

Contro l'intesa sottoscritta dalle segreterie di Cgil-Cisl-Uil il 7 maggio 2008

Difendiamo il contratto nazionale di lavoro, lottiamo contro la precarietà, contro i bassi salari, contro la mancanza di sicurezza nei posti di lavoro

Il documento approvato unitariamente il 7 maggio scorso dalle segreterie di CGIL-CISL-UIL denominato *Linee di riforma della struttura della contrattazione* è il testo con cui il sindacato confederale si presenta alla trattativa per la "riforma"¹ degli accordi del 23 luglio 1993². La proposta di CGIL-CISL-UIL costituisce un pesantissimo arretramento per i lavoratori e c'è la concreta possibilità che dopo la concertazione "con tutte le associazioni datoriali e con il Governo" venga sottoscritto un accordo ulteriormente peggiorativo.

Diciamo subito qual è l'esigenza fondamentale a cui la trattativa dovrebbe rispondere (nelle intenzioni del Gatto e la Volpe, ovvero sindacato e padronato): in poche parole, *le aziende vogliono il massimo di flessibilità anche nella composizione del salario* con un *fortissimo spostamento di baricentro* dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) verso la contrattazione decentrata e "accessoria".

Questa è l'inevitabile conseguenza di un processo che si è sviluppato nel corso degli ultimi 15 anni a partire soprattutto dall'accordo del 23 luglio 1993, ma in realtà sancito nella cosiddetta "svolta dell'EUR" del 1978³ e nei passaggi del 1984 (referendum, perso, contro il taglio da parte del governo Craxi di 4 punti di "scala mobile") e del 1992 (abolizione integrale della "scala mobile").

Quello della "scala mobile" era - aldilà di tutta una serie di limiti e di incongruenze⁴ - un meccanismo di adeguamento automatico del salario in base all'aumento del "costo della vita" (indice basato su alcuni parametri contenuti nel cosiddetto "paniere" dei prezzi al consumo). Con l'abolizione del 1992 della "scala mobile" il parametro usato per i rinnovi contrattuali è diventato l'inflazione *programmata* che il governo fissa nel DPEF (Documento di Programmazione Economica e Finanziaria) che presenta ogni anno in vista della "manovra finanziaria" di autunno e che è stato tenuto - da tutti i governi, di destra e di "sinistra" - sistematicamente e scandalosamente lontanissimo dall'inflazione reale per permettere un travaso immenso di ricchezza dal lavoro al capitale.

Gli accordi del luglio 1993 hanno spianato la strada al tema della flessibilità, sulle cui virtù *immaginifiche* (effettivamente tanto *magnifiche* quanto *immaginarie*) siamo stati bombardati in tutti i modi, dai sindacati così come dai partiti della cosiddetta "sinistra" (e naturalmente anche da quelli di centro-destra).

Oggi tutti capiscono che *flessibilità* è solo un modo più soft per dire *precarietà*.

Via via che, in nome della flessibilità, è stata abbattuta ogni "rigidità" (cioè è stato cancellato ogni diritto) ed è stato diffuso l'uso massiccio di contratti "atipici" (cioè precari, super-ricattati e super-sfruttati) al padronato è venuto spontaneo domandarsi: perché mantenere forme di rigidità nella composizione del salario? In fondo la precarizzazione del lavoro a cosa serve principalmente se non a tenere a casa i lavoratori quando non servono (usandoli "just in time", come la carta igienica) e a poter esercitare il *massimo ricatto* per poter loro pagare il *minimo salario*, evitare di rispettare le norme di sicurezza, tenere basse le rivendicazioni sindacali dei lavorato-

¹ Non è superfluo osservare che, di questi tempi, tutto ciò che viene chiamato eufemisticamente "riforma" deve in realtà essere inteso più appropriatamente come "contro-riforma" ovvero come modifica in senso peggiorativo per i lavoratori.

