

PERCHÉ IL NO ALL'ACCORDO SEPARATO

Ufficio Studi CGIL: «Con la riforma i salari saranno più leggeri. Si perdono 300 euro l'anno»

Il Governo ha forzato in direzione di un accordo che sapeva non avrebbe avuto il consenso della CGIL. Il Paese ha bisogno di unità, ma non si può continuare a chiedere a chi ha sempre pagato. Si chiude un accordo sul modello contrattuale senza il nostro consenso e questo è un fatto obiettivamente grave perché le regole o sono condivise o non lo sono. Si può procedere senza di noi ma alla fine si creeranno molti più problemi di quelli che si intende risolvere con questa forzatura.

Sul primo livello (cioè la contrattazione nazionale) l'accordo abbassa in modo strutturale le retribuzioni dei lavoratori. Sul secondo livello, quello cioè territoriale e aziendale, non c'è né l'estensione né la qualificazione della contrattazione. In più c'è la possibile deroga al contratto nazionale e la tregua sugli scioperi durante

L'accordo separato di Palazzo Chigi non serve a contrastare la crisi

L'accordo separato:

- prevede e programma la riduzione dei salari;
- riduce il ruolo e la forza del contratto nazionale;
- non allarga la contrattazione di secondo livello, semmai le attribuisce la possibilità di ridurre le tutele previste nel contratto nazionale.

i negoziati. Quella del 22 gennaio 2009 è sì una data storica, ma lo è perché ha riformato in peggio il modello contrattuale. Fra l'altro in questo momento secondo noi le urgenze sarebbero state altre, dalle politiche per l'occupazione ai finanziamenti per la cassa integrazione e la tutela dei lavoratori precari. Ma il Governo ha voluto forzare un accordo con l'obiettivo di isolare la

CGIL. E a questo risponderemo in modo adeguato.

È l'ipotesi peggiore per il Paese, per le imprese, per il mondo del lavoro. Le imprese non possono non sapere che un accordo separato sulle regole è un non accordo e senza regole condivise ognuno si riprende la propria iniziativa.

Luigi Bresciani
Segretario Generale CGIL Bergamo

MOTIVI DI ORDINE SINDACALE, E RAGIONI DELLA CGIL

I firmatari delle Linee Guida sulla revisione del “modello contrattativo” sono contrari per ragioni “ideologiche” o “politiche”, in base a motivazioni sindacali, economiche e sociali. Ecco un

Inflazione reale e inflazione prevista

Il nuovo indice proposto dall'accordo (IPCA: Indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat) è certamente più attendibile dell'attuale TIP (Tasso di Inflazione Programmato) ma le Linee Guida prevedono che venga depurato dalla “dinamica dei prezzi dei beni energetici importati”. Con l'inflazione reale più alta di quella dell'indice prescelto, non ci sarebbe nessuna vincolante forma di recupero. Nell'attuale modello contrattuale (23 luglio 1993), la differenza è recuperata nella contrattazione nazionale del biennio successivo. È vero che in questi anni il sistema ha funzionato con difficoltà, e per questo è giusto rivederlo, ma la soluzione proposta è peggiorativa perché non prevede alcuna garanzia e alcun vincolo.

Nessuna difesa dall'inflazione importata

Se i prezzi dei prodotti petroliferi riprenderanno a salire, con il nuovo modello non ci sarà, per i redditi dei lavoratori, alcuna difesa. Più penalizzati saranno proprio i lavoratori con le retribuzioni più basse perché su di esse l'aumento incide percentualmente in misura maggiore.

Come si è visto nei mesi scorsi, i prezzi al consumo vengono adeguati con tempestività in caso di rialzo, ma solo assai lentamente e parzialmente in caso di calo: negli ultimi sei mesi il prezzo del petrolio, alla produzione, è calato del 75% mentre alla pompa solo del 31%.

Nessuna certezza sui tempi

La durata dei contratti si allunga: bisognerà aspettare **tre anni**, contro

gli attuali due, per un adeguamento salariale, peraltro non automatico né assicurato. In caso di inflazione reale più alta di quella segnalata dall'indice prescelto (IPCA) i lavoratori si vedranno decurtare il potere d'acquisto, senza alcuna difesa, per un periodo assai lungo.

Non è vero, poi, che vi sarà più certezza nei tempi di avvio delle trattative e di decorrenza degli aumenti: mentre la piattaforma unitaria chiedeva che le trattative iniziassero **sei mesi prima** della scadenza, le Linee Guida rinviando a generiche future intese la definizione di tempi e procedure per la presentazione delle piattaforme, senza alcun vincolo per l'avvio e lo svolgimento delle trattative.

