

R.S.U. Siae Microelettronica

Se lo conosci lo eviti....

1. L'OBBIETTIVO NON È L'AUMENTO DELLE RETRIBUZIONI

“Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l’obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull’aumento della produttività, l’efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni.”

L’accordo sottoscritto ha come obiettivo la crescita economica, ma non l’aumento e il miglioramento delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti. Mentre l’obiettivo dell’aumento dell’occupazione, è legata all’aumento della produttività senza stabilire quali sono gli interventi utili e necessari per realizzarla, tanto più nel mezzo di una crisi economica che sta mettendo a rischio l’esistenza di interi settori industriali e di milioni di posti di lavoro

2. SI SANCISCE LA PRATICA DEGLI ACCORDI SEPARATI E DI TANTI E DIVERSI MODELLI CONTRATTUALI

“Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi di seguito indicati...”

Gli accordi separati realizzati sui modelli contrattuali senza la firma della CGIL nei mesi scorsi con Confindustria, con Confapi, con le Associazioni Imprenditoriali del Commercio, con le Associazioni Imprenditoriali dell’Artigianato, con il Governo per tutti i settori pubblici, sono stati totalmente assunti dall’accordo quadro sancendo così il superamento di un modello unico valido per tutti i lavoratori dipendenti privati. Alla faccia della democrazia, gli accordi le imprese ed il governo li fanno con chi accetta le loro condizioni, a prescindere dalla reale rappresentanza di ogni singola organizzazione sindacale ed impedendo alle lavoratrici ed ai lavoratori interessati di pronunciarsi e votare.

3. UN ACCORDO SULLE REGOLE SENZA DAR VOCE AI LAVORATORI

“L’accordo ha carattere sperimentale, per la durata di 4 anni. Stabilisce le regole e le procedure della negoziazione e la gestione della contrattazione collettiva, che sostituiscono le regole dell’accordo del 23 luglio 1993.”

Vengono introdotte nuove regole per la contrattazione nazionale e aziendale, senza alcun pronunciamento vincolante da parte dei lavoratori interessati. L’accordo del 23 luglio 1993 che dovrebbe essere sostituito, era stato discusso e approvato a maggioranza tramite il voto espresso dai lavoratori in apposita consultazione.

4. DUE LIVELLI CONTRATTUALI CHE RIDUCONO L'AUTONOMIA DEI LAVORATORI E DEI SINDACATI DI CATEGORIA

“Si confermano i due livelli di contrattazione. Il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello.”

L'accordo formalmente conferma i due livelli di contrattazione che erano già previsti con l'accordo del '93, cioè il contratto nazionale e quello di secondo livello (aziendale o territoriale) ma limita l'autonomia dei sindacati di categoria nazionali, territoriali e delle RSU nel formulare le richieste e sulle materie su cui poter esercitare la contrattazione.

5. IL CONTRATTO NAZIONALE NON HA PIÙ IL COMPITO DI TUTELARE IL POTERE D'ACQUISTO

“Avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa. In sostituzione del tasso di inflazione programmata, si individuerà 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'elaborazione sarà affidata ad un soggetto terzo.”

Quanto chiedere di aumento salariale nel Contratto Nazionale non è più una scelta della categoria. Viene istituito un terzo soggetto (non identificato) al disopra delle parti che stabilisce quanti punti d'inflazione devono comporre la richiesta d'aumento. Il passaggio da due anni a tre anni per quanto riguarda gli aumenti del Contratto Nazionale, in assenza di un meccanismo certo di recupero è uno degli aspetti peggiorativi che riduce il valore reale delle retribuzioni. L'inflazione che determina gli aumenti contrattuali non è mai quella reale ed un eventuale parziale recupero dello scostamento verrà comunque effettuato dopo 3 anni anziché i 2 previsti dalle norme in vigore. Con queste nuove regole, il salario nazionale fissato dai Contratti Nazionali è sempre al di sotto dell'inflazione reale. L'accordo, infatti, stabilisce che i Contratti Nazionali dovranno avere come riferimento un indice “previsionale triennale” depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. E' utile ricordare che l'inflazione programmata non era più il riferimento condiviso tra le parti per rinnovare i Contratti Nazionali. Nel nostro ultimo rinnovo contrattuale, firmato a gennaio 2007, l'inflazione programmata proposta da Federmeccanica avrebbe portato un aumento di 66 euro mensili. L'accordo ha invece definito un aumento di 127 euro mensili. Con questo accordo separato il Contratto Nazionale, anche nelle situazioni in cui l'economia ed il settore metalmeccanico attraverseranno andamenti positivi, non ha più la possibilità di essere uno strumento collettivo per consentire l'aumento reale delle retribuzioni. Nei fatti diventa una “gabbia” che programma la riduzione dei salari.

