

difesa sindacale

Comunisti Anarchici e Libertari in CGIL n. 38 Febbraio 2017

Referendum: la CGIL è attiva, cioè immobile

Nel luglio corso del 2016 i sindacati confederali hanno proceduto alla firma del contratto “Igiene ambientale”, di quello delle Ferrovie dello stato, dei metalmeccanici e, infine della preintesa per aprire le trattative del contratto del Pubblico Impiego ormai fermo da otto lunghi anni.

Non entreremo nel merito dei contratti e della pre intesa in questione, diciamo solo che in una fase in cui è in corso un attacco senza precedenti al salario, ai diritti e alle tutele delle classi subalterne il sindacato ha il dovere di guardare oltre alle tutele dei soli contrattualizzati, che i sopraddetti accordi per altro non tutelano efficacemente.

Questioni come il salario, l’orario di lavoro e la sua flessibilità, la previdenza, l’assistenza, i consistenti processi di privatizzazione del welfare e, più in generale, la difesa dei diritti e delle tutele gravemente aggredite in questi ultimi anni riguardano settori certamente più vasti dei contrattualizzati e si proiettano in quella degradazione del lavoro che si configura come la caratteristica portante degli assetti produttivi dalla quale il sindacato è progressivamente escluso.

Accordi inadeguati e regressivi

Abbiamo affermato che i contratti, gli accordi e le pre intese fino ad oggi firmati sono insufficienti se non addirittura regressivi: come il contratto sull’igiene ambientale che aumenta l’orario di lavoro; come il contratto dei metalmeccanici che introduce forme di welfare aziendale che minano il carattere universale della previdenza pubblica; come il contratto dei ferrovieri che prevede avanzati processi di privatizzazione; come la pre intesa siglata con il governo per l’avvio delle trattative per il rinnovo dei contratti nel Pubblico Impiego che la stessa CGIL ha sostenuto e enfatizzato, quando contiene solo enunciati e nessuna garanzia. Inoltre tutti questi accordi prevedono aumenti salariali irrilevanti.

Questo modo di procedere è denso di conseguenze devastanti per almeno tre motivi:

- 1) L’entità dell’attacco alle condizioni delle classi subalterne;
- 2) La totale inadeguatezza dei risultati contrattuali ottenuti che vengono retoricamente spacciati per vittorie quando rappresentano delle vere e proprie regressioni sul piano della difesa delle condizioni materiali del lavoro;
- 3) Il procedere categoria per categoria dividendo anziché unificare le forze su obiettivi chiari e concreti come salario, previdenza e assistenza.

La scelta referendaria è una scelta discutibile

Non ostante tutte queste gravi deficienze la CGIL ha scelto non la via della mobilitazione attorno alla difesa degli interessi del lavoro così pesantemente aggrediti, ma la via istituzionale, quella della proposta di legge e dei referendum, appunto.

Ora non è detto che questa scelta sia in ogni caso perdente, ma lo diviene quando, per debolezza e subalternità, la si percorre in alternativa a quella reale e concreta del conflitto.

Dopo la vittoria del No al referendum costituzionale, laddove la CGIL ha portato il suo non indifferente contributo, il terreno politico sindacale era propizio affinché si alzasse il tiro delle richieste sindacali unitarie: ma questa scelta era già stata gravemente ipotecata dai sopraddetti accordi e contratti che, di fatto rafforzano l'antica anima concertativa della CGIL che evidentemente antepone la per altro improbabile conservazione del proprio ruolo concertativo ruolo terreno al conflitto sociale.

Così è che la CGIL si trova congelata a ragionare attorno a una nuova scadenza referendaria, costituita da due quesiti che prevedono l'abrogazione dei voucher e per la responsabilità solidale negli appalti.

E' pur vero che questi referendum sono giustissimi perché riguardano milioni di lavoratori ma date le grandi difficoltà che continuamente scaturiscono dalla crisi la scelta referendaria è davvero la strada giusta da perseguire?

In questa situazione la CGIL ha deliberatamente scelto di percorrere un'unica via: la proposta di legge di iniziativa popolare per una nuova Carta dei Diritti Universali del Lavoro e i quesiti referendari che la sostengono.

Tra istituzioni e conflitto sociale

Questa scelta referendaria, già debole in se perché, lo ripetiamo, quello referendario non è il terreno dell'organizzazione sindacale, è stata depotenziata una prima volta dalla firma di accordi regressivi; una seconda volta dalla sentenza della corte costituzionale che ha dichiarato inammissibile il referendum sul "jobs act e una terza volta perché consapevolmente condotta in alternativa a una grande vertenza su lavoro, sul salario, sulla previdenza e assistenza e, quindi, assenza di iniziative di lotta, lasciando spazio alle sole mobilitazioni per la raccolta delle firme.

Inoltre vi è un altro motivo sul quale è necessario riflettere circa la validità di chiamare le lavoratrici e i lavoratori a sostenere una proposta circa una nuova Carta dei Diritti Universali del Lavoro quando non si riesce a difendere l'esistente Statuto dei Lavoratori, aggredito dalle forze padronali e di governo.

