



## **MODELLO CONTRATTUALE: LA POSIZIONE DELLA CGIL E' CHIARA. LA VERITA' PUO' NON PIACERE A QUALCUNO, MA QUESTA E' !**

In questi giorni di campagna elettorale per le RSU in Telecom Italia, stiamo leggendo comunicati e prese di posizione quanto mai curiose. Confidiamo nel buon senso dei lavoratori che possono verificare sempre (leggendo i testi su internet, chiedendone copia ai propri rappresentanti, ecc.) quanto scriviamo, facendosi così una propria opinione e decidere quale sia la verità.

Mettiamo in fila, nuovamente, idee, proposte e critiche della CGIL rispetto al nuovo modello contrattuale, partendo da quanto coerentemente sta facendo SLC-CGIL.

E' vero che SLC-CGIL ha fatto votare una piattaforma (si veda anche il testo su [www.slc.cgil.it](http://www.slc.cgil.it)) per il rinnovo del CCNL che prevede la triennialità, un elemento retributivo di garanzia per le aziende che non hanno il 2° livello, il recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella reale, la costituzione di due specifici enti bilaterali per creare una Sanità Integrativa di Settore e un Ente per la formazione continua dei lavoratori, un aumento di 175 euro al 5° livello, calcolando l'inflazione realisticamente prevedibile così come indicata dalla Banca Centrale Europea, dal Fondo Monetaria e da Banca d'Italia.

Non vediamo dove sia la contraddizione: infatti sono **tutti punti contenuti nella piattaforma unitaria di CGIL, CISL e UIL varata nel maggio 2008 come proposta unitaria per la riforma del modello contrattuale.**

**Il motivo del nostro dissenso è proprio legato al fatto che l'accordo nega le proposte che insieme CGIL, CISL e UIL avevano avanzato, a partire da universalità del CCNL, recupero del potere di acquisto, natura e funzioni degli enti bilaterali.**

### **1) SUL CONTRATTO NAZIONALE E SUL POTERE DI ACQUISTO**

La piattaforma unitaria di CGIL, CISL e UIL del Maggio 2008 recitava:

*“CONTRATTO NAZIONALE: i suoi compiti fondamentali – in un’ottica di diritto universale – sono il sostegno e la valorizzazione del potere d’acquisto per tutti i lavoratori di una categoria in ogni azienda e in ogni parte del Paese (...). Sulla parte economica occorre recuperare l’attendibilità della natura di inflazione a cui fare riferimento ed ancorare il sostegno del salario a criteri credibili definiti e condivisi in ambito di vera politica dei redditi. Va utilizzato un concetto di “inflazione realisticamente prevedibile”, supportata dai parametri ufficiali di riferimento, a livello dei CCNL. Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero”.*

L’Accordo del 15 Aprile, sottoscritto da CISL, UIL, UGL e Confindustria recita invece, rispetto al calcolo dell’inflazione:

*“Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, le parti hanno individuato l’indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il*

triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata – in un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità sulla base di una specifica lettera di incarico. Lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registrati sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale”.

**Tradotto:** Se l'inflazione (l'IPCA è solo un modo per misurarla) nel 2010 sarà del 2%, di cui però lo 0,5% legato a Petrolio, Gas, materie plastiche, ecc. (aumenti che i lavoratori pagheranno ovviamente con l'aumento della benzina, del riscaldamento, ecc.), gli aumenti salariali potranno essere al massimo dell'1,5%.

Inoltre cosa si intende per “significatività” degli eventuali scostamenti? Che dovranno essere superiori allo 0,3%/0,4% come dice Confindustria? Cioè se lo scostamento è solo dello 0,1%, non lo si recupera?

Per stare all'esempio precedente: l'inflazione cresce nel 2010 del 2%, ma gli aumenti del salario possono essere al massimo dell'1,5% (per via della depurazione). Poi l'anno dopo (2011) si scopre che l'inflazione depurata reale è stata dell' 1,6%, ma lo scostamento non è significativo e allora non si recupera nulla (alla fine si perde lo 0,6% del proprio potere di acquisto).

