulle cose concrete recuperare un rapporto di correttezza e di fiducia con tutti i lavoratori e tra le varie componenti sindacali.

Lo sforzo che intendiamo fare è quello perciò di far vivere ai lavoratori, non solo richiesta in quanto tale, il perchè di una certa richiesta e quale ragionamento vi è a sostegno delle nostre rivendicazioni.

Con questo percorso, riteniamo possa esserci un "arricchimento" reciproco, sia per il sindacato che per i lavoratori proprio perchè, siamo convinti che la ricerca e quindi la "praticabilità" deve essere il frutto del confronto continuo e senza pregiudizi tra le aspettative di miglioramento soggettivo e generale che tutti abbiamo e la possibilità concreta di praticare questo obiettivo legittimo e giusto come patrimonio comune sia dei lavoratori, che del sindacato.

SITUAZIONE GENERALE ED ESIGENZA DI RIPRESA DELLA INIZIATIVA CONTRATTUALE IN AZIENDA.

Non è nostra intenzione, riproporre in queste considerazioni i motivi e gli elementi che hanno determinato, purtroppo e per troppo tempo incomprensioni lacerazioni, rischi di rottura tra le varie componenti del sindacato, ma pensiamo anche tra i lavoratori.

Di sicuro possiamo dire, che la passione con cui tutti eravamo impegnati a discutere e confrontarci sulle questioni generali ha fatto venir meno capacità di intervento, voglia, disponibilità e quindi sottovalutare le questioni di carattere aziendale.

La nostra convinzione è che proprio partendo dalle questioni aziendali, cioè dai problemi che si vivono quotidianamente, è possibile per i lavoratori riappropriarsi concretamente della contrattazione ed esserne perciò realmente protagonisti.

Vi è secondo noi perciò l'esigenza e la convinzione che questa tornata contrattuale in azienda dovrà essere concretamente in grado di affrontare i problemi che abbiamo, o che si intendono porre, per cui non potrà essere "un normale" rinnovo dell'accordo dove si chiede "tanto per ottenere poco", ma occorre invece essere in grado di saper selezionare le richieste ed avere poi la disponibilità e la forza di sostenerle fino in fondo.

Questa esigenza di carattere generale diventa secondo noi ancora più importante in una azienda come la Edizioni PANINI SpA, proprio per le dimensioni e l'importanza dell'azienda.

QUALI PRIORITA'

E' nostra convinzione, che le scelte legittime fatte nelle passate vertenze aziendali (articolazione delle norme e dei diritti del CCNL) oggi, pur nella loro validità, non sono più sufficienti a creare nuovi e maggiori spazi di intervento e quindi di contrattazione per i lavoratori rispetto alle modificazioni intervenute nell'azienda, ma anche all'esterno.

Occorre ricercare qualcosa "di più" che molto probabilmente può anche andare al di là del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, perchè siamo convinti che la contrattazione aziendale deve servire non solo per applicare norme già definite a livello generale ma deve anche essere momento di sperimentazione di cose nuove e migliorative per i lavoratori in azienda.

In relazione ad una tale impostazione, noi riteniamo che le priorità dovranno perciò essere individuate in:

- 1) gestione e ulteriore manovra sul tempo di lavoro;
- 2) occupazione;
- 3) controllo e gestione dei processi di modifica tecnologica in azienda;
- 4) gestione dinamica salariale e conseguenze sui livelli professionali.

ORARIO E OCCUPAZIONE

Occorre innanzitutto evitare di pensare che i problemi occupazionali si devono porre solo nelle situazioni di difficoltà o di crisi aziendali.

Al contrario, siamo convinti che proprio a partire da una azienda come la Edizioni Panini SpA (solida e con prospettive non negative) è possibile sviluppare praticamente iniziative tese ad allargare le occasioni di lavoro nell'azienda, anche con forme diverse dai rapporti di lavoro tradizionali.

COME?