6. NEL SETTORE DEL LAVORO PUBBLICO IL TAGLIO DEI SALARI È ANCORA PEGGIO

“Nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandato ai Ministeri competenti nei limiti della legge finanziaria... la base di calcolo sarà costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio...l'eventuale recupero di scostamenti di inflazione avverrà nel triennio successivo tenendo conto del reale andamento delle retribuzioni del settore.”

La base di calcolo per definire il valore economico di un punto di inflazione è di fatto riferita ai soli minimi contrattuali e l'eventuale recupero del differenziale di inflazione può avvenire fino a 6 anni dopo.

7. IL RECUPERO DELL'INFLAZIONE REALE NON C'È, SE E QUANTO RECUPERARE NON È PIÙ MATERIA NEGOZIALE PER LA CATEGORIA

“Il recupero circa eventuali scostamenti tra inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, verrà effettuata sempre al netto dei prodotti energetici importati. La verifica circa la significatività degli scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale.”

La verifica dello scostamento inflattivo non verrà più contrattato e definito dalle singole categorie sindacali, ma a livello interconfederale e solo nel caso le parti concordino che gli scostamenti siano significativi. Così si depotenzia ulteriormente la funzione del contratto nazionale e il ruolo di contrattazione delle singole categorie sindacali.

8. SI VUOLE ABBASSARE IL VALORE PUNTO PER GLI AUMENTI SALARIALI DEL CONTRATTO NAZIONALE

“Il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese.”

Questa formulazione, punta a mettere in discussione, anche il valore punto fissato nel nostro Contratto Nazionale a 18,82 euro. Infatti, nelle linee guida di Confindustria, anche esse frutto di un'intesa separata, si indica che la base di calcolo per gli aumenti sia composta solo dai minimi contrattuali, sul valore medio degli scatti di anzianità, e sulle eventuali indennità fisse stabilite dai CCNL. Per la nostra categoria ciò equivarrebbe ad una riduzione del valore punto attorno ai 4 euro, in quanto non si terrebbe più conto del salario complessivamente contrattato ed erogato in azienda.

9. PREVISTO LO SCARDINAMENTO DEL CONTRATTO NAZIONALE

“Specifiche intese, direttamente nel territorio o in azienda, per governare situazioni di crisi, o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea singoli istituti economici o normativi dei contratti nazionali di lavoro di categoria.

Viene introdotta la possibilità di derogare, quindi di non applicare il Contratto Nazionale, sia per la parte economica che normativa, in situazioni di crisi o per favorire sviluppo ed occupazione. Come se gli aumenti economici del Contratto o i diritti dei lavoratori, in alcune situazioni, siano il principale ostacolo allo sviluppo economico o la causa della crisi aziendale. Si tratta di un attacco esplicito al valore universale del Contratto Nazionale, dei diritti nel lavoro e la conferma di una logica che punta ad una competitività tra le imprese tutta giocata sulla riduzione dei diritti e dei salari. Inoltre ciò porta il sindacato e i lavoratori in una situazione di possibile ricatto, in cui le imprese mettono l'occupazione e gli investimenti in alternativa agli aumenti e ai diritti sanciti dal Contratto Nazionale.

10. NESSUNA GARANZIA ECONOMICA IN CASO DI RITARDO DELLA FIRMA DEI CONTRATTI E TRATTATIVE SENZA SCIOPERI

“Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative. Al rispetto dei tempi e delle procedure è condizionata la previsione di un meccanismo che riconosca una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente. Saranno definite modalità per garantire l'effettività del periodo di “tregua sindacale” utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato.”

La piattaforma sindacale unitaria richiedeva di far decorrere gli aumenti, in ogni caso, dal giorno della scadenza del vecchio contratto superando così le una tantum e l'indennità di vacanza contrattuale. L'accordo separato cancella l'indennità di vacanza contrattuale e vincola una eventuale e non meglio definita copertura economica (da stabilire nei Contratti Nazionali), al rispetto di tempi e procedure comprensive di effettivi periodi di tregua sindacale. In caso di crisi del negoziato è previsto l'intervento del livello confederale. Si tratta di un indebolimento dell'iniziativa del sindacato per rinnovare rapidamente e positivamente i contratti e contemporaneamente di una penalizzazione economica.

