



## CUB - Scuola Università Ricerca

Torino Corso Marconi 34 – tel/fax 011 655.897

scuola@cubpiemonte.org - www.cubpiemonte.org

### INTESA DEL 30 11 2016 TRA GOVERNO E CGIL-CISL-UIL NOTE DI LETTURA

E' opportuno, per una corretta comprensione dell'intesa del 30 novembre 2016 tra Governo e CGIL-CISL-UIL, tener conto del fatto che il 26 novembre è stato firmato il contratto di lavoro dei metalmeccanici che aveva visto la fine della "anomalia Fiom" e l'accettazione da parte delle tre confederazioni "maggiormente rappresentative" di un contratto che prevede mediocri aumenti di salario, rafforzamento del "welfare aziendale", una stretta collaborazione fra imprese e sindacati istituzionali.

**Un segnale forte di ripresa della concertazione che ritroviamo nell'intesa del 30 novembre.**

Entrando nel merito dell'intesa stessa - **che non è un contratto ma che è una premessa ai contratti stessi che ne definisce le risorse e l'impianto** - ricordiamo che in questo tipo di trattative i soggetti in campo sono, quantomeno, tre:

- il Governo nel suo ruolo datoriale ma anche inevitabilmente in quello di soggetto politico, condizionato dagli equilibri politici e sociali generali;
- i sindacati istituzionali che trattano **contemporaneamente** sul proprio ruolo, sulle risorse che ricevono, sul potere loro spettante e sulle condizioni normative e retributive dei lavoratori che pretendono di rappresentare con l'inevitabile effetto che fra i due piani della contrattazione si dà scambio fra ciò che ottengono i sindacati e ciò che ottengono i lavoratori;
- le lavoratrici e i lavoratori coinvolti che, a meno di una mobilitazione diretta e visto che loro negata la possibilità di esprimersi nel merito, di norma sono un soggetto passivo dell'accordo.

Per, provvisoriamente concludere su questo punto è opportuno ricordare che la "rappresentatività" dei sindacati è misurata sulla base del numero degli iscritti e dei voti presi alle elezioni delle RSU e che di norma i lavoratori aderiscono ad un sindacato non sulla base della condivisione della sua attività generale, ma in cambio di una tutela individuale<sup>1</sup> e votano i delegati RSU più per apprezzamento del singolo candidato che per identificazione nel sindacato che rappresenta, per comprendere come gli accordi sindacali, a meno che una forte mobilitazione dei lavoratori non ne condizionino i contenuti, tutto siano tranne che un esercizio di

---

<sup>1</sup> E' bene ricordare che l'apparato dei sindacati istituzionali si è sviluppato grazie a robusti finanziamenti da parte dello stato e del padronato e che questi stessi sindacati, simili a medici che traggono i loro guadagni grazie alla cura delle malattie che essi stessi hanno provveduto a diffondere, si sono specializzati in una tutela individuale che, in presenza di un'effettiva garanzia del reddito e dei diritti dei lavoratori perderebbe molta della sua ragion d'essere.

effettiva democrazia.

Di conseguenza l'intesa di cui trattiamo parte da una prima parte che riguarda, appunto, le relazioni sindacali e che è effettivamente di una certa rilevanza.

Si afferma, infatti, al **punto 1 "Relazioni Sindacali"** che il Governo si impegna a *"promuovere l'equilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto fra le fonti che disciplina il rapporto di lavoro"* e che si impegna a *"rivedere gli ambiti di competenza, rispettivamente della legge e della contrattazione privilegiando la fonte contrattuale"*.

Se non bastasse, al comma *b* *"le parti si impegnano altresì ad individuare ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale"*.

Non ci dilunghiamo ulteriormente su quest'aspetto dell'accordo rimandando alla lettura dell'intesa tranne che per rilevare che anche al **punto 2 "Parte Normativa"**, comma *f* *"il Governo si impegna, inoltre, a sostenere la graduale introduzione anche nel settore pubblico di forme di welfare contrattuale [...] del salario legato alla produttività e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare"*.

**Inutile insistere sul fatto che welfare contrattuale e previdenza complementare prevedono la gestione congiunta fra amministrazione e sindacati istituzionali.**

In estrema sintesi l'intesa prevede la restaurazione della concertazione fra Governo e sindacati istituzionali, esattamente come è avvenuto nel contratto dei metalmeccanici e come sta avvenendo in altri contratti di grande rilievo.

E' lecita a questo punto la domanda su chi trae vantaggio dalla concertazione o, per essere più esatti dal corporativismo democratico.

Basta a questo proposito riflettere su come, in presenza di questo modello di relazioni sindacali nell'arco degli scorsi decenni si siano tagliate le retribuzioni, il welfare generale, le libertà sindacali.

In linea di principio, quindi, è sin evidente che **i lavoratori e le lavoratrici hanno tutto l'interesse a che le retribuzioni, le condizioni di lavoro, i diritti siano sottratti alla decisione unilaterale del governo e affidati alla contrattazione** ma perché si passi da un'astratta enunciazione a un concreto cambiamento della realtà che viviamo sono necessarie due condizioni:

- che i soggetti che contrattano siano indipendenti l'uno rispetto all'altro e che, in particolare, i sindacati rispondano solo ai lavoratori ed alle lavoratrici cosa che, laddove gli accordi prevedono vantaggi specifici in termini di risorse e diritti per i sindacati stessi non è dato in base alla nota considerazione secondo cui **chi paga l'orchestra sceglie la musica**;

- obiettivo di un contratto degno di questo nome dovrebbero essere effettive conquiste e **lo spostamento di quote della ricchezza sociale dalle classi dominanti ai lavoratori** e non meri aggiustamenti della ripartizione fra i lavoratori di "aumenti" che, nella migliore delle ipotesi, sono solo un parziale recupero di quanto sottrattoci dall'inflazione.