La CGIL si trova quindi a discutere attorno alle strategie referendarie quando nella pratica sindacale passa di tutto: si punta in alto ma le condizioni materiali peggiorano.

Questo strabismo, proprio di un gruppo dirigente che ha perso il senso della realtà, può essere molto pericoloso, destinato com'è a creare disorientamento e sfiducia tra le lavoratrici, i lavoratori e i medesimi iscritti alla CGIL, tenendo conto che la vittoria del Sì ai due referendum non è assolutamente scontata, e questo è un altro motivo che avrebbe dovuto imporre cautela nella scelta di continuare a cimentarsi sul terreno referendario al fine ormai evidente di scongiurare le mobilitazioni.

Difesa Sindacale

IL RINNOVO DEL CONTRATTO DELLE ATTIVITA' FERROVIARIE

Mario Salvadori*

una piattaforma estremamente generica che però, proprio per questo, aveva il vantaggio di dare mano libera alle segreterie nazionali per condurre una trattativa estremamente centralizzata evitando così momenti di confronto sul territorio con delegati e lavoratori.

16 dicembre 2016, “*al termine di un confronto durato nove mesi*”, come sottolinea il comunicato sindacale unitario, è stato rinnovato il “CCNL delle Attività Ferroviarie” che interessa i ferrovieri direttamente dipendenti dalle imprese ferroviarie ed i lavoratori impiegati negli appalti del settore; il precedente e pessimo CCNL/AF, sottoscritto dalle

parti nel luglio 2012 dopo diversi anni di *vacanza contrattuale* (1), era scaduto infatti nel dicembre del 2014. Assieme a questo Contratto nazionale è stato rinnovato anche quello “Aziendale di Gruppo F.S.I.” che riguarda circa 70.000 lavoratrici e lavoratori del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (R.F.I., Trenitalia, Mercitalia Rail, Ferservizi, ecc...). Entrambi i Contratti avranno una durata limitata perché la loro scadenza è fissata al 31 dicembre 2017.

Come già nel CCNL/AF precedente le organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, ORSA, FAST, UGL hanno portato avanti il confronto in una condizione di subordinazione presentandosi alle controparti con una piattaforma estremamente generica che però, proprio per questo, aveva il vantaggio di dare mano libera alle segreterie nazionali per condurre una trattativa estremamente centralizzata evitando così momenti di confronto sul territorio con delegati e lavoratori. Lavoratori che, in alcune realtà territoriali ed in alcuni settori, dimostravano la loro insofferenza verso questi metodi e la loro disponibilità alla lotta partecipando a scioperi indetti da sindacati di base.

La trattativa avveniva così partendo dalle proposte avanzate dai rappresentanti aziendali che attaccavano pesantemente le condizioni di lavoro in materia di flessibilità e di orari, come se non fossero già stati sufficienti i gravi arretramenti subiti dai lavoratori negli ultimi anni. Agens, l'Agenzia che rappresentava le aziende al tavolo della trattativa, per fare solo un esempio, voleva introdurre la terza notte settimanale obbligatoria per il personale della manutenzione della infrastruttura ferroviaria spostando di fatto questo settore - tuttora strutturato per un lavoro diurno - sempre più verso il lavoro notturno. E così via.

Alla fine è stato firmato un Contratto che apparentemente non apporta grossi cambiamenti rispetto a quello precedente, e che gli stessi dirigenti sindacali hanno definito un contratto ponte per non arrivare al gennaio 2018 con un pericoloso contenzioso ancora aperto. Diciamo apparentemente perché, anche se grossi danni erano stati fatti già con il contratto precedente (orari di lavoro fortemente peggiorativi per il personale di bordo e di macchina; orario per tutti i dipendenti di Ferrovie dello Stato portato da 36 a 38 ore settimanali; ecc..), a ben vedere sono state introdotte anche in questo alcune modifiche non secondarie; mentre invece non viene data alcuna risposta per problemi normativi urgenti come quello sulla disciplina della reperibilità nel settore manutenzione infrastruttura.

Sembra preoccupante ad esempio la formulazione di “elasticità”, prevista nell'art. 26 del CCNL/AF per la classificazione del personale, che permette maggiori opportunità alle aziende di poter adibire il personale ad altre mansioni, così come la possibilità presente nell'art. 27 di introdurre orari di lavoro “spezzati” nel settore degli appalti previa contrattazione con le RSA/RSU (un settore, quello dei servizi, con le RSA/RSU permanentemente sotto ricatto occupazionale da parte delle cooperative e delle aziende durante i numerosi cambi di appalto).