² Il 23 luglio 1993 CGIL-CISL-UIL, padronati e governo Ciampi sottoscrivono un accordo basato su 4 punti (Politica dei redditi e dell'occupazione; Politiche per il mercato del lavoro e per il sistema produttivo; Rappresentanza sindacale; Assetti contrattuali) che sarà il "battistrada" di tutti gli accordi successivi. Da questo accordo in poi (che fu duramente contestato da moltissimi lavoratori) è avviata compiutamente quella che è stata definita l'epoca della "concertazione".

³ All'EUR si tenne una Conferenza unitaria dei quadri di CGIL-CISL-UIL la quale varò un documento nel quale si riconosceva la necessità di moderare le richieste salariali per andare incontro alle esigenze del padronato e per superare la crisi economica. Era l'avvio della "politica dei redditi" (che meglio dovrebbe essere chiamata la politica dei salari decrescenti).

⁴ Come quelle del ritardo nell'adeguamento (che faceva perdere comunque salario ai lavoratori) o quella di inserire nel "paniere" beni dai prezzi bassissimi (perché poco richiesti) o calmierati artificialmente.

ri⁵.

Ed ecco allora la richiesta del padronato: a parte un *minimo* (ma veramente “minimo”) fissato nazionalmente, *la maggiore parte del salario deve essere contrattata a livello aziendale/territoriale ed essere strettamente subordinata al raggiungimento di obiettivi* (cui corrispondono premi, gratifiche, salari accessori...). La *produttività* è questo: il padrone ci strappa come vuole e una tantum ci elargisce generosamente una mancia, ovviamente, a sua discrezione.

Non si tratta, certo, di una novità assoluta, ma solo dell'ulteriore accelerazione in una direzione che è ormai in atto da anni. Basti pensare alla svolta realizzatasi con il *passaggio dal premio di produzione al premio di risultato*, già ormai una quindicina di anni fa, non a caso. Se il premio di produzione scattava al raggiungimento di una quota di produzione stabilita, il premio di risultato non si basa solo sulla *quantità* di prodotto, ma anche sulla qualità e sul cosiddetto MOL (Margine Operativo Lordo), ovvero sul “guadagno” dell'impresa.

Se il padrone ha le tasche piene (se c'è “redditività”, come dicono loro) allora ci sono anche le briciole per i lavoratori, altrimenti nisba. Certo, alle persone normali viene da domandarsi come mai il premio di risultato dei lavoratori non debba essere calcolato semplicemente dopo aver lavorato... No, ai padroni il nostro lavoro non basta; per pagarci dobbiamo aspettare quella che Marx avrebbe chiamato la “realizzazione” ovvero la *vendita* delle merci; ovviamente, se c'è crisi di vendite (o se il padrone non sa vendere) il premio non scatta.

Questo meccanismo è particolarmente evidente nella determinazione dei nuovi “salari di partecipazione” (come vengono eufemisticamente chiamati) nei quali i parametri dilagano: si va dalla *presenza* (numero di ore lavorate su ore disponibili: se ti ammali troppo il premio non scatta) all'indice di *produttività* basato direttamente sulle vendite (pezzi venduti su ore lavorate: se io - azienda - non vendo, il premio non scatta).

Poi ci sono tutti i premi aziendali basati su *rendimenti di squadra* (i lavoratori controllano i colleghi)...

Da registrare che la quota di salario legata ai premi è in costante aumento ed ancora aumenterà sia per effetto dell'accordo che seguirà l'accordo tra padronato e CGIL-CISL-UIL, sia grazie alle generose de-tassazioni “a carico dei lavoratori” gentilmente erogate alle imprese (dopo la riduzione - sempre alle imprese, beninteso - di svariati miliardi di “cuneo fiscale”). Infatti, come sappiamo, i “protocolli del luglio 2007” prevedono la de-tassazione non solo degli straordinari, ma anche i premi.

Una flessibilità salariale preziosa per le imprese. Eh, quando si dice senso di responsabilità sindacale, “fare squadra” per il bene del paese...

