



Confederazione Unitaria di Base Federazione del Piemonte

Corso Marconi 34, 10125 Torino

Tel/fax 011.655897

e-mail: info@cubpiemonte.org www.cubpiemonte.org

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA PRODUTTIVITÀ IN NOME DELLA COMPETITIVITÀ CISL, UIL ED UGL ABDICANO AL RUOLO DI SINDACATI

Cisl Uil ed Ugl, con la firma di questo accordo fanno l'ennesimo passo verso lo smantellamento dell'attuale struttura della contrattazione, depotenziando il contratto nazionale e subordinando la contrattazione aziendale e territoriale e alle esigenze padronali al fine di imporre ai lavoratori ulteriori riduzioni del salario.

Tutto il quadro dell'accordo è in funzione della produttività (citata ben 32 volte!) e della competitività (12 volte!), ricercate sempre e solo attraverso la contrazione del salario (sia quello diretto sia quello indiretto) e lo sfruttamento della manodopera, mai attraverso gli investimenti.

Con l'accordo Cisl, Uil e Ugl e le controparti datoriali ribadiscono la loro avversità all'iniziativa referendaria per la soppressione dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori e dell'art.8 del D.L. 138 del 13.8.2001 (Finanziaria 2011), rivolgendosi al Parlamento, presente e futuro, perché converta l'accordo in legge, proseguendo nello smantellamento della contrattazione nazionale.

Questo accordo sulla produttività supera, peggiorandolo, l'accordo del 2009, (siglato sempre da Cisl Uil e Ugl), prevedendo che le deroghe alla contrattazione decentrata siano estese anche alla retribuzione, al riconoscimento ed alla tutela della mansione, nonché alle norme del diritto civile.

Salario

L'accordo del 2009 liquidava i riferimenti della contrattazione salariale previsti dall'accordo del luglio 1993 (ossia l'inflazione programmata), introducendo come riferimento l'IPCA (ossia Indice di Prezzi al Consumo Armonizzato a livello Europeo depurato dai prezzi energetici).

Come per l'inflazione programmata, anche l'IPCA non considera il reale aumento del costo della vita, come dimostra il potere d'acquisto delle retribuzioni crollato di almeno il 15% negli ultimi 5 anni.

Nel nuovo accordo si stabilisce che l'Indice IPCA dovrà indicare solo il tetto massimo del possibile aumento salariale (ossia che si può rimanere al di sotto), subordinando, comunque, l'aumento delle retribuzioni alla rappresentazione della situazione economica fornita da istituzioni economiche nei confronti delle quali i lavoratori non sono in grado di esercitare alcun controllo.

Si afferma che, essendo la produttività e la redditività d'impresa obiettivo generale e condiviso, non si potranno chiedere adeguamenti salariali non considerati compatibili con quello stesso obiettivo.

Si sancisce che una quota di quanto contrattato a livello nazionale, andrà stornata a finanziare il salario di produttività da contrattare a livello locale.

In questo modo la contrattazione del salario aziendale di produttività non si sommerà più alla contrattazione nazionale ma si finanzierà con una quota da individuare su quanto a livello nazionale è stato erogato a copertura (seppur parziale) dell'aumento del costo della vita.

La conseguenza di una norma così congegnata è una ulteriore drastica riduzione del salario.

Demansionamento

L'accordo ha l'obiettivo di "superare una serie di rigidità del lavoro che hanno un impatto

negativo sulla vita delle imprese".

Le aziende, infatti, da tempo si lamentano che il contratto, il codice civile (art.2103) e la legge (legge 300/70 - Statuto dei Lavoratori) tutelino il contenuto professionale del lavoro, impedendo il demansionamento del lavoratore, sia in termini di mansioni sia di retribuzione.

Con l'intesa in questione, si demanda alla contrattazione aziendale la possibilità di trovare accordi di deroga alle norme esistenti, al fine di favorire le possibilità aziendali di superare ogni legittima resistenza del lavoratore alla propria dequalificazione professionale, nonché per agevolare l'accumulo delle mansioni, anche dequalificanti, dei lavoratori stessi.

Privacy

Si prevede la possibilità di derogare, in sede contrattuale, anche a quelle norme di legge che attualmente impediscono alle aziende l'utilizzo di tecnologie atte a controllare i lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni (videocamere ecc).

Patto generazionale

L'obiettivo dei firmatari del protocollo è quello di tamponare le ricadute sulle aziende dell'allungamento dell'età pensionabile.

Di fatto si prevede l'introduzione di strumenti che favoriscano il risparmio salariale sui lavoratori anziani. L'obiettivo dichiarato è quello di ridurre i costi, per favorire l'introduzione di forza lavoro più giovane (prevalentemente a tempo determinato) con un più basso costo del lavoro.

In realtà, con quest'accordo si consente (senza dirlo esplicitamente) di attuare a livello generale ciò che è stato recentemente introdotto nel CCNL Chimico-Farmaceutico, ovvero la possibilità di mettere a part-time lavoratori anziani e di assumere contestualmente (a tempo ridotto e determinato) lavoratori giovani.

La motivazione ufficiale è quella di favorire un trasferimento di competenze. Il protocollo ovviamente vuole scaricare sulla spesa generale i costi di questa operazione e chiede al Governo di

1. emanare leggi che garantiscano il percorso contributivo ai lavoratori anziani, chiamati a raggiungere l'età della pensione lavorando con contratti part-time;
2. finanziare l'inserimento dei giovani con risparmi contributivi e fiscali, nonché con lo storno di risorse a favore delle imprese a copertura di quelli che loro chiamano "costi di formazione".

Rappresentanza sindacale

Nell'accordo interconfederale si afferma di voler risolvere questa questione puntando ad equiparare il sistema e la misurazione della rappresentatività nel settore privato sulla base di quanto già oggi è previsto nel pubblico. Il tutto è però rimandato a successivi incontri, da effettuarsi entro il 31.12.12.

Cisl, Uil e Ugl dimostrano ancora una volta la loro assoluta subordinazione alle logiche padronali Ancora una volta dimostrano di accettare supinamente i diktat padronali, subordinando l'intervento sindacale alle logiche della concorrenza, della produttività, del mercato e della competitività: una strada inaccettabile che divide i lavoratori ed innesca una spirale perversa, giocata sulla pelle delle categorie coinvolte.

**Rispediamo l'accordo al mittente
Mandiamoli a casa TUTTI**