



“

Edizione Speciale

IL FUTURO E' CON NOI.....

SALVIAMO I

NOSTRI DIRITTI

La merda sale di
ora in ora

Tu però chiamala "chocolate"
che si digerisce meglio



Segreteria di Coordinamento Gruppo Allianz Italia

Questa volta i dubbi sono veramente pochi: è un'infamia che punta a consegnare nelle mani delle imprese i lavoratori nudi e indifesi, utilizzati come carne da macello per farne l'unica possibile valvola di sfogo ad una crisi provocata da una guerra economica che le classi dirigenti nostrane non sanno o, per complicità, non vogliono affrontare, con "sanzioni" per quei sindacati che si ostinano ancora a difenderli.

Un'operazione che fa impallidire lo storico blocco della scala mobile risalente agli ormai lontani anni 80 e che vede l'irresponsabile partecipazione di **alcuni sindacati nazionali** che dimostrano così l'**irreversibile divario con i lavoratori che pretenderebbero di rap-**

presentare.

Un'impovertimento pianificato di buona parte dei lavoratori dipendenti per far fronte a quella necessità di decrescita, quindi anche di contrazione dei consumi, che i circoli finanziari ritengono ormai ineluttabile per il nostro paese e che ovierebbe alle ridotte esportazioni ed alla impossibilità di generare inflazione (con danno innanzitutto per i grandi possessori di capitali mobili).

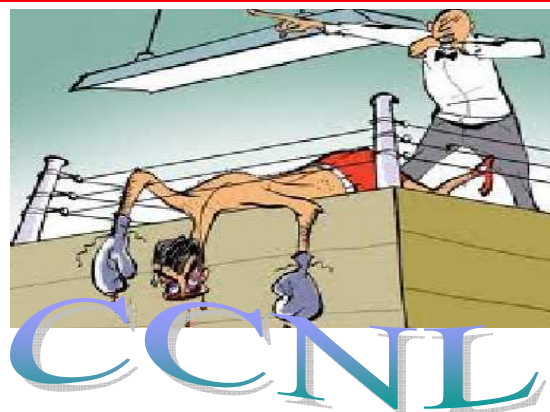
Il resoconto fatto da Repubblica è fedele, riprendendo i punti critici che hanno motivato anche la scelta della Cgil.

Lo citiamo di seguito.

Segue a pag. 2

Via i paletti su orario e mansioni. Un colpo al contratto nazionale

Roberto Mania



Un colpo al contratto nazionale. Questa volta, dopo essere stato per decenni la spina dorsale del sistema di relazioni industriali, il contratto nazionale rischia di essere relegato a un ruolo da comprimario. Il protagonista sarà il contratto aziendale e, nelle imprese di piccole dimensioni, quello territoriale. Questo perché gli aumenti retributivi dovranno essere il più possibile collegati all'andamento della produttività. E insieme se ne va in soffitta il sistema degli automatismi, che dalla scala mobile degli anni '70-'80 all'indice Ipca (l'indice dei prezzi al consumo depurato dai prezzi dei prodotti petroliferi) dell'ultimo periodo ci hanno accompagnato fino ad oggi, passando per la lunga e controversa stagione della concertazione con il tasso di inflazione programmata.

SVOLTA E INCOGNITE

Si punta a girare pagina. Una svolta, ma con tante incognite. Prima tra tutte quella della Cgil. Come si potranno sottoscrivere i nuovi accordi se il sindacato più grande e più rappresentativo in tutti i settori non condivide le nuove regole del gioco? E le nuove regole saranno applicate subito o bisognerà aspettare la prossima tornata contrattuale, cioè tre anni, visto che l'attuale è già aperta? Ma alla fine, se dovessero essere applicate le novità, il cambiamento ci sarà, eccome.

MINIMO CONTRATTUALE

Partiamo, allora, proprio dal contratto nazionale di ciascuna categoria. L'intesa dice che dovrà tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni, ma non c'è più alcun riferimento all'indice Ipca che dal 2009 (con l'accordo separato tra Confindustria, Cisl e Uil, ma non la

Cgil) vincola gli aumenti. Nel nuovo protocollo c'è una formula molto più complessa, e certo meno stringente, secondo la quale la dinamica degli aumenti salariali dovrà essere "coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore". Saranno le parti a fissare i paletti, ciascuna categoria per sé. Molto dipenderà dai rapporti di forza. Ma anche all'interno della medesima categoria i minimi retributivi potrebbero non essere uguali per tutti. L'accordo, infatti, prevede che una quota degli aumenti concordati a livello nazionale possa essere "spostata" a livello aziendale (o territoriale), collegandola alla produttività.

Così facendo quell'aumento otterrebbe lo sconto fiscale (fino a 40 mila euro di reddito, si pagherà al posto dell'aliquota Irpef un'imposta secca del 10%). In questo modo cambieranno i minimi tra chi fa la contrattazione aziendale o territoriale (oggi riguarda un po' meno del 30 per cento dei lavoratori) e chi ha solo il contratto nazionale.

ORARI E MANSIONI

E sempre all'interno delle aziende si potranno modificare, per via negoziale, gli orari di lavoro, la loro distribuzione, gli straordinari, le mansioni dei lavoratori e pure definire come utilizzare i nuovi strumenti tecnologici (telecamere o altro) per il controllo della prestazione lavorativa.

LE MODIFICHE DI LEGGE

Questioni delicatissime che le parti - per quanto si intuisce - punterebbero ad affrontare anche per superare i vincoli che

oggi pone il Codice civile e lo stesso Statuto dei lavoratori. Sostanzialmente sembra riproporsi lo schema dell'"articolo 8" che l'ex ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, introdusse, su richiesta della Fiat, per consentire ai contratti di lavoro di derogare alle disposizioni di legge. Una volta trovato l'accordo, il legislatore dovrebbe intervenire a "sanare" la modifica. Ciò dovrebbe riguardare anche il demansionamento, oggi impossibile. Un lavoratore potrebbe vedersi ridotta la mansione e di conseguenza la retribuzione. È una richiesta che è venuta in particolare dal sistema delle banche alle prese con un processo di ristrutturazione per la gestione del quale non può più ricorrere ai prepensionamenti per effetto della legge Fornero.

da Repubblica

Tra le possibili conseguenze, citiamo anche l'ammissione di videocamere spia sul posto di lavoro, una nuova "flessibilità", a quanto pare, all'interno della stessa prestazione lavorativa.

Le parti (imprese e sindacati) potranno definire nuovi orari ma anche cambiare le mansioni di un lavoratore e, di conseguenza, ridurgli la retribuzione.

Attualmente è impossibile per i vincoli del Codice civile (l'articolo 2103).

L'eventuale accordo tra le parti dovrebbe portare a un successivo intervento legislativo nella stessa direzione. Con lo stesso schema potrebbe essere superato il divieto di videosorveglianza sui lavoratori introdotto con lo Statuto dei lavoratori del 1970.