Anche la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art.18 della legge 300/70, precedente al Jobs Act del 2015, viene mantenuta per il solo personale assunto prima del 7 marzo 2015, compreso quello con apprendistato il cui rapporto di lavoro sarà confermato; lo stesso dicasi per i lavoratori in forza al 7 marzo 2015 che saranno interessati in futuro da cessioni di contratto. Così il Jobs Act, lasciato fuori dalla porta, rientrerà dalla finestra con le future assunzioni creando nelle aziende ulteriori divisioni nella classe lavoratrice.

Per quanto riguarda il “Contratto di Gruppo F.S.I.” molto è stato detto in merito alle risorse destinate al welfare aziendale, risorse che però si inquadrano ormai nella logica generale dello smantellamento del servizio sanitario nazionale e della previdenza pubblica. Senza considerare che la convenzione stipulata con la società esterna che si

occupa del settore salute copre parzialmente alcune situazioni e che per fare rientrare i familiari bisogna comunque sborsare altri soldi. Per quanto riguarda invece i 100 euro annui che per ogni dipendente vengono versati al Fondo Eurofer, che gestisce la previdenza complementare del settore, questi costituiscono un pezzo di retribuzione sottratta ai lavoratori ed un grosso contributo al Fondo; è vero che al momento della pensione è prevista la restituzione delle quote versate a chi non ha aderito al Fondo, ma intanto questa massa di denaro viene immobilizzata e gestita per anni da Eurofer.

Tutto questo non viene certamente “compensato” dagli aumenti salariali previsti nel CCNL/AF che recuperano solo parzialmente quanto perso dai lavoratori in questi ultimi anni (preciso che il CCNL/AF scaduto il 31/12/06 venne rinnovato solo nel luglio 2012 !). Non mi riferisco solo alla una tantum di 600 euro ed alla entità dell'incremento retributivo, che a regime sarà di circa 100 euro sul livello medio, ma pure al premio di risultato del periodo 2013/15 per i dipendenti del Gruppo F.S.I. che viene calcolato forfettariamente come una tantum di 600 euro lorde globali sul livello medio; ciò in palese violazione alle norme contrattuali che invece lo vorrebbero definito anno per anno. Anche gli aspetti normativi positivi che sono stati introdotti sono più di immagine che di sostanza, vedasi l'estensione di alcuni diritti sulle unioni civili, congedi parentali, genitori affidatari, ecc..., che recepiscono le variazioni già intervenute a livello legislativo.

Per quanto riguarda le procedure nei cambi appalti, contenute nell'art. 16 del CCNL/AF, la nuova formulazione dell'articolo in questione precisa meglio le garanzie di clausola sociale nei casi di passaggio da una azienda all'altra. Ma è anche vero che lo stesso articolo, come nel Contratto precedente, prevede che l'azienda subentrante debba *“assumere prioritariamente e con passaggio diretto gli stessi addetti che operavano alle dipendenze dell'appaltatore o dell'eventuale subappaltatore uscenti, a condizione che siano armonizzabili e coerenti con l'organizzazione di impresa prescelta dall'imprenditore subentrante e in relazione al perimetro e ai volumi delle lavorazioni oggetto di appalto”*.

Ed infatti, ad appena un mese dalla firma del Contratto, le Segreterie nazionali delle OO.SS. hanno dovuto inviare a R.F.I. una preoccupata lettera avente per oggetto la regolazione dei servizi di manovra ferroviaria in impianti della Lombardia che erano stati appaltati. Nella lettera le OO.SS., dopo aver richiamato il percorso e le vicende del bando di gara per tali servizi, denunciano *“le condizioni di estrema precarietà alle quali i lavoratori verrebbero esposti in occasione dei cambi di appalto a causa dell'assoluta indeterminatezza dei volumi di attività e della brevità dell'appalto”*.

Anche per le lavoratrici ed i lavoratori della ex Divisione Cargo, in gran parte transitati nella nuova società “Mercitalia Rail Srl” controllata al 100% da Trenitalia, il futuro si presenta incerto alla luce dell'accordo quadro che ha accompagnato la firma del CCNL/AF e che considera il trasferimento del ramo d'azienda come una prima fase per lo sviluppo del nuovo Polo Merci e Logistica. E' vero che il Gruppo F.S.I. prevede investimenti futuri per 1,5 miliardi nel settore merci e logistica, ma questo è un film già visto e che è stato accolto dai lavoratori con molto scetticismo (tra l'altro viene spontaneo chiedersi perché creare la nuova società Mercitalia Rail, come detto controllata al 100% da Trenitalia, al posto della Divisione Cargo che a sua volta era al 100% della stessa....Trenitalia).

Una cosa intanto è certa e cioè l'aumento delle ore di lavoro diurno e notturno per il personale coinvolto nel passaggio a Mercitalia Rail (spesso sottoposto a lavori faticosi e disagiati come ad esempio il personale mobile), pasti difficilmente esigibili, riposi fuori residenza che non consentono un reale recupero fisiologico e che sono previsti fino a 30 ore per il personale di macchina rispetto alle 24 ore degli altri macchinisti. Il tutto mentre nel CCNL si lascia aperta la porta verso una possibile ed ennesima rivisitazione normativa per il settore merci.....