Nel campo delle questioni del lavoro esiste una inerzia molto forte e ogni cambiamento troppo repentino rischia di provocare fenomeni di rigetto. I lavoratori si devono abituare poco a poco al nuovo mondo (precario) del lavoro e non a caso si è cominciato con i giovanissimi, quelli che entravano al lavoro per la prima volta⁶. Pian piano, quelli che 15 anni fa erano alla prima esperienza lavorativa oggi sono a metà del loro cammino. Un'altra generazione e i diritti - per sapere cosa fossero - bisognerà andarseli a leggere sui libri (o su Internet, siamo moderni).

CGIL-CISL-UIL, cinghie di trasmissione del padronato, hanno deciso di dare una mano alla crescita del Paese, da sindacati “responsabili” quali sono. Da anni si parlava di riforma della contrattazione; CISL-UIL e governo Berlusconi avrebbero voluto partire già con il *Patto per l'Italia* del 2002, ma senza la complicità della CGIL - che allora nicchiava perché faceva l'opposizione al governo per conto dei propri mandanti politici di centro-sinistra - si rischiava di dare all'opposizione nuova benzina propagandistica. Bisognava aspettare un'occasione più propizia per scongiurare eventuali riflessi sindacali e politici negativi di una scelta tanto anti-popolare come questa. Le conseguenze dell'operazione del 1992-1993, per quanto andata poi a “buon fine” (anche grazie alle tante azioni di “pompieraggio” politico, sindacale, sociale attuate dall'allora “sinistra CGIL” o dal PRC) spaventano ancora un po'. Però, dopo la bastonata ricevuta dalla Sinistra Arcobaleno - ed anche, checché se ne dica, dal PD - non si poteva più dire di no,

⁵ “Tenere basse le rivendicazioni dei lavoratori” non significa ostacolare il loro tesseramento alle organizzazioni sindacali. In certi posti di lavoro, è proprio il padronato che stimola i lavoratori ad iscriversi ai sindacati (di regime, ovviamente) mentre per altro verso il sindacato, grazie al sostanziale monopolio dei servizi sindacali ed altro (patronati, caaf, uffici vertenze...) pretende - e ottiene - l'iscrizione e nello stesso tempo persino il pagamento del servizio erogato.

⁶ E che si tratti di un metodo lo dimostra il fatto che questo non è successo solo in Italia. Basti pensare alla Francia e all'introduzione dello SMIC, il salario di ingresso.

neppure formalmente, confidando in un mondo del lavoro frastornato e incapace di reagire. E così, “finalmente”, il confronto è partito.

C'è un “buon clima” - dice Emma Marcegaglia, neo presidente di Confindustria - non roviniamolo. E allora noi diciamo: *roviniamolo*, questo “buon clima”.

Non si può certo dire che il testo elaborato da CGIL-CISL-UIL inizi in modo ambiguo. Già dal primo capoverso, infatti, si dice che

«Obiettivi centrali sono il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori attraverso la crescita della qualità, del nostro paese, delle sue reti materiali e immateriali, del suo stato sociale e della qualità, competitività e produttività delle imprese».

Chiaro ? L'aumento (ipotetico) del salario può avvenire solo attraverso la crescita (reale) della competitività e produttività (dei lavoratori) delle imprese. Praticamente quanto dice Confindustria

“E' evidente - prosegue Marcegaglia - che questo legame tra salario e produttività non lo si può fare a livello di contratto nazionale ma a livello di contratto aziendale. Noi siamo per il mantenimento del contratto nazionale, ma più leggero a livello di regole e di salario, mentre ci deve essere uno spostamento serio e credibile a livello aziendale, perché è lì che possiamo mettere insieme salari, produttività e competitività. Soprattutto, il livello aziendale non deve essere un ulteriore salario fisso che si aggiunge, ma deve essere legato ai risultati”⁷.

Con una sintonia del genere... chissà che bell'accordo a favore dei lavoratori strapperà il “sindacato”.

Come tutti i documenti di CGIL-CISL-UIL (e dei partiti di cui sono la “cinghia di trasmissione”) bisogna distinguere le chiacchiere che non avranno mai nessuna ricaduta pratica (come le dichiarazioni sulla necessità di aumentare i salari) da ciò che effettivamente produrrà effetti concreti (come la volontà non dichiarata di diminuirli, i salari).

