

La CGIL deve ingoiare tutti i rospi...

Questo è il senso del martellamento di TV e degli editoriali dei maggiori quotidiani. Così efficace che in una telefonata a Radio3, un tale che sosteneva di essere iscritto alla CGIL, ha detto che la CGIL non poteva assolutamente isolarsi dagli altri sindacati. Il giornalista di "Panorama" si è affrettato a chiedergli: "Allora lei non è d'accordo con le critiche della Camusso?" ma si è sentito rispondere: "No, che c'entra, sui contenuti sono d'accordo con lei, ha mille ragioni, ma il mio sindacato non deve restare isolato e quindi deve firmare".

Un caso isolato di schizofrenia? Macché. È molto diffuso. Anzi direi che in tutta la mia esperienza politica, ho riscontrato sempre che il mito dell'unità ad ogni costo e con chiunque, è stata la causa dei maggiori arretramenti e delle peggiori sconfitte della sinistra. Sul terreno della lotta politica come su quello sindacale. Tanto è vero che il primo pezzo di attualità che ho inserito sul sito nel giugno 2009 si chiamava: [Tutti uniti, tutti insieme... Scusa, ma quello non ` il padrone?](#) . Affrontava la penosa vicenda delle alleanze elettorali ed era integrato da un pezzo di Livio Maitan su un precedente più lontano, le elezioni del 1972. L'ho ripescato, perché sempre attuale, e lo inserisco come premessa a un articolo di Salvatore Cannavò, che spiega efficacemente le conseguenze del nuovo accordo. Appunto, i famosi contenuti, da cui tutti vorrebbero che la CGIL prescindesse, per rientrare nel gregge...

(a.m. 24/11/12)

Produttività, il lavoro che peggiora

Cosa dice, come funziona e che effetti avrà l'accordo siglato a palazzo Chigi tra le imprese e i sindacati Cisl, Uil e Ugl

Salvatore Cannavò da Il Fatto quotidiano e [Il megafonoquotidiano](#)

Dopo la firma dell'accordo sulla produttività tra le parti sociali, l'attesa si sposta ora sul Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri (Dpcm) che ne regolerà l'applicazione. Mentre la vicenda divide anche le primarie del centrosinistra, con Renzi che applaude i sindacati firmatari e Bersani che difende le ragioni della Cgil, cerchiamo di capire meglio i problemi di applicazione dell'accordo.

1. Qual è la posta in gioco?

I fondi stanziati dal governo ammontano a 2,1 miliardi, destinati a detassare al 10% gli aumenti salariali legati alla produttività dell'azienda e, quindi, siglati a livello territoriale o aziendale. Si favorisce la cosiddetta contrattazione di secondo livello a scapito del contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl).

2. Chi sono i beneficiari?

Se la platea di riferimento sarà composta dai circa 14 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato si tratterà di una goccia nel mare. Gli sgravi, infatti, vanno divisi tra lavoratori e aziende e non potranno superare l'ammontare stanziato. Potrebbe quindi capitare che contratti di secondo livello non trovino più risorse disponibili. In ogni caso sarà il decreto del governo a chiarire le modalità di fruizione.

3. Il Contratto nazionale è ancora valido?

Per quanto depotenziato, il Ccnl non scompare. Punterà a "garantire la certezza di trattamenti economici e normativi comuni per tutti" ma prevederà anche "intese modificative più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi". Insomma, le deroghe, ideate dalla Fiat di Marchionne. Le modifiche, in ogni caso, saranno stabilite da accordi sindacali.

4. È vero che saltano i minimi contrattuali?

L'accordo spiega che il Ccnl deve rendere la dinamica degli aumenti "coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale". La vecchia formula degli aumenti legati all'inflazione - poi corretta con l'indice Ipc, l'inflazione senza il caro-energia - è solo un ricordo. Inoltre l'ammontare complessivo degli

aumenti è collegato “a incrementi di produttività e redditività” definiti dai contratti di secondo livello. Una quota degli aumenti può dunque variare a seconda delle situazioni specifiche. Da qui il timore della Cgil di veder modificati i minimi contrattuali.

5. Che vuol dire la “staffetta” tra anziani e giovani?

Significa applicare un’idea avanzata, nei mesi scorsi, dal ministro Elsa Fornero. Con l’allungamento dell’età pensionabile, infatti, le imprese impiegheranno lavoratori più anziani, fino a 67 anni, spesso non più adeguati alle loro mansioni. Da qui l’ipotesi di contratti part-time con l’istituzione di un tutoraggio a favore di giovani apprendisti. Nel testo è chiamata “solidarietà intergenerazionale”. Si tratta della “curva a campana” per cui nella vita lavorativa si inizia con un reddito basso, lo si migliora nel tempo per poi vederselo ridurre negli anni precedenti alla pensione.

6. A chi serve il demansionamento o il controllo con telecamere?

Con appositi accordi si potrà derogare, grazie anche all’articolo 8 della legge 142, dalle leggi nazionali. Quindi il demansionamento (vietato dall’articolo 2103 del codice civile) o l’istituzione di telecamere per controllare i lavoratori a distanza (vietata dall’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori) è possibile. Sono misure che servono? Difficile trovare aziende che rinuncino a un maggior controllo sui propri dipendenti. Le banche, ad esempio, si trovano nella situazione di dover “declassare” i loro quadri in esubero a sportellisti. Il demansionamento potrebbe comportare anche riduzioni di stipendio. Gli interventi in deroga sono possibili anche per quanto riguarda “la ridefinizione dei sistemi di orari” soprattutto per una loro flessibilità. Occasione per chi, a livello locale o settoriale, intende adattare l’azienda a particolari condizioni (gli orari dei supermercati, ma anche quelli di aziende che ricevono carichi notturni, e così via).

7. Chi decide?

Alla fine decidono tutto i sindacati e i datori di lavoro. La combinazione tra l’articolo 8 citato e l’accordo del 28 giugno 2011, con cui si dà il potere di firmare accordi alla maggioranza delle Rsu aziendali, significa poter adattare a piacimento delle parti sociali, pezzi significativi della legislazione del lavoro.