**I salari con questi meccanismi saranno strutturalmente sempre inferiori all'inflazione reale!**

Vorremo inoltre sommessamente ricordare che per un paese importatore di Petrolio (quale è l'Italia) qualsivoglia aumento del greggio, rispetto ad un periodo precedente (per esempio 2010 su 2009), genera inflazione importata!

**Qualcuno ci deve ancora spiegare, rispetto alla piattaforma unitaria dove si è mai parlato di “depurazione” dell'inflazione importata per l'energia**

Infine: il soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza chi sarà? Si propone l'ISAE. **Ma cosa è?** L'ISAE è l'Istituto di Studi e Analisi Economica, istituito con D.P.R. n. 374/98 ed opera dal gennaio 1999 sotto la direzione e il controllo del Ministro dell'Economia (cioè del Governo, lo stesso che nel Documento di Programmazione Economica e Finanziaria indica dal 1993 l'indice di “inflazione prevista”).

Inoltre, sempre l'Accordo del 15 Aprile, sottoscritto da CISL, UIL, UGL e Confindustria recita ancora: “Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria”.

**Tradotto:** Ogni azienda, con la scusa di prevenire riduzioni occupazionali o con la scusa di favorire lo sviluppo, potrà chiedere deroghe sia sul salario (istituti economici) che rispetto alle norme sull'orario di lavoro, sull'inquadramento professionale, ecc. (istituti normativi). Sarà la giungla, con una rincorsa a pagare sempre meno i lavoratori (o a

ridurre le tutele) da territorio a territorio, da azienda ad azienda. Ricattando i lavoratori (“o accetti questa deroga o troverò sempre qualcuno disposto a fare il tuo lavoro a meno”) e di

fatto azzerando la funzione del Contratto Collettivo Nazionale che è proprio quella di garantire tutele minime uguali per tutti.

Cosa c'entra la deroga ai minimi contrattuali (che è il salario orario minimo) con la Cassa Integrazione, i contratti di solidarietà, ecc. non lo capiamo proprio. In quanto nel primo caso stiamo parlando di ammortizzatori sociali, pagati dall'INPS, a fronte di una minore quantità di lavoro, nel secondo di lavorare come prima ma con meno soldi e meno diritti. Inoltre il ricatto che si genererebbe sarebbe evidente e permanente e se si accetta una volta di non avere più diritti, sarà difficile poi riconquistarli. Infine: qui non si parla solo di crisi occupazionale, ma anche per favorire lo sviluppo economico di un territorio. Ci sarà la corsa, in ogni provincia, a fare accordi sempre più al ribasso, con la scusa di creare lavoro. Peccato che il rischio è che, quando si crea lavoro in dumping in un'area del paese, in un altro territorio il lavoro si perde !!!

Se ci si pensa bene è quello che già oggi succede con le delocalizzazioni in Romania, Tunisia, Albania. Invece di portare lì, in quei paesi, più diritti e più salario avvicinandoli ai nostri standard, potrà mai essere la via quella di scendere noi ai loro livelli?

**Anche in questo caso sottolineiamo come l'accordo prevede esattamente il contrario di quanto proposto unitariamente con la piattaforma del Maggio 2008.**

## 2) ENTI BILATERALI

Come Cgil siamo a favore di tutti i tipi di enti bilaterali? NO, ma anche questa non è una novità.

Da circa 30 anni la CGIL distingue tra enti bilaterali che favoriscono la contrattazione ed enti bilaterali che invece trasformano il sindacato in una sorta di ente pubblico. Per una questione di giustizia e di trasparenza.

Siamo a favore di un Cralt che funzioni meglio e sia più vicino ai soci. Ne difendiamo l'autonomia dalle mire dell'azienda che ne vuole fare una specie di “braccio armato” dei suoi fornitori. Lo difendiamo perché è frutto della legge 300 del 1970 (lo Statuto dei diritti dei Lavoratori).