Il CCNL resta, ma solo come quadro generale dal punto di vista normativo e minimo dal punto di vista economico. Deve, addirittura, orientarsi a “migliorare spazi di manovra salariale e normativa della contrattazione aziendale o territoriale”. A livello nazionale si stabiliscono i settori (metalmecanico, pubblico impiego, edilizia, ecc.) e poi si demanda il resto alla contrattazione territoriale/aziendale⁸.

Il padronato chiede di legare il salario alla produttività. Ma per dimostrare che si tratta di una operazione di pura propaganda (che non ha nessuna base reale) a cui il sindacato finge di credere solo perché vuole soddisfare i propri datori di lavoro, cioè le imprese, basti osservare che

1) dal 1995 al 2006 i salari sono cresciuti del +4,8% mentre i profitti di tutte le imprese sono cresciuti del +15% e i profitti delle 1400 grandi imprese dell'industria sono cresciuti addirittura del +89,5%, circa 20 volte di più.

2) Le retribuzioni per dipendente sono aumentate del +0,4%, i profitti netti per dipendente del +8,1% (con una impennata tra il 2004 e il 2006)⁹. Il tutto mentre, tra il 1992 e il 2006, l'indice dei prezzi al consumo è aumentato di +49,1%¹⁰.

⁷ “Marcegaglia: i nuovi contratti dovranno prevedere anche sanzioni”, Il sole 24 ore, 6 giugno 2008.

⁸ Quella che viene chiamata contrattazione di secondo livello o contrattazione “decentrata” e che si realizza in aggiunta e “complementarmente” alla contrattazione per il CCNL su base aziendale (ad esempio una azienda come la FIAT ha il suo integrativo aziendale che si aggiunge al CCNL dei metalmecanici) o su base territoriale (in alcune zone territoriali, il settore ha il suo integrativo su base territoriale. Pensiamo al settore del marmo che in Toscana ha oggi due integrativi territoriali per la Provincia di Lucca e di Massa-Carrara, e che aveva avuto persino un integrativo inter-provinciale tra i due territori).

⁹ Dati ricavati da *I salari dal 2002 al 2007*, a cura di Agostino Megale (neo membro della segreteria nazionale della CGIL), con la collaborazione di Riccardo Sanna, IRES-CGIL, 19 novembre 2007.

¹⁰ *Italia-Europa. Salari, prezzi, produttività e l'effetto dimensione d'impresa*, Giuseppe D'Aloia, IRES-CGIL.

Il risultato è, lo dicevamo prima, un *impoverimento pesante dei lavoratori* a fronte di un arricchimento altrettanto pesante del padronato. Verrebbe da dire che “siamo d'accordo con la Marcegaglia” e anche noi vogliamo legare i salari ai profitti. Il problema è che nelle fasi di relativa crescita i profitti vogliono viaggiare liberamente, mentre quando si avvicina la crisi, gli aumenti salariali devono essere limitati con la scusa diminuzione del profitto raggranellato. Niente di nuovo sotto il sole: *quando l'economia tira ingrassano i padroni; quando l'economia è in crisi soffrono i lavoratori*. Evviva il sistema-paese, la “squadra”, la “grande famiglia” !!

C'è dello “straordinario” nel “dibattito” su salario e produttività. La CGIL Lombardia, tanto per fare un esempio, ha prodotto un *vademecum*¹¹ per spiegare alle sue strutture di base “come fare la discussione” sulle “linee guida”. In questo vademecum sono contenuti una serie di dati e molta enfasi è attribuita alla proposta di passare dall'inflazione programmata all'inflazione realisticamente prevedibile (IRP) per correggere verso l'alto salari sempre più magri.

