

Le ragioni per cui la Cgil non ha condiviso l'Accordo sulla nuova contrattazione

Salvare il Lavoro per salvare l'Italia

Editoriale

L'Accordo sulla riforma del Modello di Contrattazione è passato, per la prima volta, senza l'unitarietà del tavolo sindacale.

I mezzi di comunicazione hanno smesso da tempo di raccontare gli effetti sui lavoratori e sulle lavoratrici di questa riforma.

Non era mai successo che si facesse una riforma che modificasse i diritti dei dipendenti senza che tutte le Sigle Sindacali fossero unitariamente d'accordo.

Nessuno spiega veramente cosa accadrà nel prossimo futuro, pare sia invece più importante far passare in assoluto silenzio quanto è stato modificato. In un periodo di piena crisi, in questo momento di grave difficoltà economica per tutte le Aziende, dove la Cassa Integrazione è ormai all'ordine del giorno, gli unici che si ritrovano a pagare in questa situazione sono ancora e sempre i lavoratori dipendenti.

Con la pubblicazione di questo numero di Banconote, vogliamo cercare di spiegare, in sintesi, quali rischi si possono correre con l'applicazione del nuovo Accordo e, senza polemizzare con chi lo ha approvato e lo ha sottoscritto, vogliamo spiegarvi le ragioni per cui, noi della Cgil, lo abbiamo rifiutato.

Con lo sciopero sulla passata Legge Biagi si era detto che era uno sciopero "politico" e ora tutti rimpiangono, a distanza di anni, il fronte del NO. Non vorremmo, fra qualche anno, dover essere noi a dire DI NUOVO a tutti: "noi ve l'avevamo detto!"

Leggete e riflettete, consapevoli che quando hanno toccato i nostri diritti, noi c'eravamo a difenderli. Sempre!

Mirko Vigolo

Il 22 gennaio scorso presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato siglato l'Accordo che modifica profondamente la struttura della Contrattazione per quanto riguarda sia l'aumento salariale, sia le norme contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro.

A differenza del precedente Accordo siglato nel 1993, che reggeva fino ad oggi la Contrattazione Nazionale e la politica dei redditi, in questo Accordo non si cita mai, in alcuna parte del testo, la difesa del salario reale.

Il nuovo modello contrattuale non assume l'allargamento quantitativo della contrattazione e non ha l'obiettivo di incrementare la produttività per ridistribuirne di più anche al lavoro, a differenza di quanto era stato, invece, avanzato nella piattaforma unitaria delle Organizzazioni Sindacali Confederali.

Con questo Accordo si va inoltre a limitare il diritto di sciopero e si introduce la possibilità di deroghe alla contrattazione nazionale: ogni Azienda in crisi potrà predisporre una contrattazione integrativa peggiorativa rispetto a quanto sancito a livello Nazionale.

Infine il non allargamento della Contrattazione Integrativa Aziendale comporterà, come già succede oggi, che più dell'80% dei lavoratori e delle lavoratrici italiane non abbiano né un Contratto Integrativo Aziendale e nemmeno un Contratto Nazionale adeguato che possa garantire il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Vediamo in sintesi, le maggiori novità dell'Accordo, con le motivazioni per le quali la Cgil non lo ha, volutamente e coscientemente, sottoscritto.

COME CAMBIA IL SALARIO: PERDITE EFFETTIVE

Fino ad oggi, ogni rinnovo del Contratto Nazionale faceva riferimento all'Accordo UNITARIO del 1993 che prevedeva aumenti sulla base dell'inflazione programmata. Al termine del biennio, si confrontava l'inflazione programmata avuta nel biennio precedente con quella reale del medesimo periodo: la differenza positiva veniva comunque riconosciuta ai lavoratori e alle lavoratrici. Nulla era perso, ma tutto recuperato anche se a posteriori. Questo sistema ha prodotto però un raffreddamento delle dinamiche retributive.

Con il nuovo sistema, gli aumenti economici verranno individuati su un indicatore della crescita dei prezzi al consumo chiamato indice IPCA (indice prezzi consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia).

