

MEMORIA

Nelle giornate del 18 e 19 settembre a Forlì presso la sede dell'ACER si sono riunite, prima la Commissione Sindacale Federcasa e successivamente il GRUPPO TECNICO DI LAVORO incaricato di approfondire tematiche sindacali e contrattuali; sia la COMMISSIONE che il GRUPPO DI LAVORO sono giunti al termine degli approfondimenti e del confronto, unitamente a formulare in merito la seguente memoria.

Considerata l'intesa raggiunta con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Federcasa in occasione del rinnovo del biennio economico in data 17 luglio 2008 e in attesa degli sviluppi che le tematiche poste sul tavolo Confservizi e sindacati Confederati possano nel breve periodo portare a sostanziali modifiche (accordo del 93) è necessario, sentita la Commissione per i rapporti di lavoro ed i dirigenti tecnici componenti il gruppo di lavoro all'uopo costituito, compiere un lavoro preparatorio di analisi, elaborazione e riscrittura del contratto collettivo nazionale di lavoro Federcasa in anticipo rispetto alla naturale scadenza normativa che avverrà nel dicembre 2009 in modo tale da poter avviare un confronto informale già a partire dall'inizio del prossimo anno..

Il contratto dovrebbe in futuro assumere una veste più privatistica che meglio si conformi alla nuova natura delle aziende, eliminando tutto quanto in esso contenuto e che possa ricondurre a logiche di tipo pubblicistico e più vicino all'antico settore di provenienza, quello degli Enti Locali.

La riscrittura dovrebbe avvenire tenendo ben saldi e fermi nonché ponendoci l'obiettivo di dare innovazione ai punti di seguito illustrati ma nel contempo usare moderazione nella riscrittura del testo che dovrebbe conservare l'impronta generale cercando in tal modo di riassorbire l'opposizione delle organizzazioni sindacali che poste di fronte ad una nuova e più dinamica scrittura assumerebbero certamente un atteggiamento di chiusura.

Si ritiene quindi più costruttivo mantenere l'impalcatura generale, depurando le incrostazioni pubblicistiche semplificando e inserendo forme di contrattazione privata ed aziendalistica specialmente sui seguenti punti, che ad un primo generale esame, appaiono irrinunciabili per una visione nuova delle aziende e rispetto ai compiti che le stesse dovranno farsi carico nel futuro immediato.

PUNTO 1. QUALIFICHE E DECLARATORIE

È un punto che riguarda da vicino gli operatori ed i lavoratori ai quali si applica il contratto. Necessita dare proprio ai lavoratori delle nostre aziende una nuova veste professionale che meglio si contempi anche con le innovate attività aziendali.

LA FEDERAZIONE ITALIANA PER LA CASA ADERISCE A CONFSERVIZI

È indispensabile perciò l'inserimento di nuove figure professionali quali: esperti in costruzione e gestione di piani finanziari complessi, esperti in rapporti con il mondo del credito e della finanza, esperti nel campo sociale e di prossimità.

L'inserimento di nuove figure dovrà riguardare anche il settore delle costruzioni, sicurezza, responsabilità di cantiere ed il tutto dovrebbe portare ad una riscrittura e/o revisione e/o puntualizzazione delle declaratorie oggi in essere nonché ad una nuova definizione delle stesse qualifiche. In questo contesto pare assolutamente da ridefinire il rapporto parametrico complessivo.

Una parte importante della riscrittura riguarderà certamente i quadri. Ci si interroga infatti sulla effettiva utilità della permanenza di due livelli di quadri, poichè, alla luce di esperienze operative sul campo, si comprende che il livello più basso dei quadri corrisponde effettivamente all'operatività e funzione di un capo ufficio.

I quadri devono assumere una filosofia di lavoro e di orario e di responsabilità più prossima a quelle dirigenziali visti anche gli scenari che ci vedranno interessati in un prossimo futuro – progettazione, direzione dei cantieri, piani finanziari.

Anche per il settore quadri deve essere quindi previsto il riordino delle qualifiche e delle declaratorie.

PUNTO 2. ASPETTI DI CARRIERA

Nella riscrittura un altro settore importantissimo concerne gli aspetti di carriera.

Vanno fortemente ridimensionati gli scatti di anzianità e conseguentemente la crescita automatica e non controllata del costo del lavoro così da liberare remunerazione, utile ai fini della contrattazione di secondo livello conciliando un livello base minimo con meccanismi legati al merito, ciò anche con riferimento alle progressioni di carriera prevedendo una vera e propria graduale inversione di percorso.

PUNTO 3. ORARI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il punto si riferisce alla modifica degli orari così come in uso nelle nostre aziende. Le ore di lavoro vanno distribuite certamente su cinque giorni della settimana. Non è però produttivo tenere gli uffici chiusi in alcuni pomeriggi della settimana; ciò è anacrostico ed in controtendenza con un'immagine di efficienza operativa che più si confà ad un'azienda di servizi.

Un'azione di redistribuzione dell'orario in nastri giornalieri diversi può dare anche stimoli ad una diversa organizzazione del lavoro.

Si inserisce qui un doveroso riferimento alla **CONTRATTAZIONE DI SECONDO**

LIVELLO: è argomento strettamente legato alla meritocrazia ed alla produttività; la contrattazione di 2° livello deve trovare nella riscrittura contrattuale parametri diversi fra i quali anche l'impegno orario come sopra individuato.

In questo contesto si può anche ipotizzare un incremento del numero settimanale delle ore lavorate (da 36 a 38) con conseguente riconoscimento retributivo.

PUNTO 4. RAPPORTI CON LE OO.SS.

Il Contratto Federale contempla tre distacchi sindacali a tempo pieno in un monte ore parametrato al numero dei lavoratori. Troppo !! Per 1.700 lavoratori interessati al contratto. Sono costi particolarmente onerosi. I distacchi e i permessi sindacali devono essere rivisti e rinegoziati.

L'impatto dei soli pochi punti illustrati sarà forte e quindi la proposta dovrà essere condivisa dagli organi dirigenti di Federcasa. Non deve inoltre sfuggire che si tratta di un primo tentativo di inserire all'interno del contratto in rinnovo forme di una nuova cultura aziendale che permettano il più forte governo di impresa e una maggiore forza nella gestione e nella amministrazione del personale che per indirizzo e motivazione deve percepire tale mutamento come una innovazione verso sviluppi futuri che possano portare più soddisfazioni morali ed economiche.