

Nella Cgil per l'indipendenza e la democrazia sindacale

Fisac/CGIL Credito ed Assicurativi

ACCORDO QUADRO SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il 22 gennaio 2009 è stato firmato dalle associazioni datoriali e da Cisl-Uil-Ugl l'accordo quadro che definisce i principi che regoleranno i rinnovi dei contratti nazionali di categoria. La Cgil non ha firmato. L'accordo sostituisce quello sottoscritto il 23 luglio 1993 da tutte le Organizzazioni sindacali che aveva il seguente preambolo: "La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese".

L'11 marzo 2008 dopo 15 anni di cura, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse), colloca l'Italia al 23° posto nella graduatoria dei paesi Ocse preceduta anche da Spagna e Grecia e seguita solo, tra i paesi europei, da Polonia e Portogallo. In questi anni dunque, lungi dal conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito, abbiamo assistito ad una redistribuzione al contrario dai poveri ai ricchi con un immane trasferimento di ricchezza pari a 120 miliardi di euro ogni anno dai lavoratori dipendenti a favore della rendita e dei profitti, vale a dire 5.200 euro in meno all'anno per ciascuno dei 23 milioni di Lavoratori e, se escludiamo gli autonomi e consideriamo solo i 17 milioni di lavoratori dipendenti, sono ben 7.000 euro in meno (fonte BRI Banca Regolamenti Internazionali report marzo 2008). Tutto ciò è stato possibile grazie anche ad una politica sindacale non conflittuale che ha portato ad una drastica diminuzione delle ore di sciopero e ad una legislazione che, sia sotto i governi di centro-destra che di centro-sinistra, ha avuto come bersaglio la limitazione del diritto di sciopero.

Il preambolo dell'accordo separato recentemente sottoscritto recita nel seguente modo: "Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni.....".

Nell'ultimo accordo quadro l'obiettivo della crescente equità nella distribuzione del reddito scompare e viene sostituito da un'efficiente dinamica retributiva denotando così persino nei buoni propositi, mai raggiunti nel passato, un ulteriore passo indietro. Ma veniamo all'analisi comparata in dettaglio, tenendo sempre presente che già il modello contrattuale precedente aveva determinato una caduta verticale dei salari:

- 1) la durata contrattuale per la parte economica passa da 2 a 3 anni allontanando così nel tempo i conguagli economici
- 2) per determinare gli importi degli aumenti contrattuali non viene più presa a riferimento l'inflazione programmata decisa dai governi nella legge finanziaria bensì un nuovo indice previsionale costruito (da un soggetto terzo non ben definito) sulla base dell'IPCA - l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia - **escludendo l'inflazione derivante dai prodotti energetici**. Anche in fase di conguaglio, entro la vigenza contrattuale, gli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista ed inflazione reale non prenderanno in considerazione l'inflazione derivante dai prodotti energetici. E comunque tali scostamenti, per essere riconosciuti ai Lavoratori, dovranno essere significativi. Questo vuol dire che ci saranno scostamenti inflattivi che non saranno riconosciuti ai Lavoratori perché una commissione, composta da associazioni datoriali e sindacati confederali, li potrà giudicare non significativi. Il valore retributivo al quale applicare il nuovo indice previsionale non viene definito, rimandandolo a specifiche intese le quali, con buona probabilità, abbasseranno il monte retributivo sul quale calcolare gli incrementi salariali mentre oggi vengono considerati tutti gli istituti contrattuali al netto degli straordinari. Questo abbasserà ulteriormente la dinamica retributiva.
- 3) Per quanto riguarda il settore pubblico l'accordo è ancora più ingannevole in quanto prevede che la definizione del calcolo delle risorse da attribuire agli incrementi salariali viene demandata ai Ministeri competenti previa concertazione con le Organizzazioni sindacali e nei limiti consentiti dalla legge finanziaria, assumendo come indice previsionale l'IPCA applicandolo però alle sole voci di carattere stipendiale per poi effettuare l'eventuale conguaglio **nel successivo triennio contrattuale**, sempre tenendo conto della "significatività" dello scostamento con esclusione dell'inflazione derivante dai prodotti energetici, sulla base dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto. Avendo ben presente la scarsità delle risorse che vengono stanziati dai Governi il risultato finale è facilmente immaginabile, con l'aggiunta che la base di calcolo viene espressamente diminuita di valore ed il recupero si ha nel triennio successivo. Diabolici!!
- 4) Per quanto concerne la contrattazione di 2° livello, che riguarda solo 2 milioni di Lavoratori su 17 complessivi, le parti auspicano ulteriori incentivi di carattere fiscale legandoli ad obiettivi di redditività e produttività salvo per il settore pubblico che, come al solito, dovrà fare i conti con i vincoli di finanza pubblica. Ci permettiamo di notare che non una

parola è stata spesa sul furto del Fiscal Drag che abbatte i salari che crescono nominalmente ed hanno una tassazione più elevata abbattendo il salario reale. *Riteniamo invece che puntare su produttività e redditività nel momento in cui tutti bilanci aziendali stanno chiudendo in rosso sia semplicemente "geniale", così come aver portato i risparmi dei lavoratori (TFR) in borsa nel pieno della più grande catastrofe finanziaria di tutti i tempi. Si avvera sempre di più il sogno delle imprese di pagare il salario non in base al tempo lavorato ma in base al rendimento del Lavoratore e dell'azienda stessa: questo significa massimo dello sfruttamento e minimo di salario (aleatorio peraltro). Il trasferimento del rischio di impresa dal datore di lavoro al lavoro dipendente è così completo. Peccato che non abbiamo gli stessi stipendi dei top manager!*