Questo indice VIENE PERO' DEPURATO DALLA DINAMICA DEI PREZZI DEI BENI ENERGETICI IMPORTANTI. Ovvero: noi paghiamo come CITTADINI italiani gli aumenti sulla benzina, sul gas del riscaldamento domestico ecc... ma come LAVORATORI italiani non possiamo avere questi aumenti nella nostra busta paga! Avremo, quindi, come conseguenza naturale una diminuzione del potere d'acquisto: se, per ipotesi, aumentassero solamente i costi dei beni energetici, le nostre buste paga non avrebbero in ogni modo alcun aumento in virtù di questo Accordo Governativo. Conseguenza naturale: le nostre buste paga verrebbero, di fatto, diminuite.

Inoltre, gli eventuali scostamenti tra l'indice previsionale e l'inflazione reale verrebbero pagati in busta paga SOLO con un SIGNIFICATIVO scostamento, che verrà valutato in sede paritetica a livello interconfederale.

Leggasi nessuna certezza del recupero, neanche minimo, di un'eventuale differenza a favore del dipendente. Infine se fino ad ieri l'aumento avveniva sulla retribuzione piena di ogni figura professionale, da domani gli eventuali aumenti saranno SOLO su un valore retributivo "convenzionale" cioè sulla retribuzione di una figura media (es. minimi tabellari e anzianità media).

Lo stesso Centro Studi di Confindustria ammette che se si fosse applicato il nuovo modello nel periodo 2004/2008, i salari contrattuali sarebbero cresciuti solo dell'8,9% rispetto ad un'inflazione cumulata dell'11,4%, ma, secondo loro, la differenza sarebbe stata compensata con il secondo livello contrattuale attraverso una redistribuzione di 3,50 punti di produttività tabellare.

I dati Istat, invece, indicano una crescita oltre le retribuzione contrattuali, nel medesimo periodo, di appena 0,6 punti percentuali.

La difesa del nostro Salario è in pericolo: nessuno oggi può dire se, rispetto al vecchio sistema, si guadagna o si perde, poiché l'indice IPCA non è ben definito (una prima proiezione IRES - CGIL parla di un potere d'acquisto in perdita di 1.647 euro secondo dati economici 2006/2010 del nostro CCNL credito). L'unica certezza è che NON SI TIENE PIU' CONTO DEGLI AUMENTI DELLE FONTI ENERGETICHE (quindi vedete di non utilizzare più benzina e riscaldamento perché non potrete "recuperare" nessuno loro eventuale aumento).

ENTI BILATERALI: conta solo questo

L'Accordo introduce un sistema di "enti bilaterali", composto da sindacati e imprese, che potranno gestire servizi integrativi di welfare (ad es. assistenza al lavoro, gli ammortizzatori sociali ..).

Di questo passo il Sindacato si trasformerà in Società Interinale, che da un lato facilita il collocamento dei dipendenti e dall'altro dovrebbe salvaguardarne il posto di lavoro ed i loro diritti.

Con quale autonomia?

Per la Cgil è un palese conflitto d'interessi: il ruolo del SINDACATO E' DIFENDERE I DIRITTI DEI LAVORATORI, CONTRATTARE E SALVAGUARDARE I POSTI DI LAVORO!

IL SINDACATO DEVE RAPPRESENTARE I LAVORATORI NON FARE DA "INTERMEDIARIO" CON L'AZIENDA.

Non possiamo accettare di trasformarci in "mediatori e collocatori" di risorse umane.

OGGI PIÙ CHE MAI IL SINDACATO DEVE ESSERE PRESENTE.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE: SOLO SOLDI E NIENTE NORME

E' prevista la contrattazione di secondo livello ma non viene comunque estesa e garantita a chi oggi non la può avere (più dell'80% dei lavoratori dipendenti).