Scomparso ogni riferimento a penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze.

Nessuna garanzia nemmeno sulla decorrenza economica dalla scadenza del vecchio contratto (come richiesto dalla piattaforma unitaria): le Linee Guida si limitano a generiche affermazioni su “una copertura economica che sarà stabilita nei singoli contratti”. Quindi nessuna certezza.

Nessun impegno sul fiscal drag

Sui redditi dei lavoratori peseranno i maggiori oneri fiscali (fiscal drag) dovuti al solo aumento del valore nominale senza che il valore reale delle retribuzioni sia effettivamente aumentato. Nessun impegno è stato assunto dal Governo in questa

“Non si è diffusa, come invece auspicato dalle parti sociali, la **contrattazione integrativa**. Vi hanno concorso sia la difficoltà di definire la controparte sindacale a livello aziendale, specie nelle imprese di ridotta dimensione, sia la sfavorevole dinamica della produttività. Si stima che nel 2001-02, ultimo anno per cui questa valutazione è possibile, **intorno ai due terzi dei dipendenti delle imprese private non fossero coperti da alcun contratto aziendale** (circa la metà in quelle con almeno venti addetti e la quasi totalità nelle imprese di dimensioni inferiori)”.

Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva.
Camera dei Deputati. 25 novembre 2008

ECONOMICO E SOCIALE NELLE

“dello contrattuale” accusano la CGIL di essere in realtà la contrarietà della CGIL si fonda su precise ragioni sintetizzate nelle ragioni per cui la CGIL ha detto no.

direzione, le Linee Guida non ne fanno cenno, né risulta che le Organizzazioni che l'hanno sottoscritto abbiano sostenuto questa richiesta fondamentale e prioritaria per il movimento sindacale.

Aumentano le distanze tra le categorie

Se è giusto diminuire il numero dei contratti in cui sono divisi i lavoratori italiani (ma tranne una generica frase non si dice nient'altro, né sui modi né sui tempi), bisogna anche evitare che, nell'attuale sistema, si accentuino le distanze tra le categorie più forti e le categorie più deboli. Il rinvio a “specifiche intese” del valore retributivo base su cui calcolare la rivalutazione (il cosiddetto “punto”) accentuerà inevitabilmente il divario, portando a quella “legge della giungla” denunciata da Epifani. L'inclusione, all'ultimo minuto, del **Pubblico Impiego** non va nella direzione di un'unificazione dei diritti e delle regole anzi, ai

lavoratori pubblici sono riservate clausole più restrittive sulla contrattazione nazionale e di secondo livello, riportando il Pubblico Impiego sotto la diretta dipendenza del livello politico. Per i lavoratori dei Servizi Pubblici Locali (gas, acqua, trasporti...) sono anche previste restrizioni nel diritto di sciopero, al di fuori delle regole sancite dalla legge.

Sulla contrattazione di secondo livello solo propaganda

È uno dei temi più enfatizzati e più utilizzati in chiave propagandistica per affermare una presunta modernità e dell'accordo. In realtà non c'è nessun incentivo all'estensione della contrattazione aziendale. Al contrario, l'estensione alle erogazioni unilaterali degli sgravi fiscali attuata dal Governo, è un invito a fare a meno della contrattazione e della presenza del sindacato nei luoghi di lavoro.

La contrattazione di secondo livello, che raggiunge meno di un

terzo dei lavoratori italiani, non può certamente essere chiamata a supplire l'incapacità del contratto nazionale, con le nuove regole, ad assicurare la difesa del potere d'acquisto. È chiamata invece a ridistribuire gli aumenti di produttività ed efficienza ma non vengono indicati criteri o modalità per ottenere davvero progressi su quei terreni: nulla sulla necessità di cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nel superamento di gerarchie tayloristiche, nell'estensione dell'innovazione tecnologica sostenuta da formazione e partecipazione. Nessun accenno a quel “patto per la produttività” di cui ci sarebbe, invece, bisogno.

Niente clausole perequative

La stragrande maggioranza dei lavoratori italiani non è toccata dalla contrattazione di secondo livello. Sarebbe stato necessario prevedere, come già in alcuni contratti, una “**clausola perequativa**” che assegnasse una quota certa di risorse a questi lavoratori, altrimenti penalizzati economicamente o in totale dipendenza dalla discrezionalità aziendale. E invece nulla di certo, se non un generico auspicio assolutamente non vincolante.