11. SI ESTENDE LA BILATERALITÀ E SI INDEBOLISCE LA CONTRATTAZIONE

“La contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare”

Tutte le intese separate fanno della costituzione di enti bilaterali tra associazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali una delle novità più rilevanti. La scelta è precisa: la contrattazione tra le parti è sostituita dalla bilateralità la quale deve estendersi per sostituirsi ai diritti universali garantiti dallo stato sociale. E' previsto che tali Enti intervengano su varie materie, anche sulle politiche attive per il lavoro e fino ad assumere il ruolo di certificazione delle assunzioni. Siamo ad un uso improprio e distorto della bilateralità che modifica nei fatti il ruolo e la funzione autonoma e contrattuale delle Organizzazioni Sindacali. Nel "libro verde" del Ministro del Lavoro ciò è illustrato con chiarezza e poi nel recente decreto "anticrisi" il Governo anziché, ad esempio, estendere la cassa integrazione a tutte le imprese e a tutte le tipologie d'assunzione, subordina il diritto pubblico del lavoratore al trattamento di disoccupazione ad una erogazione economica degli enti bilaterali, che secondo il governo tutti i contratti dovrebbero definire. La Cgil ha deciso di ricorrere alla Corte Costituzionale considerando tali norme incostituzionali.

12. IL CONTRATTO AZIENDALE NON VIENE ESTESO A CHI È SENZA E VIENE INDEBOLITO PER CHI CE L'HA

“La contrattazione aziendale, di durata triennale, collega gli incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività nonché all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti. La contrattazione aziendale deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge. ... Salvo quanto già definito ai fini della effettiva diffusione della contrattazione di secondo livello i successivi accordi potranno

individuare soluzioni idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme equivalenti concordate nei contratti nazionali".

Non c'è nulla nell'accordo separato che favorisca l'estensione della contrattazione aziendale per i tanti lavoratori che ancor oggi ne sono esclusi. Eppure era uno degli obiettivi principali della piattaforma sindacale unitaria: si richiedeva di fissare nei Contratti Nazionali una quota salariale certa da cui far partire la contrattazione aziendale ed invece tutto è rimasto come prima. Anzi chi non ha il contratto aziendale continua a rimanere senza ed ora con questo accordo separato lo stesso lavoratore si ritrova anche con un Contratto Nazionale ancora più debole. Inoltre, la contrattazione aziendale viene, di fatto, sempre più legata alla redditività dell'impresa, e vincolata esclusivamente agli sgravi fiscali e contributivi previsti dalla legge. Ciò significa impedire aumenti salariali strutturalmente a carico delle imprese. Ed inoltre il Governo ha mantenuto la defiscalizzazione per gli aumenti individuali unilateralmente erogati dall'impresa.

13. CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

"Eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato".

È questa una negativa novità che molte volte Federmeccanica ha cercato di introdurre nel Contratto Nazionale senza mai riuscirci. Le controversie nella applicazione dei Contratti, compreso il rispetto delle regole comunemente definite, sono sempre stata materia di confronto e di gestione delle parti stipulanti e come tali così regolate dai Contratti Nazionali in vigore stipulati nel settore metalmeccanico. Introdurre la conciliazione e l'arbitrato significa legittimare un terzo soggetto al disopra delle parti con poteri decisionali e sanzionatori che limita e mette in discussione l'autonomia contrattuale e di libertà nell'azione sindacale.

14. LA RAPPRESENTANZA SENZA DEMOCRAZIA

"Entro 3 mesi si dovranno definire nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale".

Per chi pensa di fare contrattazione, è importante porsi il problema della rappresentanza. Un accordo che non sia espressione della maggioranza dei lavoratori interessati, rischia di avere perlomeno una scarsa efficacia applicativa oltre che una dubbia legittimità. La questione non si risolve però semplicemente certificando gli iscritti, perché avendo gli accordi un valore generale è l'insieme dei lavoratori iscritti e non che deve avere la possibilità di esprimersi per validare a maggioranza l'efficacia del singolo accordo che li riguarda. Questo minimo diritto democratico è negato ai lavoratori quando tra le organizzazioni sindacali esistono opinioni diverse e questo produce la pratica degli accordi separati, in cui in ultima analisi sono le controparti a scegliere l'accordo a loro più conveniente. Superare questa pratica e evitare divisioni tra le organizzazioni sindacali è possibile solo se si sancisce tra le organizzazioni sindacali che le piattaforme e gli accordi sono validi se approvati dalla maggioranza dei lavoratori interessati tramite voto referendario certificato e tale pratica diventa un diritto garantito da una specifica legge sulla rappresentanza.

15. SI COMINCIA A LIMITARE IL DIRITTO DI SCIOPERO

“Le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello, nelle aziende di servizi pubblici locali l’insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita.”

Le nuove regole intervengono in modo incostituzionale sul diritto di sciopero. Secondo chi ha sottoscritto l’accordo, lo sciopero non sarebbe più un diritto in capo al singolo lavoratore, ma solo delle organizzazioni a cui è stata riconosciuta la maggiore rappresentatività dei lavoratori.