Poi, nell'ambito della comparazione tra i modelli di contrattazione - attuale e previsto - si domanda (“14 anni a confronto: tra vecchio e nuovo modello”): perché si è perso potere d'acquisto? Scrive che c'è stata

“L'inadeguata redistribuzione della produttività attraverso la contrattazione di secondo livello [Dal 1993 a oggi su 17 punti di produttività solamente 2 sono andati al lavoro]”

Dove abbiamo perso salario ? Nella contrattazione di secondo livello. E qual è la soluzione al problema della diminuzione del salario (“Le risposte della nuova piattaforma unitaria”) ?

“Più contrattazione aziendale o territoriale”¹²

Insomma, si aumenta la quota di contrattazione dove i lavoratori perdono di più. Questo è *sadismo* (perché i salari sono i nostri...). E *masochismo* quello dei lavoratori che continuano a pagare la tessera sindacale a questa gente.

Un'ulteriore considerazione sulla questione della produttività, tanto per demistificare qualche luogo comune¹³. Dai dati dell'OCSE si evince che la produttività del lavoro dipendente privato in Italia non solo non è diminuita, ma è *aumentata*. Meno che in altri paesi¹⁴, ma è aumentata. Negli ultimi 10 anni (dal 1998 al 2007) si è avuto un aumento di +2,9%¹⁵. Inoltre, nessuno dice che il *minore aumento* degli ultimi 10 anni è dovuto ad un *maggiore aumento* che si era realizzato negli anni precedenti.

E anche il dato sulle *ore lavorate* è altissimo, tra i più alti dell'area OCSE.

Invece, di nuovo, è il dato sui *salari* ad essere preoccupante, come persino Confindustria è costretta a rilevare

“In Italia i salari sono inferiori di quasi il 20% alla media Ocse. E il divario si allarga se si parla di potere d'acquisto (-22%). Questo è il quadro emerso nell'Outlook sull'Occupazione dell'Ocse (l'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico che riunisce i paesi più sviluppati). Altri dati poco lusinghieri sono quello sull'occupazione femminile (ai livelli più bassi tra i paesi Ocse) e dei giovani che nel nostro Paese hanno forti difficoltà ad accedere al mondo del lavoro. Positivo invece il dato sulle ore lavorate. Nel 2007 gli italiani hanno lavorato in media 1.824 ore, 10 in più del 2006 (media Ocse 1.794)”¹⁶.

In pratica, dal punto di vista dei lavoratori, il quadro è *devastante*. E il dato “positivo” sarebbe che a fronte di una diminuzione del salario abbiamo lavorato di più ? Beata “innocenza” del *Sole*.

¹¹ Materiale per le strutture CGIL per la consultazione sulle Linee di riforma della struttura della contrattazione, maggio 2008, CGIL Lombardia.

¹² Materiale per le strutture CGIL per la consultazione...

¹³ *Il sole 24 ore*, 26 marzo 2006. *L'Italia invecchia e cala la produttività*.

¹⁴ Anche a causa del peso che il terziario ha nell'economia italiana; come è noto, il terziario è un settore di gran lunga meno innovativo e meccanizzabile del manifatturiero ed ha, quindi, ritmi di incremento della produttività molto più bassi. La cosa è particolarmente vera per l'Italia dove abbiamo un terziario a bassa qualificazione (cfr. È colpa del lavoro se l'Italia non cresce? Riflessioni dal Rapporto Annuale Istat 2007, a cura di Cristina Tajani, 11.06.2008, CGIL).

¹⁵ Francia +12,5%, Germania +8,4, GB +20%, Spagna +4,9%, USA +24,4%. Elaborazione D'Aloia su dati OCSE.

¹⁶ *Il sole 24 ore*, 2 luglio 2008.

Questo, comunque, è il risultato dell'azione del sindacato e della "sinistra" in questi ultimi 15 anni. Autocritica? Ma nemmeno per sogno. Anzi, un attacco dopo l'altro: salario, pensioni, TFR, diritti, CCNL, rappresentanza...

Questi dati testimoniano da soli la necessità di fare piazza pulita di sindacalisti e politicanti arroganti e mascalzoni che sulla pelle dei lavoratori, sulla *nostra* pelle, hanno costruito le loro carriere.