E' indispensabile su questo partire da un controllo ed una gestione efficace degli orari di lavoro che attualmente si fanno straordinari in particolare ma anche da un'applicazione, delle norme sull'uso della flessibilità e della riduzione dell'orario prevista nel CCNL.

In aggiunta a questo è possibile, secondo noi andare ad una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro che si può articolare su base settimanale o mensile, utilizzando anche parte delle ex festività soppresse o spostate.

E' chiaro che una manovra così articolata non può non tener conto anche del problema della flessibilità prevista dal CCNL.

Tale norma che non va messa in discussione nella sua validità, esige un controllo costante per essere in grado di ottenere risultati certi anche sul piano occupazionale ed è indispensabile quindi, che la flessibilità non produca allungamenti dell'orario annuo di lavoro.

Occorre perciò ^{CONTRATTARE E} controllare attentamente con la Direzione Aziendale questa norma contrattuale per evitare che assuma caratteristiche diverse da quelle che ci siamo prefigurate e, che sussistano contemporaneamente situazioni di flessibilità e di lavoro straordinario.

Sempre sul tema occupazione, è nostra convinzione che è ormai il momento di sperimentare nuove forme di lavoro (ad es. il PART-TIME), nonché la possibilità di trattare con l'azienda nuove assunzioni anche per periodi prestabiliti come i contratti

di formazione - lavoro e rendere applicabile le stesse norme legislative sui contratti di solidarietà per aumentare i posti di lavoro.

E' fuori dubbio, che una tale impostazione avrà sicuramente dei costi (e non secondari) per l'azienda.

Occorrerà perciò il massimo di consapevolezza da parte di tutti i lavoratori, per comprendere in pieno la portata ed il valore politico di queste richieste e quindi avere la massima determinazione nel sostenerle.

AUMENTO SALARIALE - PROFESSIONALITA'

Il problema del salario, sarà sicuramente uno degli argomenti su cui maggiormente si accentuerà l'attenzione dei lavoratori.

Su questo aspetto, vogliamo solo ribadire un concetto a nostro avviso corretto, per cui una seria politica salariale non può non essere coerente con l'obiettivo occupazionale che poniamo in maniera chiara, con questa vertenza.

E' nostra opinione comunque confutata da alcuni ragionamenti che diremo, che l'azienda Edizioni Panini SpA possa riconoscere un aumento salariale collettivo.

Se pensiamo che la Edizioni Panini SpA accettò di firmare assieme a molte aziende di Modena e in Italia, e prima del CCNL, un pre-contratto (che chiamammo accordo Mondadori); risulta evidente che questa azienda poteva "permettersi" già allora un aumento salariale superiore a quanto fu poi stabilito dal CCNL ora in vigore.

E' pur vero che la Edizioni Panini SpA si accollò un onere economico maggiore e per un periodo di tempo superiore, rispetto altre aziende,

alla entrata in vigore del nuovo contratto di categoria.

Ciò è stato comunque frutto di contrattazione interna e molti altri CdF e altre Aziende, contrattarono meglio, ottenendo di trasferire le differenze salariali superiori dell'accordo "Mondadori" in aumento di premio aziendale.

Dunque, detto ciò altri mezzi di valutazione per considerare "legittima" una richiesta salariale collettiva, non sono obiettivamente possibili.

Non possiamo conoscere le vere risorse economiche aziendali e non; le nostre osservazioni si basano quindi, su questo è palese, le cose sopra dette non ultima la possibilità di leggere e tentare di capire i bilanci annuali della Edizioni Panini SpA, perchè sono pubblici, tenendo anche in giusto conto le quantità degli indici di incremento produttivo aziendale.

Rispetto a questi ragionamenti, l'interrogativo che poniamo è se gli attuali livelli retributivi, sono sufficienti (specie per le categorie con elevata professionalità) a riconoscere effettivamente tali professionalità.

E' chiaro che un serio discorso sulla professionalità non si fa solo chiedendo più salario per le categorie elevate.