Tutto il **punto 2 "Parte Normativa"** ribadisce con forza, anche se in termini

necessariamente generali l'impegno a "individuare nuovi sistemi di valutazione", a "un'adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze" e così via.

In pratica, fatto salvo che si riconosce un diritto di codeterminazione al sindacato istituzionale, si insiste sulla via della valorizzazione del "merito".

A questo fine, il **comma b** prevede che "il Governo si impegna a modificare e semplificare l'attuale sistema dei fondi di contrattazione di II livello<sup>2</sup>" cosa che sembrerebbe positiva se non fosse volta a favorire "la valorizzazione dell'apporto individuale in relazione agli obiettivi di produttività". In pratica la contrattazione aziendale viene blindata e indirizzata all'erogazione di aumenti individuali nella logica della concorrenza fra lavoratori.

Veniamo al **punto 3 "Parte Economica"**, quella che interessa immediatamente le lavoratrici ed i lavoratori e scopriamo che si prevedono **aumenti medi, lordi e spalmati su 3 anni di 85 Euro mensili**.

Ovviamente il peso delle detrazioni a fini fiscali e contributivi varierà da retribuzione a retribuzione, ma è evidente che nella migliore delle ipotesi si tratterebbe di una cifra intorno ai **50 Euro netti, con aumenti annuali nell'ordine dei 15 Euro**.

Diciamo si tratterebbe perché da questa cifra andranno detratte le risorse destinate ai già nominati welfare contrattuale e previdenza integrativa.

Vale, a questo punto la pena di rilevare che, dal confronto tra l'andamento delle retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione con quello dei valori dell'inflazione, fatto non dal Centro Studi della CUB ma dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni, **la nostra controparte**, appare evidente la perdita del potere d'acquisto dei salari pubblici.

Infatti, a fronte di aumenti retributivi complessivi del 9,4% dal 2008 al 2015, la crescita cumulata dell'inflazione nel periodo considerato è stata del 13,6%, con un perdita di ben **4,2%** del potere d'acquisto dei salari pubblici in rapporto all'inflazione.

**Come afferma la stessa Aran: "il valore di crescita delle retribuzioni della pubblica amministrazione è completamente eroso dalla crescita dei prezzi"**.

In altri termini, solo per tornare alle retribuzioni del 2008 servirebbe, visto che siamo alla fine del 2016, **un incremento superiore al 5%**.

Se si dovesse recuperare, poi, quanto perso negli ultimi anni, servirebbe un **bonus di diverse migliaia di euro a seconda di quanto perso dal singolo lavoratore/lavoratrice o un ulteriore aumento delle retribuzioni**.

Se, infine, si volessero dare **aumenti reali e non la sola copertura dell'inflazione per i prossimi anni senza alcun recupero di quanto perso**, perché di questo si parla quando il governo e CGIL CISL UIL propongono 50 euro in parte significativa erosi da welfare contrattuale e previdenza complementare, **la rivendicazione di aumenti medi, netti e immediati del 10% prospettata dalla CUB appare assolutamente realistica**.

Infine, per quanto riguarda l'annosa questione del precariato, al punto **4 "Monitoraggio dell'attuazione della riforma della Pubblica Amministrazione"** al comma c "il Governo si impegna ad assicurare il rinnovo

---

2 quella a livello aziendale

*dei contratti precari con la pubblica amministrazione, attualmente in essere e di prossima scadenza, in vista di una definitiva regolamentazione".*

**Appunto, in vista.**

## **LA CUB SCUOLA UNIVERSITÀ RICERCA PROPONE**

### **NEL METODO**

- che la piattaforma contrattuale sia sottoposta alla valutazione delle assemblee dei lavoratrici e dei lavoratori sulla base di proposte chiaramente esplicitate
- che le assemblee non siano monopolio dei sindacati istituzionali ma permettano effettivamente il libero confronto delle posizioni e che, di conseguenza, quantomeno ai fini del confronto sulle proposte contrattuali, anche se è necessaria la sua estensione, sia riconosciuta la libertà di assemblea sulla base della richiesta dei lavoratrici e dei lavoratori e non del monopolio da parte dei sindacati istituzionali
- che gli accordi siano sottoposto a referendum vincolante e che le votazioni siano trasparenti e certificate

### **NEL MERITO**

- che vi siano effettivi aumenti - **il 10%** - e non il semplice recupero dell'inflazione futura posto che vi sia
- che gli aumenti siano in paga base e non frammentati in voci diverse ed incontrollabili oltre che non valutabili ai fini dei prossimi contratti e delle pensioni e, soprattutto, che non siano legati a meccanismi premiali volti a rafforzare il potere discrezionale dell'amministrazione e alla divisione fra lavoratori
- l'abrogazione della Riforma Fornero sulle pensioni e il riconoscimento del carattere usurante del nostro lavoro
- la difesa e lo sviluppo del welfare per tutti e tutte e non legato a contratti di categoria che inevitabilmente favorirebbero derive corporative e divisioni fra lavoratori
- il recupero di un meccanismo di adeguamento automatico dei salari e delle pensioni e non una previdenza integrativa legata a dinamiche speculative
- il superamento e non la mera riproposizione dell'utilizzo del lavoro precario mediante l'immediata assunzione del personale necessario al buon funzionamento della scuola pubblica
- il pieno riconoscimento delle libertà sindacali per i singoli lavoratori e per le loro organizzazioni.