Certo, la questione del bassissimo salario dei lavoratori è un problema anche per il sindacato di regime CGIL-CISL-UIL; senza portare a casa nessun risultato il "gradimento" dei lavoratori, già bassissimo per la serie infinita di porcate fatte ai loro danni, tenderà ad annullarsi con effetti significativi anche sui dati organizzativi.

Già adesso il sindacato, a fronte di numeri pure alti nelle iscrizioni ottenuti grazie al ricatto, alle clientele, ai patronati, ai caaf, agli uffici vertenze, alle raccomandazioni per avere lavoro..., non riesce a mobilitare che il proprio - peraltro elefantico - apparato. Ma CGIL-CISL-UIL non possono reggere solo a forza di "servizi erogati" perché su questo piano nuovi sindacati o addirittura nuove imprese "sociali" potrebbero insidiarne il primato. Una organizzazione sindacale che non ha la forza di sviluppare lotte reali non ha nessuna forza.

In un'epoca di arretratezza politica dei lavoratori le cose possono restare, tutto sommato, stazionarie; ma quando la situazione comincia a muoversi settori interi dei sindacati sono destinati a distaccarsi e ad entrare in rotta di collisione con i vertici sindacali alleati dei padroni.

Ecco perché CGIL-CISL-UIL si arrampicano sugli specchi per raschiare qualche briciola da destinare al salario senza influenzare minimamente le imprese buttandola sul tema della detassazione del salario (vedi proposta di Epifani di de-tassare la "tredicesima" 2008). Ma è probabile che Berlusconi non abbia alcuna intenzione di destinare ai salari risorse economiche già fin troppo strette per le sue manie di grandezza (e di spesa); tanto meno ha intenzione di fare un assist al sindacato che non solo non ha fatto, lo scorso anno, analoga richiesta a Prodi, ma che ha anzi sostenuto l'ulteriore tassazione del TFR lasciato in azienda, per incentivare - da furfanti quali sono - la destinazione del TFR all'imbroglio dei fondi pensione integrativi.

Dopo aver constatato che l'inflazione¹⁷ formale in Italia cresceva pochissimo mentre quella reale cresceva tantissimo con un effetto di impoverimento assoluto dei lavoratori anche in presenza di un recupero dell'inflazione programmata (è questo l'indice che viene usato per i rinnovi contrattuali), ciò che può innescare una pericolosa bomba sociale ad orologeria, il sindacato ha fatto la sua bella pensata. Bisogna passare - tuonano CGIL-CISL-UIL - dall'inflazione programmata all'"inflazione realisticamente prevedibile".

Ovviamente solo i tromboni sindacali vedono molte differenze tra due inflazioni *previste*. Ma il vero punto è che anche un leggero ritocco dall'inflazione programmata ad un indice un po' meno arbitrario che tenga conto di qualche fattore reale del costo della vita non permetterà che un *recupero minimo di quanto verremo perdendo in futuro e nessun recupero di ciò che abbiamo perso in passato*. Il sindacato, con questa trattativa, *legittima definitivamente il trasferimento di ricchezza dai salari ai profitti*. Domanda: un sindacato che opera in questo modo da che parte starà?

I lavoratori normali, ovviamente, vedrebbero molto meglio il semplice adeguamento all'aumento reale del costo della vita, quell'adeguamento di cui CGIL-CISL-UIL sottoscrissero l'abolizione nel 1992 come segno tangibile di buona volontà in vista dell'accordo generale dell'anno successivo.

Anche questa volta, in vista dell'accordo prossimo venturo sul sistema contrattuale, CGIL-CISL-UIL hanno dato il loro segno di "buona volontà" e assieme al Governo e ai partiti amici (amici loro, ovviamente, non certo nostri) hanno, nel giro di 1 anno, anticipato lo scippo del TFR e la truffa del silenzio-assenso nonché approvato un "protocollo" (23 luglio 2007) che prevede innalzamento dell'età pensionabile, ulteriore aumento della precarietà e potenziale sua estensione infinita sulla base di accordi in deroga (su cui infatti sta marciando adesso Sacconi), de-tassazione degli straordinari e dei premi...