Quando parliamo di professionalità, intendiamo la somma di conoscenze reali che occorrono per svolgere un determinato lavoro, o una serie di lavori richiesti

Siccome tutti giustamente affermiamo che va riconosciuta la professionalità di ogni singolo lavoratore, diciamo anche la professionalità deve essere "pagata" il giusto.

E' essenziale non mortificare il salario delle professionalità più "elevate" rispetto alle altre. Un lavoro che richiede maggiori conoscenze, studio elevato e/o maggiori responsabilità, va riconosciuto anche la percezione del salario che come tale è già differenziato, seppure non sufficientemente, nei livelli retributivi contrattuali in vigore.

L'appiattimento retributivo fra categorie alte e basse annulla di fatto il significato corretto di professionalità, scatenando di conseguenza per le categorie più "forti" una ricerca di soddisfacimento al mancato "giusto" riconoscimento retributivo contrattuale, mediante la richiesta di aumenti premio individuale.

Senza dimenticare che buon gioco ha la Direzione Aziendale a elargire a sua discrezione questi premio, o altri benefici.

E l'azienda stessa si rende così interprete e unico giudice di "meriti individuali", senza che nessuno possa verificarne l'obiettività.

Ora, come nei precedenti accordi aziendali abbiamo tentato di rispondere a questo problema, per evitare che le categorie e i livelli professionali non significhino semplici sigle, riparametrando la parte salariale richiesta.

Occorre valutare attentamente la questione e continuare a rispondere in termini salariali riparametrati, dando così logico significato alla professionalità.

Il CCNL ha dunque fissato, riconoscendo, questo problema, parametri 100-200, ma sono insufficienti per rispondere adeguatamente alla questione del giusto rapporto salariale fra livelli diversi.

Una riparametrazione meglio appropriata alla professionalità -salario proporzionato, potrebbe essere individuata nel coefficiente 100-250 riparametrando anche il premio di produzione già esistente.

Siccome tutti giustamente affermiamo che va riconosciuta la professionalità di ogni singolo lavoratore, diciamo anche la professionalità deve essere "pagata" il giusto.

E' essenziale non mortificare il salario delle professionalità più "elevate" rispetto alle altre. Un lavoro che richiede maggiori conoscenze, studio elevato e/o maggiori responsabilità, va riconosciuto anche la percezione del salario che come tale è già differenziato, seppure non sufficientemente, nei livelli retributivi contrattuali in vigore.

L'appiattimento retributivo fra categorie alte e basse annulla di fatto il significato corretto di professionalità, scatenando di conseguenza per le categorie più "forti" una ricerca di soddisfacimento al mancato "giusto" riconoscimento retributivo contrattuale, mediante la richiesta di aumenti premio individuale.

Senza dimenticare che buon gioco ha la Direzione Aziendale a elargire a sua discrezione questi premio, o altri benefici.

E l'azienda stessa si rende così interprete e unico giudice di "meriti individuali", senza che nessuno possa verificarne l'obiettività.

Ora, come nei precedenti accordi aziendali abbiamo tentato di rispondere a questo problema, per evitare che le categorie e i livelli professionali non significino semplici sigle, riparametrando la parte salariale richiesta.

Occorre valutare attentamente la questione e continuare a rispondere in termini salariali riparametrati, dando così logico significato alla professionalità.

Il CCNL ha dunque fissato, riconoscendo, questo problema, parametri 100-200, ma sono insufficienti per rispondere adeguatamente alla questione del giusto rapporto salariale fra livelli diversi.

Una riparametrazione meglio appropriata alla professionalità -salario proporzionato, potrebbe essere individuata nel coefficiente 100-250 riparametrando anche il premio di produzione già esistente.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO e CLASSIFICA- ZIONE UNICA

Il CCNL in vigore già indica una possibile nuova Organizzazione del Lavoro da contrattare nelle aziende.

Per fare questo occorre innanzitutto conoscere l'organizzazione del lavoro esistente.

E' una nota dolente questa della conoscenza, del sapere l'organizzazione del lavoro alla Edizioni Panini SpA.