Il CCNL/AF, e quello Aziendale di Gruppo F.S.I., sono stati infine sottoposti al voto referendario nei giorni 11/12/13/14 gennaio 2017. Le OO.SS. erano alla ricerca di una forte validazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici e per tale motivo sono state fatte molte assemblee in cui i dirigenti sindacali hanno puntato l'attenzione soprattutto sulla necessità di chiudere i Contratti ormai prossimi alla loro naturale scadenza, sul fatto che questo CCNL/AF era un contratto ponte che non cambiava niente, sugli aumenti concordati, sulla una tantum per la vacanza contrattuale subito in busta paga, sui premi di risultato stabiliti per i dipendenti del Gruppo F.S.I. (soprattutto il premio di risultato più consistente, quello del 2016, pari a 1500 euro sul livello medio).

Il risultato del referendum, con questi presupposti e senza una valida alternativa in campo, è stato di 84,9% di SI al CCNL/AF ed al “Contratto Aziendale di Gruppo F.S.I.”; un risultato pur chiaro ma che, nonostante tutto, vede il 15% degli addetti che ha votato contro ed una parte non indifferente che si è astenuta ritenendo inutile il referendum. Tale risultato favorevole è stato sbandierato nei comunicati delle Segreterie nazionali, ma notiamo che in nessun sito, documento, volantino, esiste un qualsiasi riferimento alla percentuale dei votanti. Diciamo questo non perché l'esistenza di una bassa percentuale avrebbe cambiato il risultato, ma per il fatto che anche questo fattore dovrebbe pesare in una valutazione politica seria alla quale evidentemente questi dirigenti sindacali non sono più abituati o interessati.

Il clima nelle assemblee che hanno preceduto il referendum ha evidenziato soprattutto la disillusione del personale in seguito al grosso arretramento normativo del Contratto precedente, la distanza che separa i lavoratori e le lavoratrici da questa dirigenza sindacale, la tendenza comunque a chiudere questo capitolo contrattuale che si sarebbe altrimenti riaperto senza prospettive, ma anche la grande attenzione verso un futuro pieno di minacciose incognite che una categoria ancora combattiva come quella delle attività ferroviarie è capace di affrontare dimostrando disponibilità alla lotta ed alla mobilitazione. Da questa disponibilità, importante e non scontata, è necessario ripartire per poter contrastare con qualche efficacia gli attacchi che verranno sferrati contro i lavoratori ed il pubblico servizio, a cominciare dalla preannunciata e prossima privatizzazione delle ferrovie.

*Comitato Direttivo CGIL Lucca

NOTA

(1) Dino Bocchi: Contratto Attività Ferroviarie: un pessimo accordo (D.S. 13 – ottobre 2012)

Contratto Nazionale dei Meccanici

A.Viappiani*

L'ipotesi d'accordo raggiunta il 26 novembre 2016 viene approvata dalle lavoratrici/ori attraverso il referendum certificato, che si svolge nel corso di tre giorni [19,20,21 dicembre 2016] questo referendum viene attuato a seguito della parte denominata "percorso di validazione dell'accordo" sottoscritta dalle parti ed è inserita nell'accordo stesso. Non siamo sicuramente noi a sminuire la portata di questa componente dell'accordo che nello specifico riconosce [dopo anni] il diritto dei lavoratori ad esprimersi. IL contratto risulta uguale nei contenuti alla maggioranza dei contratti nazionali sinora conclusi dove viene assegnato un ruolo preciso al CCNL: il trasferimento ad altre sedi dei contenuti contrattuali con la precisa intenzione di favorire il ruolo aziendale ; sviluppiamo una valutazione su un contratto specifico ma che riporta allo schema di contrattazione e a contenuti che assumono come riferimento la competitività dell'impresa e che riguarda tutti i settori. La costruzione di un'insieme di commissioni bilaterali nazionali, territoriali , aziendali e osservatori sui temi delle "modifiche" in atto, questa parte ha un punto fermo sullo -sviluppo industriale- finalizzato: all'analisi e approfondimento delle dinamiche economiche produttive e occupazionali anche in relazione alle evoluzioni connesse a industria 4.0. Non a caso uno dei principali contenuti risulta la formazione. Si può concludere su questo primo punto: possiamo definire il ruolo del CCNL come un perimetro dettato dalle aziende, all'interno del quale sviluppare e affrontare le loro esigenze in un passaggio di grande ristrutturazione/riorganizzazione evitando il conflitto.

Si realizza quello che abbiamo sempre considerato un punto di caduta corporativo/antisolidaristico: l'aziendalismo.

Indichiamo i punti che vengono ormai da anni "gestiti" dalle aziende quali l'organizzazione del lavoro e quello che le

leggi sul mercato della forza lavoro hanno introdotto parti NON rinunciabili per i padroni e strettamente connesse fra loro [si vedano le due sentenze: cassazione sui licenziamenti, e la bocciatura della corte costituzionale del referendum CGIL sull'art.18] ,così pure la gestione degli orari come le normative tutto di pertinenza aziendale con informazione alle RSU.