Lo spostamento di peso dal CCLN alla contrattazione decentrata ha l'effetto immediato della *ulteriore divisione del mondo del lavoro* a cominciare, ovviamente, dalla divisione tra chi una contrattazione decentrata ce l'ha e chi, invece, non ce l'ha. In Italia

"solo il 10% delle aziende riesce oggi a stipulare un accordo aziendale"¹⁸

¹⁷ L'aumento dei prezzi dei beni di consumo calcolato a partire da alcuni indicatori standard.

¹⁸ *Rivista di Critica Sindacale*, maggio 2008.

A questi accordi aziendali si possono aggiungere gli accordi provinciali o di sito, ma si resta comunque a percentuali bassissime. Dal resto, lo dice la CGIL che le cose stanno così.

Analizzando

“la frequenza di contrattazione per le principali categorie del settore privato dell’economia (alimentare, chimica, metalmeccanica, materiali per costruzioni e mobili, sistema moda e commercio e turismo), nel periodo 1998-2006, per le imprese con oltre 1000 dip. e per quelle tra 100 e 999...”

si può osservare che

“le frequenze di contrattazione mostrano una tendenza declinante, in particolare quelle di dimensione minore; una tendenza che sembra indicare una perdita di importanza della contrattazione di secondo livello, tanto più significativa tenendo conto che quelle dell’Archivio del Cnel sono imprese dove è presente la contrattazione aziendale, non un campione di imprese tout court”¹⁹.

Poiché diminuisce il numero di lavoratori coinvolti nella contrattazione di secondo livello è ovvio che Confindustria voglia aumentare il peso di questo secondo livello (così può diminuire ulteriormente il salario a quelli che non ce l’hanno).

Ma perché questo dovrebbero volerlo anche i lavoratori ?

No, i lavoratori non lo vorranno, indipendentemente dalle truffe elettorali che CGIL-CISL-UIL insceneranno per dare alle proprie porcate una parvenza di consenso.

E’ ovvio che i lavoratori delle aziende piccole e medie, i lavoratori delle cooperative, i lavoratori precari, immigrati, interinali... non avranno alcuna contrattazione di secondo livello. In questo modo il sindacato cerca di dividere i lavoratori più “garantiti” da quelli meno garantiti, per trasformare i primi in aristocrazia operaia al proprio comando e i secondi (soprattutto immigrati, giovani, donne) in *carne da macello*.

“Interessante”, si fa per dire, anche la parte dell’accordo in cui si tratta della frequenza dei rinnovi.

Si lamenta, giustamente, che il rinnovo dei contratti non avviene mai alla scadenza e che i recuperi successivi non coprono mai quanto perso

“In questo quadro va posto il tema dell’adeguamento degli attuali indicatori di inflazione.

Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.

Va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennalità della vigenza contrattuale, unificando così la parte economica e normativa.

Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo di vacanza e il sistema delle IVC si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi”.

E la soluzione qual è ? Non accorciare i tempi di rinnovo ma bensì allungarli ulteriormente !!

Così, il recupero (aumenti salariali contrattuali più “indennità di vacanza contrattuale”) avverrà ancora più tardi e recupererà ancora di meno.

Ma il documento non si ferma qui ed affronta un ultimo elemento cruciale ovvero quello della *rappresentanza* nei luoghi di lavoro. E’ chiaro che la politica sindacale che è stata condotta in questi anni e che verrà condotta nei prossimi anni ha prodotto e produce dissenso tra i lavoratori, specialmente nella CGIL (che probabilmente è anche la più interessata a questa parte dell’accordo).

Con il superamento dei Consigli di Fabbrica (CdF) a favore della RSU (nel 1993) si era tentato di vincolare maggiormente le rappresentanze dei lavoratori alle organizzazioni sindacali.