Si va per tentativi, per approssimazioni e forse nemmeno la Direzione Aziendale stessa conosce esattamente la propria organizzazione del lavoro, ma la Direzione Aziendale ha ben chiara la conoscenza della filosofia organizzativa aziendale, che giudica probabilmente una questione di potere proprio.

I mezzi a disposizione del CdF (rappresentatività numerica e sostanziale dei delegati componenti il CdF) è inadeguata e non sufficientemente rispondente al compito prefissato dal CCNL di contrattare una diversa nuova organizzazione del lavoro.

A parziale disculpa dei limiti del CdF dobbiamo però aggiungere, anche se non giova - se non a definirlo meglio -, a facilitare il problema, che nemmeno il sindacato in quanto tale, sembra attualmente davvero capace di ragionare concretamente su questi temi.

In questa situazione è la Direzione Aziendale, ovviamente, l'unica interprete del "nuovo" presente nel CCNL vigente.

Per contrattare occorre conoscere e molto, non si conosce di come sono organizzati i vari reparti aziendali. Le conoscenze che abbiamo sono rudimentali e scarse. Non sappiamo ad esempio come è distribuito il lavoro in molti reparti impiegatizi, nè come si formano le conoscenze professionali che permettano possibili avanzamenti di carriera; nè i criteri di valutazione qualitativa del lavoro svolto; nè la quantità e i tempi richiesti; nè gli orari di lavoro.

Alcuni reparti sembrano essere top-secret. Osservazioni analoghe valgono anche per i reparti cosiddetti produttivi, ma in questo caso il margine di errore nelle valutazioni conoscitive sono, o sembrano essere minori.

Considerando importante l'organizzazione del lavoro dobbiamo essere consequenziali.

Alla Direzione Aziendale dovremo chiedere di fornirci con anticipo i progetti di innovazioni tecnologiche che intende effettuare, il conseguente assetto organizzativo che ne deriverebbe, come la formazione di nuove professionalità e i riflessi eventuali sull'occupazione.

Il CdF e i lavoratori dovrebbero essere informati sui tempi di produzione richiesti, secondo ordini di produzione (commerciali) fissati, o ipotizzati, e quindi verificarne le possibilità operative, sia in termini di orario di lavoro, che di eventuale occupazione aggiuntiva.

A periodi prestabiliti la Direzione Aziendale dovrebbe fornire un calendario di produzione con gli obiettivi che l'azienda si è prefissata e discuterne quindi con i delegati del CdF la realizzazione nei tempi e nei metodi.

I tempi di produzione potrebbero essere così valutati con maggiore responsabilità reciproca.

Inoltre la Direzione Aziendale potrebbe discutere attraverso i propri Responsabili di Reparto e questi con i Delegati del reparto medesimo metodi più adeguati per svolgere uno specifico lavoro nonché il criterio di valutazione professionale individuale e la possibilità di acquisizioni conoscitive diverse.

Dobbiamo verificare se la Direzione Aziendale è disponibile a confrontarsi su questi temi anche iniziando con sperimentazioni parziali, di reparto e di gruppo; e dobbiamo anche portare la Direzione Aziendale a realizzare comunque una Classificazione Unica che risponda almeno, allo stato attuale dell'organizzazione del lavoro, a riconoscere le categorie e i livelli professionali esistenti (dati) rispetto all'effettivo lavoro svolto.

Pertanto nelle richieste del rinnovo contrattuale aziendale saranno contemplati una serie di passaggi di categoria, che ridefiniranno meglio e correttamente il corrispettivo livello di appartenenza dei lavoratori interessati nei vari reparti.

Altresì, sarà opportuno concordare con la Direzione Aziendale la possibilità di effettuare incontri periodici (semestrali), durante i quali la direzione informi il CdF sull'andamento delle quantità salariali distribuite; nonché discutere di eventuali, motivati passaggi di categoria.

Per concludere, riteniamo che queste considerazioni possano rappresentare un utile elemento di discussione tra i lavoratori, da cui partire per arrivare a definire nel merito e più concretamente la piattaforma per il rinnovo dell'accordo aziendale.