Il salario

La parte definita dal CCNL non porta ad alcun aumento reale definisce però due punti. L'indice IPCA(inflazione depurata dall'aumento dell'energia importata) per calcolare l'inflazione;mentre l'eventuale recupero concordato dell'inflazione da corrispondere viene stabilito in un apposito incontro in sede nazionale nel mese di maggio dell'anno successivo, l'eventuale aumento incrementa i minimi tabellari. L'aumento reale avviene in azienda in modo diretto attraverso la premialità e in modo indiretto attraverso il welfare aziendale. In sede aziendale premi di risultato(PDR) con indicatori di redditività e competitività ma anche di efficienza soddisfazione del cliente ecc. indicatori costruiti sui dati forniti dall'azienda e ratificati da commissioni paritetiche aziendali sommati a benefits,questi ultimi di tipi diversi che possono coinvolgere tutti i componenti della famiglia, su questi ultimi non si pagano tasse e sono decontribuiti o godono di tassazione separata al 10% come nel caso dei PDR. L'altra parte del salario aziendale è indiretta: viene definito l'ammontare minimo versato dall'azienda per ciascun dipendente, come pure l'aumento della quota versata alla previdenza complementare. Nulla vieta alle aziende di incrementare i versamenti, di pagare i ticket per la diagnostica , di aggiungere erogazioni per asili nido, scuole materne e per buoni studio dei figli dei dipendenti (nei fatti questo già succede).

Si può concludere questo secondo punto: l'aziendalismo si sostanzia di fidelizzazione creando lo spazio competitivo tra i lavoratori dentro e fuori le aziende stesse, lavoratori che svolgono il tuo stesso lavoro oppure che subentrano hanno condizioni diverse pur lavorando nello stesso luogo. Il ritorno a coperture di stato sociale non più universali ma differenziate tra lavoratori e lavoratori e resto dei cittadini. Decretando un impoverimento crescente delle coperture pubbliche a vantaggio di quelle private non accessibili a tutti. Costruzione del "sistema" di collaborazione tra i soggetti che compongono l'impresa con la responsabilizzazione dei subordinati (chi non è dirigente per intenderci) su questo si costruisce l'egemonia culturale dei padroni fuori e dentro i luoghi di lavoro .

Il sindacato

La FIOM-CGIL con questo contratto cambia la sua strategia, questo sindacato che per iscritti e delegati rappresenta all'oggi forse ancora l'unica realtà sindacale strutturata, Con questo contratto cessa la sua autonomia contrattuale che si è sviluppata al di fuori delle linee sulla contrattazione portate avanti dalla stessa confederazione(CGIL) e in certi passaggi in aperto forte contrasto con quest'ultima.

Abbandona,la FIOM, una strategia non più sostenibile pena l'esclusione dai processi di trasformazione in atto evitando una sua definitiva marginalizzazione.

Non usiamo pezze giustificative si tratta della sconfitta dell'autonomia contrattuale della classe.

Alcune considerazioni per concludere:

Due sono i fattori connessi fra loro da considerare; a) la violenta e inedita ristrutturazione /riorganizzazione fatta sulla pelle e pagata dai lavoratori in corso comprensiva dell'affermazione di nuovi modelli di impresa e di fondamentali modifiche alla prestazione lavorativa; b)lo stato reale della rappresentanza/partecipazione e il progressivo aumento

della delega ai gruppi dirigenti. La riscrittura delle relazioni sindacali portate avanti nei tavoli interconfederali, relazioni sindacali che non si discosteranno dai contenuti che stanno alla base di questi ultimi CCNL si delinea un ruolo di centralizzazione nelle e delle confederazioni. Ovviamente tutto questo ha bisogno di approfondimento anche per le scelte ultime fatte dalla CGIL e per i contenuti e modalità del prossimo congresso da definire.

Occorre ricostruire il sindacato non esistono scorciatoie o giustificazioni non pensiamo ad un ritorno al glorioso passato, ma alla nostra presenza dentro la classe nel territorio con un lavoro costante e non episodico con al centro i lavoratori per costruire una rinnovata autonomia contrattuale della classe.

*Cgil Reggio Emilia

I contratti nella Pubblica Amministrazione

Dopo quasi otto anni di blocco contrattuale nella Pubblica Amministrazione c'era bisogno di una incisiva risposta da parte delle organizzazioni sindacali per garantire i contratti collettivi nazionali di lavoro, che, come sentenziato dalla corte costituzionale, il governo illegalmente non ha rinnovato.

Il “Protocollo d’Intesa” firmato a fine novembre da CGIL – CISL – UIL è insufficiente nei contenuti e inopportuno nella tempistica, avendo elencato solo una serie di enunciati con un governo alla soglia di una tornata referendaria (il referendum costituzionale del 4 dicembre u.s.) dove il medesimo governo rischiava, come poi è effettivamente avvenuto con la vittoria del No, di cadere.