“Il Consiglio di fabbrica... si formava attraverso la elezione da parte dei singoli reparti (gruppi omogenei rispetto all’organizzazione del lavoro aziendale) dei delegati di reparto. L’elezione avveniva su scheda bianca. La candidatura era libera. Tutti i lavoratori del reparto, indipendentemente se erano iscritti o meno ai sindacati, potevano candidarsi a delegato di reparto”²⁰.

Con la nuova normativa delle RSU possono concorrere alle elezioni delle rappresentanze dei la-

¹⁹ Italia-Europa. Salari, prezzi, produttività e l’effetto dimensione d’impresa, Giuseppe D’Aloia, IRES-CGIL.

²⁰ *Rivista di Critica Sindacale*, maggio 2008.

voratori *solo* liste sindacali (evidentemente selezionate e approvate dalle segreterie).

Nonostante questo, molti delegati, trovandosi di volta in volta a dover scegliere tra le posizioni assunte dai lavoratori in assemblea e quelle delle organizzazioni sindacali hanno scelto, coerentemente, di stare dalla parte dei lavoratori. Insomma, qualche maglia nella pur "blindata" struttura delle RSU, ogni tanto si è rotta (specialmente in CGIL che ha qualche settore non del tutto *malleabile*) ciò che crea non pochi problemi.

Per correre ai ripari CGIL-CISL-UIL propongono una rappresentatività basata non più solo sul dato elettivo, ma anche su quello cosiddetto associativo. In pratica per essere rappresentativi tra i lavoratori non basterà più essere votati da questi nelle elezioni e nelle assemblee, ma bisognerà avere dalla propria il peso del *numero di iscritti*. È come se Berlusconi e Veltroni pretendessero di avere più seggi in parlamento di un altro partito non in base al numero dei voti che raccolgono, ma in base anche al numero di iscritti al loro partito. Impossibile... o no ?

Si tratta di un nuovo passaggio che, come quello contenuto nella "vigente legge sulla rappresentanza" che riserva a CGIL-CISL-UIL il 33% automatico dei delegati, prende la democrazia nei luoghi di lavoro e la getta nel gabinetto²¹.

Ma è anche un segnale di debolezza. Fra un po' non basterà più neppure questo e CGIL-CISL-UIL saranno costrette a chiedere prima la valenza legale degli accordi in base alla sola approvazione dei propri iscritti e poi l'abolizione definitiva di qualunque principio elettivo. Si ritornerà compiutamente all'epoca dei rappresentanti sindacali nominati. Ma prima o poi non basterà neppure questo.

Contro le operazioni sporche di questi sporchi sindacati che fanno tutt'uno con i padroni e con governi sempre nemici dei lavoratori, si deve rispondere con l'unità di classe tra tutti i lavoratori. Non solo perché anche i lavoratori più "garantiti" - una volta isolati e indeboliti - saranno a loro volta colpiti, ma anche e soprattutto perché i lavoratori non devono inseguire la cultura dell'individualismo e dell'egoismo che è tipica del sistema capitalistico e che non può favorire che i padroni; devono invece sviluppare una diversa concezione del mondo, un diverso modo - solidale - di stare gli uni con gli altri.

All'individualismo della borghesia e alla debolezza della contrattazione individuale rispondiamo con la solidarietà tra i lavoratori e con la forza della lotta di classe.

Costruiamo una forza organizzata e indipendente dei lavoratori, fuori da ogni controllo di qualsiasi sindacato di regime, di qualsiasi partito-casta e di qualsiasi padrone. *Allora sì che a qualcuno ri-cominceranno a tremare le gambe.*

agosto 2008

²¹ E' interessante l'analisi che la Rivista di critica sindacale, pubblicazione a cura del Coordinamento Nazionale RSU, fa a proposito dell'intenzione di CGIL-CISL-UIL di andare verso una forma di rappresentanza sindacale mutuata da quella vigente per i "chimici-elettrici". In particolare, è interessante sottolineare, la richiesta anti-costituzionale di vincolare il mandato del delegato alla fiducia della propria organizzazione sindacale e la richiesta di decadenza in caso, ad esempio, di passaggio ad altra organizzazione sindacale.