5) Con il nuovo accordo si dà inoltre la possibilità nei territori e nelle aziende, in situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale (praticamente in tutti i settori), di derogare in peggio gli istituti economici e normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Questo significa la distruzione definitiva del Contratto Nazionale, il totale svuotamento di tutte le sue garanzie universali e l'apertura di una fase nella quale ogni impresa in qualsiasi momento potrà disconoscere le norme collettive: qualsiasi cosa scritta sul Contratto Nazionale, fosse anche la più vantaggiosa per i Lavoratori, potrebbe avere un valore giuridico pari a zero.

6) Sempre con riguardo alla contrattazione di 2° livello nelle aziende di servizi pubblici locali viene introdotta un'ulteriore limitazione: i sindacati che non rappresentino la maggioranza dei lavoratori non potranno proclamare scioperi.

7) La contrattazione collettiva nazionale può definire ulteriori forme di bilateralità per i servizi integrativi di welfare. Aumenteranno gli enti bilaterali - composti da associazioni datoriali ed organizzazioni sindacali - e alcune spese di sostegno sociale attualmente sostenute dalla collettività saranno caricate sui Contratti Nazionali. Questo, inoltre, foraggerà ancor di più una vera e propria casta sindacale il cui compito sarà quello di sostituire la contrattazione a favore dei lavoratori con la fornitura di servizi.

8) Quando scadrà un Contratto bisognerà osservare un periodo non definito di tregua sindacale durante il quale non si potranno proclamare scioperi per consentire lo svolgimento del negoziato. Eventuali controversie dovranno prima passare al vaglio di commissioni bilaterali confederali (imprese-sindacati). Queste procedure inibiranno ulteriormente il diritto allo sciopero.

Questo accordo separato, tuttavia, non esprime una rottura rispetto all'accordo del luglio'93, ma una sua logica e peggiorativa prosecuzione necessaria alle esigenze della classe dirigente di mantenere intatti i profitti e le rendite di fronte all'aggravarsi della crisi economica che perdura da anni e che finora era stata arginata attraverso la speculazione finanziaria, il taglio dei salari e delle pensioni ed il conseguente indebitamento pubblico e delle famiglie. Ora i nodi stanno venendo al pettine, la crisi creditizia ha scopercchiato il vaso e le soluzioni offerte non sono altro che un inasprimento delle politiche attuate da anni nei confronti dei Lavoratori e delle Lavoratrici. La crisi la si vuol fare pagare ancora una volta ai lavoratori dipendenti, continuando così ostinatamente ed avidamente a ripercorrere la strada che ci sta portando verso un baratro.

Da quanto sopra esposto risulta evidente che CISL UIL ed UGL hanno firmato un vero e proprio accordo truffa ai danni dei Lavoratori. E lo sanno anche loro del resto! Infatti si rifiutano di fare un referendum sull'accordo in quanto sarebbe sonoramente bocciato. I referendum vengono fatti soltanto quando si ha la matematica certezza di vincerlo, come avvenuto con l'accordo sul Welfare dove anche la CGIL era d'accordo sul fatto che nessuna voce dissenziente poteva esprimersi davanti ai Lavoratori e alle Lavoratrici. Oggi la CGIL è vittima delle sue stesse scelte, ossia non aver voluto scrivere regole e norme democratiche che imponessero che tutti gli accordi debbano essere sottoposti al giudizio degli interessati.

Oggi i lavoratori e le lavoratrici italiani/e sono di fronte ad un bivio: continuare ad accettare passivamente quanto altri hanno sottoscritto in loro nome e veder distruggere il loro futuro e quello delle generazioni a venire o finalmente iniziare a mettere l'essere umano con i propri bisogni e non il profitto, al centro dell'agire sociale. Accettare passivamente che la stessa classe dirigente e imprenditoriale che ha provocato danni sociali ed ambientali devastanti continui ad arrogarsi il diritto di continuare a decidere o cominciare a costruire un protagonismo dei Lavoratori che sia da traino per cambiare gli schemi in cui siamo rinchiusi. Per questo è necessario che i prossimi rinnovi contrattuali nazionali ed aziendali vivano una svolta, con rivendicazioni economiche e normative all'altezza della situazione, sostenute con convinzione e con la mobilitazione. Sarà dura per CISL UIL ed UGL spiegare ai propri iscritti che ottenere 60 euro per un biennio con il taglio del salario accessorio, come accaduto nel rinnovo del contratto dei pubblici dipendenti, è molto meglio che ottenerne 100 come nel precedente contratto della funzione pubblica. Sarà dura per CISL UIL ed UGL spiegare ai propri iscritti che le loro piattaforme contrattuali dovranno attenersi ai limiti imposti dall'accordo separato, programmando così un'ulteriore riduzione dei salari già miseri. Noi confidiamo che la verità alla fine sarà chiara a tutti. Anche ai Lavoratori ed alle Lavoratrici che ancora sono iscritti a questi sindacati.