L'attuale normativa Aziendale, demandata dal Nazionale, ci permette di intervenire sull'Organizzazione del Lavoro attraverso la specifica trattativa su Inquadramenti, Part-Time e Orari di Lavoro. Con il nuovo Modello Contrattuale, invece, la contrattazione del Cia si incentra sul premio e fa leva soprattutto su meccanismi di detassazione e decontribuzione. Questo implica che la parte economica debba avere necessariamente caratteristiche di incertezza e variabilità per poter usufruire degli sgravi fiscali. Significa mettere a rischio la prassi vigente nel nostro settore di consolidare il premio aziendale.

In sintesi, si potrà discutere del solo aspetto economico, concentrando nella trattativa Aziendale anche un eventuale "recupero" della redditività persa con il Contratto Nazionale.

Se si pensa che con l'ultimo Contratto Nazionale del Credito abbiamo recuperato una parte della produttività di settore, come potremo ora recuperare nel Cia sia quello e sia parte del salario? Se non si è riusciti in tanti anni...si potrà riuscire da oggi?

DEROGHE: PEGGIORARE IL CCNL E' ORA POSSIBILE

La parte che riguarda la contrattazione di secondo livello è certamente molto vaga e composta da rinvii e riferimenti alle specificità.

E' chiaro che sicuramente la contrattazione integrativa perde la prerogativa esplicitamente acquisitiva e migliorativa. Sono previste, per contro, specifiche possibilità di deroghe al CCNL con l'introduzione della possibilità di modificarlo anche in senso peggiorativo con riduzione di tutele e diritti; prerogativa, fino ad ora, esclusa.

Il Contratto Nazionale, finora strumento di unificazione del mondo del lavoro e del Paese, può essere derogato e si introduce il concetto secondo il quale il Contratto Nazionale non sarà più la garanzia dell'Unicità Contrattuale.

Non più regole uniche al fine di tenere unite le categorie ed i settori, indipendentemente da chi ha maggiore o minor potere contrattuale, e nessuna stabilità a garantire gli stessi diritti per tutti.

L'isolamento delle categorie più deboli comporterà inevitabilmente la riduzione del livello dei diritti anche per le altre.

SCIOPERO: DIRITTO COSTITUZIONALE NEGATO!

Una norma dell'Accordo, voluto da Confindustria, recita che lo sciopero deve essere indetto e proclamato da "*l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori*".

E' un cambio epocale sul diritto di sciopero sancito dalla nostra Costituzione la quale definisce lo sciopero come un diritto individuale esercitato in forma collettiva.

Da oggi potrà proclamare lo stato di agitazione solo chi ha la maggioranza nella rappresentanza dei lavoratori e non più, come prima, una qualsiasi sigla sindacale legalmente costituita.

La disposizione è limitata nell'Accordo, al solo settore dei servizi pubblici locali, ma è un precedente così pericoloso, da far pensare ad una prova generale per cambiare natura al diritto di sciopero, trasformandolo in una prerogativa di organizzazione. Peraltro, considerati i vincoli che esistono nel nostro settore sul Diritto di Sciopero in quanto assimilati ai servizi pubblici, è assai probabile che tale norma possa arrivare a toccarci direttamente.

La Cgil è il sindacato più rappresentativo in Italia ma non si arrocca in privilegi dimensionali e ugualmente difende il diritto e la libertà di espressione dei lavoratori ed il diritto di sciopero!

La legislazione italiana in materia di scioperi è già la più severa d'Europa, lo sappiamo anche nel nostro settore dove per poter proclamare uno sciopero dobbiamo fare lo slalom tra mille vincoli. Ulteriori limiti hanno solo l'obiettivo di limitare il potere dei lavoratori di difendersi e di contestare.

Caro collega,

Con la firma del 22 gennaio scorso il Contratto Collettivo di Lavoro diventa uno strumento di programmazione della riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni di lavoratori e lavoratrici e la Cgil non l'ha condiviso perché rappresenta un progetto regressivo e autoritario dei nostri diritti di lavoratori.