Meglio avrebbe fatto la CGIL ad attendere il risultato del referendum, sfruttando al meglio la spinta della vittoria del NO rispetto a CISL e UIL tacitamente schierate con il SI, per poi trattare da una posizione di forza con un governo in grado di prendere impegni.

Così non è stato e ora le organizzazioni sindacali, e con esse la CGIL, si ritrovano con una pre intesa siglata con un governo non più esistente. L’intesa definisce un aumento “non inferiore” a 85 Euro lordi medi mensili per il triennio 2016/2019, quando la Segretaria Generale della Funzione Pubblica – CGIL Serena Sorrentino tuonava, all’assemblea dei delegati sindacali tenutasi a Firenze nel settembre scorso, che non ci saremmo seduti a nessun tavolo se le risorse individuate non sarebbero state tali da garantire aumenti di almeno 150 Euro lordi che, sia detto con obiettività, erano assolutamente insufficienti a garantire un recupero salariale minimo.

Ma le risorse per il momento non ci sono e ci stiamo addentrando in una situazione di crisi dove l’Unione Europea chiede nuove manovre, minacciando l’apertura di una procedura di infrazione per l’Italia.

Inoltre i soldi sono stati spesi per salvare banche e imprese che poi trasferiscono le proprie sedi all’estero, ultimo il caso di Luxottica.

Anche sulla parte normativa l’incertezza è massima: sia sul D.lgs n. 150/2009, meglio noto come “legge Brunetta” che introduce, tra l’altro, norme punitive per la distribuzione del salario accessorio, sia sul D.lgs n. 165/2001 che prevede “*qualora non si raggiunga l’accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l’amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.*” non sappiamo se e in quale misura i sopraddetti decreti, che limitano fortemente gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, saranno modificati dal presente governo.

L’intera vicenda contrattuale è stata e è gestita verticalmente dai vertici sindacali di CGIL – CISL – UIL senza che le lavoratrici e i lavoratori possano pronunciarsi se non in fase di ratifica quando, o invece è essenziale la partecipazione dal basso nel definire le piattaforme e il medesimo mandato a trattare.

Nell'intesa si ipotizza inoltre l'introduzione del "Welfare contrattuale", per trasferire prestazioni pubbliche che vengono costantemente smantellate, direttamente sui contratti collettivi di lavoro al fine evidente di scambiare quote di salario con quote di servizi erogati: così come avvenne durante il ventennio fascista quando siglarono contratti che a fronte di diminuzioni salariali si offrivano "prestazioni sociali" come, ad esempio, le colonie per i figli.

Questa ipotesi mutuata dal contratto dei metalmeccanici recentemente firmato anche dalla FIOM ("Welfare aziendale") costituisce un ulteriore rafforzamento di quelle tendenze (vedi previdenza integrativa) destinate a indebolire il salario e la solidarietà tra i lavoratori per una completa privatizzazione dei servizi e per una deriva neocorporativa delle organizzazioni sindacali confederali che sempre più assumono il ruolo di "enti bilaterali".

Il rischio, che già si sta proiettando, è che l'imminente riforma della Pubblica Amministrazione lasci margini ristretti a ogni trattativa contrattuale.

In questo momento i rapporti di forza non sono certo favorevoli al lavoro: ma continuare a firmare contratti e intese al ribasso (contratto Igiene ambientale che aumenta l'orario di lavoro; contratto dei metalmeccanici che scambia il salario con il "Welfare aziendale"; pre intesa per la Pubblica Amministrazione siglata senza coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori) spacciando sconfitte per vittorie significa contrabbandare l'illusione, dividere i lavoratori e sostituire alla feconda logica unitaria del sindacato che chiama a lottare unitariamente per la difesa degli interessi delle classi subalterne, la logica burocratica e sterile degli enti bilaterali che non prevedono, ma anzi avversano, il sindacato partecipativo.

Quando a essere aggrediti sono gli interessi delle classi subalterne procedere per categorie e non per obiettivi unitari divide e indebolisce il movimento sindacale.

Si prospettano tempi non facili ed è essenziale riprendere antiche ma insuperate pratiche solidali tra lavoratori pubblici e privati, tra occupati e disoccupati per iniziare a immaginare e impostare nuove vertenze unitarie basate sulla partecipazione per una più equa distribuzione della ricchezza sociale che non incrementi più rendite e profitti ma che vada ad aumentare il lavoro, i salari, la previdenza e i servizi di pubblica utilità, l'istruzione oggi pesantemente aggredita, per politiche autenticamente inclusive capaci di difendere gli starti sociali più deboli come gli immigrati e le loro famiglie. Sia nel pubblico che nel privato continuare a sostenere le compatibilità delle richieste sindacali con le situazioni di crisi significa non solo accettare la sconfitta ma continuare ad alimentarla.

