



LA RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE ??



Roma, 30/05/2008

RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE

CGIL CISL UIL APPROVANO

LA DEVASTAZIONE DEL MONDO DEL LAVORO

Con l'approvazione del documento di proposta della riforma della contrattazione, CGIL CISL UIL sanciscono la piena adesione ai processi di devastazione del mondo del lavoro, dando il via ad una vera e propria catastrofe sociale in nome di un riformismo che è solo liberismo mascherato.

CHE COSA CI PROPONGONO CGIL CISL UIL ?

Un nuovo modello contrattuale valido sia per il settore privato che per il pubblico, concordato però unicamente con Confindustria. Si sancisce, se ancora non fosse chiaro, la totale subordinazione della pubblica amministrazione alle esigenze dell'impresa.

Quello che rimane è il peggio del pubblico a cui si aggiunge il peggio del privato.

In cambio della morte del contratto nazionale, CGIL, CISL e UIL chiedono di contare di più nelle scelte generali, vale a dire “vi vendiamo i lavoratori ma fateci stare all’interno del sistema decisionale che governa l’economia”. A questo mira quello che viene definito il livello generale della contrattazione.

Quindi si prospetta il nuovo modello che prevede due livelli contrattuali : uno nazionale, l’altro di secondo livello.

CONTRATTO NAZIONALE (C.C.N.L.):

diventa lo strumento regolatore dei sistemi contrattuali a livello di singolo comparto e definisce le competenze del secondo livello di contrattazione.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO:

assume un rilievo di notevole importanza, assorbendo in maniera sostanziale istituti da sempre riservati ai contratti nazionali.

Può essere AZIENDALE o, alternativamente, TERRITORIALE, una mediazione che consente ai datori di lavoro di scegliere quale sia il livello più idoneo alle loro esigenze. Ma non basta.

Il livello territoriale può essere : REGIONALE, PROVINCIALE, SETTORIALE, DI FILIERA, DI COMPARTO, DI DISTRETTO, DI SITO. Come se ciò non bastasse la cosiddetta CONTRATTAZIONE ACCRESCITIVA, vale a dire gli incrementi salariali saranno legati a produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia. Solo salario variabile affidato a parametri oggettivamente non misurabili, quindi con un ampio spettro di discrezionalità.

In sostanza con il documento concordato da CGIL CISL e UIL, oltre a svuotare di contenuti il contratto nazionale di lavoro, prevede:

1. UN MODELLO UNICO PER PUBBLICO E PRIVATO.
2. RAZIONALIZZAZIONE DELLE AREE CONTRATTUALI CON L’UNIFICAZIONE DEGLI ATTUALI COMPARTI (400) SOTTO LA SUPERVISIONE DEL CNEL, un’operazione che diventa devastante, perché in essa possiamo leggere la volontà di accorpamento degli attuali comparti con ricadute sulla rappresentatività sindacale.
3. INCREMENTI SALARIALI BASATI SU “ INFLAZIONE REALISTICAMENTE PREDIBILE “ una formula per dire che tutto rimane invariato e gli incrementi salariali non si distaccano dalla vecchia inflazione programmata. Viene definitivamente abbandonata qualsiasi ipotesi di

indicizzazione dei salari all'inflazione (Scala Mobile).

4. VALENZA TRIENNALE, che, facendo combaciare parte economica e parte normativa, allunga i tempi del recupero salariale che il biennio parzialmente in qualche modo arginava.

DEMOCRAZIA E RAPPRESENTATIVITA'

Il CNEL diventa l'organismo di certificazione della rappresentatività rivista su base pattizia e non più legislativa. Quindi modificabile a seconda delle esigenze e delle problematiche padronali e di Cgil, Cisl e Uil.

Per il pubblico si conferma l'accordo del '98 con l'attuale impianto delle rsu; per il privato si riconferma l'accordo del '93 con la riserva del 33% nelle rsu, a fronte della generalizzazione delle elezioni rsu in tutti gli ambiti finora esclusi.

La riforma della governance degli enti previdenziali viene chiesta in chiave elettiva per poter essere eventualmente utilizzata come ulteriore parametro per la misurazione della rappresentatività.

Le modalità previste per gli accordi confederali e di categoria non presentano niente di nuovo sotto il cielo.

Roma, Maggio 2008

La Direzione Nazionale