Un progetto iniziato con la legge 30 e relativo decreto lgs 276 (meglio nota come legge Biagi) che ha di fatto, nonostante le nostre lotte, in pochi anni seminato precariato diffondendo nei giovani incertezza e insicurezza SISTEMATICA nel proprio futuro. Ma è utile per meglio comprendere questo "imbroglio", esaminare il contesto storico in cui è maturato: perso nell'estate del 1985 il referendum per l'abolizione della scala mobile, nel luglio 1993 l'allora Presidente del Consiglio Ciampi attuava, con l'Accordo di tutte le Sigle Confederali, una riforma degli assetti contrattuali che introduceva la famosa inflazione programmata alla quale dovevano adeguarsi gli stipendi di lavoratori e lavoratrici (si recuperava in un secondo momento la differenza con l'inflazione reale). Oggi, facendo tesoro delle nostre esperienze e conoscenze, possiamo affermare che quell'accordo del '93 non è riuscito a salvaguardare le nostre buste paga da una continua erosione del potere d'acquisto, tanto che i nostri stipendi si stanno avvicinando di più a quelli di Romania e Polonia rispetto a quelli di Francia e Germania. Per questo, con il rinnovo del CCNL del Credito dell'8 dicembre 2007 si era parlato di un aumento oltre l'inflazione, prevedendo un parziale recupero della produttività che non era mai stato riconosciuto, se non ai Manager, al Sistema Bancario. Ma con la firma di questo nuovo Accordo, si perderà ancora di più rispetto a prima, anche e solo per non considerare gli aumenti dei costi dell'energia.

Per uscire dalla crisi economica bisogna agire sostenendo i consumi della classe media, diminuendo le tasse, come avviene negli Usa e nel resto dell'Europa, restituendo il fiscal drag e garantendo gli ammortizzatori sociali; non si esce dalla crisi usando il costo lavoro come unico salvagente per mantenere i privilegi a manager politici e industriali. Non restiamo indifferenti: aderiamo ed aiutiamo la Cgil in questa difficile battaglia per dare dignità e valore al nostro lavoro.

Denis Sbrissa

(Segreteria di Coordinamento Fisac Cgil Bpvi)

CONCLUSIONI:

La FISAC CGIL dice:

- **SI** al valore fondamentale dell'unità sindacale fondata sulla difesa dei lavoratori e dei loro interessi e non su logiche di appartenenza politica.
- **SI** alla difesa del CCNL come tutela degli stipendi dall'inflazione e come recupero anche della produttività di sistema.
- **SI** alla contrattazione integrativa aziendale (CIA) libera, migliorativa, esigibile che garantisca il lavoro, i diritti e la sicurezza.
- **SI** alla libertà di sciopero come diritto di ogni lavoratore.
- **SI** ad un intervento forte, veloce ed esigibile per affrontare la crisi economica e finanziaria.
- **SI** all'alleggerimento del carico fiscale a favore dei lavoratori dipendenti.
- **SI** ad ammortizzatori sociali straordinari per un momento indiscutibilmente straordinario.
- **SI** la FISAC CGIL è sempre pronta a confrontarsi sul merito delle questioni, con responsabilità e competenza ma non chiedeteci di tacere, di venir meno alla difesa e alla rappresentanza degli interessi dei lavoratori e far pagare a loro tutto quello che sta succedendo.

ASSEMBLEE PER ILLUSTRAZIONE E LA VOTAZIONE

L'ACCORDO
PURTROPPO E'
GIÀ
OPERATIVO A
TUTTI GLI
EFFETTI,
MA LA CGIL SI
E' ATTIVATA
AFFINCHÉ
I LAVORATORI
ESPRIMANO
DEMOCRATICA
MENTE IL
PROPRIO
PARERE

Invitiamo tutti ad approfondire i temi di quest'Accordo e a recarsi, ove possibile, alle Assemblee indette dalla Fisac - Cgil per l'illustrazione e la votazione.

E' possibile dare il proprio voto in tutte le Sedi Sindacali della Cgil e della Fisac.

Oltre ad essere un nostro dovere, diventa, oggi più che mai, nostro interesse far sentire la propria voce e far contare le proprie scelte.

Per questo Noi andremo e **VOTEREMO NO!**

FISAC/CGIL
Banca Popolare di Vicenza

Telefono: 0444/339673
Fax: 0444/575704
E-mail: fisac@popvi.it
Sito Internet: www.fisacpopvi.it