C'è bisogno di un taglio netto che si opponga allo strisciante processo di unità nazionale: non siamo tutti sulla stessa barca e gli interessi degli sfruttati, che pure continuano ad esistere, non sono quelli degli sfruttatori, pubblici o privati che siano.

Difesa Sindacale

Apparenza e realtà

Carmine Valente *

Nell'anno appena trascorso la Cgil ha messo in campo un'ampia iniziativa tesa a ridare centralità all'azione della confederazione e alle ragioni del lavoro. Questo è il senso della raccolta di firme sulla proposta di legge di iniziativa popolare per l'approvazione di un nuovo statuto dei diritti, definito "Carta universale dei diritti del lavoro", e la raccolta di firme per l'indizione di tre referendum abrogativi. Il più importante quello sull'articolo 18, bocciato dalla Consulta, e uno riguardante l'abolizione dei voucher, e l'altro per il ripristino della responsabilità in solido tra appaltante e appaltatore. Nel merito specifico e sull'opportunità dei referendum rimando all'articolo "*Referendum: la*

CGIL è attiva, cioè immobile” in questo stesso numero, limitandomi qui in ad alcune brevi considerazioni di carattere generale.

L'individuazione di questi quattro obiettivi ed in particolare la riscrittura dei diritti del lavoro, sono, seppure non esplicitamente, il riconoscimento della sconfitta e quindi della necessità di riavvolgere il nastro della storia di questi ultimi anni. Così come i tre referendum mirano a contrastare alcuni dei più odiosi interventi che hanno frantumato il mondo del lavoro.

Per inciso, ma ritengo importante non trascurare l'uso dei concetti, vi è da sottolineare il capovolgimento semantico che si ha dal passaggio da “*lavoratori*” a “*lavoro*” tra vecchio statuto e nuova carta, ovvero il passaggio dalla centralità del soggetto – il lavoratore/trice- , all'astrattezza dell'oggetto -il lavoro- . In una fase in cui da decenni sempre di più nelle stesse strategie sindacali emerge la centralità dell'impresa, questo capovolgimento nasconde quantomeno confusione strategica.

Capacità di mobilitazione

L'organizzazione, perlomeno da quello che è apparso dalla produzione di documenti e dalle indicazioni che uscivano dai direttivi delle categorie e dalle Camere del Lavoro, si è spesa molto nel sostegno a queste iniziative, ma nonostante l'enfasi con cui è stato dato il numero delle firme raccolte, non vi è da essere ottimisti. Un milione e duecentomila persone hanno firmato i quattro quesiti, un risultato importante se paragonato ad altre raccolte referendarie, ma che rappresentano un quinto degli iscritti Cgil e il 5% del totale dei lavoratori italiani. Una capacità di penetrazione sicuramente insufficiente se si pensa che al voto, ammesso che ci sia, verranno chiamati non solo i lavoratori, che hanno un qualche interesse al problema, ma l'intero corpo elettorale e che per di più sarà necessario raggiungere il quorum.

Peraltro questi obiettivi non sono stati e non sono sostenuti da mobilitazioni che provino a cambiare i rapporti di forza e a mettere in discussione la drammatica distribuzione della ricchezza nel nostro paese.

La disoccupazione sfiora il 12% e la disoccupazione giovanile vola a quota 40%. Nel 2015 il 28% della popolazione italiana è a rischio povertà o esclusione sociale, ovvero oltre 17 milioni di persone . Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'Istat e riferiti al 2015, risultano un milione e 582mila famiglie in povertà assoluta, cioè più di 4,5 milioni di individui. E si tratta, parlando di povertà assoluta, della forma più grave di indigenza, quella di chi non riesce ad accedere a quel paniere di beni e servizi necessari per una vita dignitosa . Dal 2007, anno che anticipa l'inizio della crisi economica, la percentuale di persone povere è più che raddoppiata, passando dal 3,1 per cento al 7,6 per cento .

A fronte di questa situazione il sindacato, sia quello confederale, sia quello di base, sembra incapace di articolare un'iniziativa che dia collante alle diverse e numerose vertenze categoriali e territoriali.

L'iniziativa della Cgil tutta concentrata sulla legge di iniziativa popolare e sui referendum, in potenza aveva questo obiettivo, ma oggi appare evidente quanto quest'arma sia spuntata.

Il più importante dei referendum, quello sull'art. 18, la Consulta lo ha dichiarato non ammissibile, gli altri - voucher e appalti – realisticamente rischiano di saltare a causa di incursioni legislative che ne cambiano magari solo aspetti formali, o a causa delle elezioni politiche.

Nel frattempo nel concreto del mondo del lavoro anziché fare anche piccoli passi in avanti continua l'erosione dei diritti.