Il secondo livello contro il primo

Una delle clausole più pericolose delle Linee Guida è la facoltà, per la contrattazione di secondo livello, di

Così l'occupazione in provincia di Bergamo

Addetti alle unità locali per classe di addetti		
1 addetto	49.149	13%
da 2 a 9 addetti	119.812	31%
da 10 a 19 addetti	50.899	13%
da 20 a 49 addetti	49.988	13%
oltre 50 addetti	111.041	29%
	380.889	100%

Il 58% dei lavoratori bergamaschi lavora in aziende sotto i venti dipendenti (BG 2007)

>>> segue a pag.4

<<< segue da pag.3

prevedere deroghe al contratto nazionale. È la solita vecchia tesi che le regole e i diritti sono un ostacolo, specie nelle situazioni di crisi.

Non è prevista, invece, la possibilità di clausole migliorative.

Si stravolge la natura degli Enti Bilaterali

Per gli Enti Bilaterali è previsto un ruolo più ampio, specie nel settore del welfare (sanità, assistenza),

parallelamente ad un indebolimento del carattere universalistico di questi servizi. Questi enti si apprestano a gestire delicati istituti come gli ammortizzatori sociali e il collocamento, andando molto al di là dei loro compiti originari e discostandosi dalle positive esperienze realizzate, specie in alcune categorie. Il Decreto Anticrisi prevede, per esempio, che prima di accedere alle indennità di disoccupazione, in caso di crisi, l'Ente Bilaterale inter-

venga a coprire il 20% della spesa. Una scelta che discrimina i lavoratori impiegati in aziende non associate ad alcun Ente.

È il cosiddetto sistema di relazioni sindacali "partecipativo" dove negli Enti Bilaterali si fa collocamento e certificazione dei contratti e, naturalmente si dividono le poltrone. C'è il rischio che si costituisca una nuova "casta" di funzionari e sindacalisti, finanziata con i soldi sottratti alla contrattazione.

Il nostro Paese, come tutto il mondo, è attraversato da una crisi straordinaria

La CGIL dice che per contrastarla, per non rassegnarsi ad un futuro più povero, più precario e con meno lavoro, servono provvedimenti straordinari:

- meno tasse sul lavoro e aumento delle pensioni;
- più ammortizzatori sociali e cassa integrazione anche per i precari;
- investimenti pubblici subito;
- investimenti e sostegno all'industria;
- più intervento pubblico a tutela delle protezioni sociali.

Questi sono gli interventi straordinari che la CGIL chiede da tempo al Governo.

Il Governo ha scelto la strada della paura

- Paura di difendere il lavoro;
- paura della contrattazione;
- paura di fare i conti con il futuro.

Per questo ha voluto la divisione contro la partecipazione: ha diviso il sindacato perché è contro il lavoro.

Per queste ragioni la CGIL ha detto no ad un accordo sbagliato per i lavoratori

La crisi si attraversa difendendo il lavoro, investendo perché ci sia un futuro. Democrazia e contrattazione sono fondamentali nel presente e nel futuro.

Una campagna propagandistica contro la CGIL

Solo slogan e falsità: nessuna risposta concreta alle nostre critiche!

FALSO

Dicono che con le nuove regole «il potere d'acquisto dei lavoratori sarà tutelato in modo più moderno e efficiente»

VERO

Nessuna garanzia per la differenza tra l'inflazione reale e quella misurata dall'Indice depurato dall'aumento dei prezzi petroliferi. L'Ufficio Studi della CGIL ha calcolato che la perdita media dei lavoratori sarà di 300 euro all'anno.

FALSO

Dicono che le nuove regole «assicurano una contrattazione estesa in grado di tutelare la produttività»

VERO

Nessuna garanzia per l'estensione e la qualità della contrattazione di secondo livello, anzi, più incentivi a decisioni unilaterali delle aziende. La stragrande maggioranza dei lavoratori italiani continuerà ad essere esclusa.

FALSO

Dicono che le nuove regole «assicurano tempi più certi e rapidi per la contrattazione nazionale»

VERO

Nessuna penalizzazione è prevista per i ritardi nell'apertura delle trattative. Nessun vincolo è previsto per i tempi di erogazione degli aumenti contrattuali.

FALSO

Dicono che «la CGIL si oppone per motivi politici e ideologici»

VERO

Le obiezioni e le riserve della CGIL sono tutte di natura sindacale e ad esse non è stata data nessuna risposta di merito.