Siamo a favore dell'Assilt e degli Enti Bilaterali per la Sanità Integrativa, perché assicurano (a differenza delle assicurazioni private) democrazia, efficienza e perché rispondono ai lavoratori e ai pensionati. Abbiamo difeso l'Assilt spesso da soli, mentre altri tacevano. E continueremo a difenderlo, provando a migliorare i suoi servizi.

Siamo a favore degli Enti Bilaterali per la formazione, perché la formazione può accompagnare le grandi trasformazioni delle aziende che proviamo a concordare con gli accordi. Non lo siamo da oggi. Gli antenati degli Enti bilaterali per la formazione sono i vecchi Centri per la formazione dei lavoratori, inventati da un “certo” Giuseppe Di Vittorio...

Non siamo a favore, invece, di Enti bilaterali che dovrebbero gestire la cassa integrazione o le indennità di disoccupazione. E anche questa non è una novità.

Noi riteniamo che se un lavoratore perde il lavoro o ha l'azienda in crisi, debba accedere all'indennità di disoccupazione o alla Cassa Integrazione, indipendentemente se è iscritto ad un Ente Bilaterale (cioè al sindacato). E' stato finora un diritto universale, deve rimanere tale. Siamo inoltre contrari al fatto che sia il Sindacato a gestire direttamente i soldi dei lavoratori per la cassa integrazione: si arriverebbe alla fine ad un paradosso.

Tante più crisi aziendali e licenziamenti ci sono, tanto più guadagnerebbe in soldi e potere il Sindacato. I rischi sono evidenti.

Siamo preoccupati di tutta questa insistenza sugli Enti Bilaterali per gestire la cassa integrazione: non vorremmo che qualcuno oggi pensi che ne avremmo bisogno molto di più che nel passato, magari proprio in Telecom...

### **3) DEFISCALIZZAZIONE DEL PDR**

Sulla defiscalizzazione del PDR infine. Noi siamo così d'accordo sul fatto che il PDR vada defiscalizzato che nel luglio del 2007 tutti insieme - CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA e Governo (quello dell'epoca, che fu il primo ad introdurre la detassazione del Premio di Risultato) - firmammo un accordo interconfederale. Il Governo Prodi fece però un errore (tanto è che noi minacciammo uno sciopero generale contro e sempre da soli): stanziò poche risorse e diverse aziende rimasero fuori.

Se questo Governo troverà i soldi e aumenterà la platea dei potenziali beneficiari saremo contenti anche noi. Lo abbiamo già detto e lo ripetiamo. Ma, non per sfiducia, prima è meglio vedere stanziati questi soldi e poi fare qualsivoglia commento.

### **4) DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE**

Una riflessione conclusiva: si possono avere idee diverse, ma non si può fare finta di nulla su quanto è successo e su quanto è scritto e sottoscritto ("carta canta").

Inoltre occorre avere rispetto dei 3 milioni e mezzo di lavoratori che hanno partecipato al referendum indetto dalla CGIL.

Un referendum – e su questo nessuno ha mai il coraggio di rispondere – che avevamo proposto a CISL e UIL di tenere insieme, così da dare l'ultima parola ai lavoratori, che sono i diretti interessati.

CISL e UIL hanno detto di no.

Troppo facile fare accordi senza sentire i lavoratori. Troppo facile dire che però 20 milioni di lavoratori non si sono espressi... E' un po' l'argomento delle aziende, quando dicono che alle manifestazioni di CGIL, CISL e UIL ci sono magari 10 mila lavoratori Telecom contro la riorganizzazione e allora - poiché non hanno manifestato gli altri 40 mila - l'azienda ha ragione...

Probabilmente la differenza tra la CGIL e gli altri sindacati sta proprio in questo: nonostante le divisioni e le tensioni, noi abbiamo ricercato e ricercheremo sempre il massimo di unità di tutto il Sindacato e tra tutti i lavoratori.

Roma 29 Aprile 2009

***La Segreteria Nazionale SLC-CGIL***