Nel contratto del commercio intese territoriali o aziendali possono anche derogare al contratto nazionale, derogando su tutte le materie comprese quelle economiche. Si concede inoltre ampio margine di flessibilità alle aziende nella gestione del personale. In pratica, l'azienda può chiedere al dipendente nei periodi di picchi di lavoro - con un preavviso di soli 15 giorni - di lavorare 44 ore invece delle 40 canoniche, programmando il recupero dell'orario supplementare nei 12 mesi successivi. Si azzerano gli straordinari e le assunzioni a tempo determinato. Meno salario e meno lavoro.

Tra le novità, si prevedono norme sul sotto-inquadramento nel caso di assunzione di persone "deboli" come i disoccupati o coloro che hanno concluso l'apprendistato senza che ci sia stata una stabilizzazione. Con queste persone può essere stipulato un contratto a tempo determinato di 12 mesi con 6 mesi di sotto-inquadramento di due livelli e 6 mesi con un sotto-inquadramento di un livello. Il sotto-inquadramento di un livello è concesso per altri 24 mesi in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato. Norme non del tutto nuove nella struttura dei contratti e che confermano un trend che guarda solo ai profitti delle aziende. L'obiettivo a parità di lavoro, parità di salario, non sembra essere più nell'orizzonte della lotta sindacale.

Compressione dei diritti dei nuovi assunti, presumibilmente giovani, che contribuiscono a scavare un solco tra le nuove generazioni e le organizzazioni sindacali. I giovani si conquistano alla militanza sindacale difendendo concretamente la loro condizione di vita; il 40% di disoccupazione e una condizione di "paria" nella organizzazione del lavoro non potranno essere mai superati con retorici appelli sugli ideali e sui valori.

Con una situazione occupazionale che senza paura di fare retorica possiamo definire drammatica, la riduzione dell'orario di lavoro, sia quello reale che quello contrattuale, dovrebbe essere una delle strategie centrali del sindacato per tentare di allargare la base occupazionale e dare una qualche risposta alla "fame" di lavoro delle nuove generazioni.

Questo obiettivo non viene assunto dalle confederazioni sindacali e si lasciano le categorie ognuna per proprio conto a confrontarsi con le controparti padronali, il risultato è devastante. Questa estate in un comparto, l'igiene ambientale, molto importante per gli interessi che vi ruotano attorno e peraltro con un alto indice di sindacalizzazione è stato sottoscritto il rinnovo del contratto collettivo nazionale con la ratifica dell'aumento dell'orario di lavoro da 36 a 38 ore settimanale. Ancora un passo indietro sul terreno concreto delle condizioni materiali. Infine per l'importanza anche simbolica che ha la categoria dei metalmeccanici nella storia delle lotte operaie italiane non posso non citare l'ultimo rinnovo del loro contratto che se ha una importante novità è la fine della anomalia della Fiom all'interno della Cgil e la sua definitiva e totale omologazione. Questo contratto è la più pedissequa trasposizione delle linee tracciate nel documento sulle nuove relazioni industriali sottoscritto con Cisl e Uil nel gennaio del 2016. *(Rimandiamo all'articolo Documento Cgil- Cisl- Uil sulle Relazioni Industriali. Manifesto della svolta cogestiva del sindacalismo confederale. In Difesa Sindacale n.35 Maggio 2016 <http://www.difesasindacale.it/DS35.html>)*. Affermazione formale del contratto nazionale, centralità sostanziale del contratto di secondo livello -aziendale e/o territoriale- aumenti salariali legati esclusivamente alla produttività dell'impresa, e per di più con meccanismi di pagamenti in natura, cosiddetti benefit aziendali – buoni spesa - affossamento di fatto del welfare universale con l'estensione della sanità integrativa, e peggioramento dell'utilizzo della legge 104.

In chiusura ritorna la domanda, ma tutto ciò segnala uno spostamento a sinistra della Cgil ?, come ripetono le sempre più afone sinistre interne, oppure la "luna" della legge di iniziativa popolare e i referendum ci impediscono di vedere il "dito" della concretezza del consolidamento del potere padronale nei luoghi di lavoro e nella società.

Riprendere l'iniziativa

Quello che serve è spostare il baricentro dell'iniziativa sindacale dagli apparati ai posti di lavoro, avviare una drastica cura dimagrante della burocrazia degli apparati a partire dal centro nazionale, alle strutture regionali alle camere del lavoro metropolitane e provinciali. Spostare significative risorse umane e finanziarie dai centri ai territori, ridare ruolo di presenza e di aggregazione alle camere del lavoro territoriale e soprattutto mettere in campo una nuova leva di delegati, dando alle strutture dei posti di lavoro potere decisionale nella elaborazione della linea, ripristinando un processo che parte dal basso verso l'alto e non al contrario come avviene adesso dall'alto al basso.

Per costruire rapporti di forza che possano incominciare a far risalire la china urge un livello di scontro capace di unificare le varie vertenze che se lasciate a se stesse rischiano di subire, sotto il peso della crisi, la forza padronale e il ripiegarsi in logiche corporative. Prima noi, poi gli altri. (Non lontano dal razzismo leghista del "prima gli italiani").

*Direttivo Camera del Lavoro Cgil Livorno