



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262319-320-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



UN ACCORDO A PERDERE PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI CHE LA CGIL NON HA FIRMATO E CHE NON INTENDIAMO RISPETTARE

L'accordo separato sulle regole ed il modello contrattuale firmato il 15 aprile 2009 in Confindustria dalla Cisl e dalla Uil sancisce un inaccettabile arretramento dei diritti nel lavoro, programma la riduzione dei salari, apre la strada all'indebolimento dei Contratti Nazionali e nega ogni reale autonomia per la realizzazione della contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro.

UN TAGLIO ALLE RETRIBUZIONI

L'accordo separato porta la durata economica dei CCNL da 2 a 3 anni, senza alcun meccanismo certo di recupero. Si vincolano gli aumenti ad un indicatore sempre inferiore alla inflazione reale elaborato da un terzo soggetto. La significatività di eventuali recuperi sarà verificata a livello interconfederale.

Si abbassa il valore retributivo medio su cui calcolare l'entità dell'aumento salariale, ad esempio: il nostro Contratto Nazionale fissa in 18,84 euro il valore per ogni punto di incremento salariale, con questo accordo il valore punto si riduce di almeno 3 euro.

Si programma una ulteriore riduzione del salario per il lavoro dipendente dopo che per 15 anni si è registrata una distribuzione del reddito a danno del lavoro dipendente e a favore del profitto e della rendita. Tutto ciò nel pieno di una crisi in cui il crollo della domanda è dovuto anche ad un calo senza precedenti del reddito del lavoro dipendente.

UN ATTACCO ALL'ESISTENZA DEL CONTRATTO NAZIONALE E DEI DIRITTI UNIVERSALI

L'accordo separato cancella il ruolo retributivo del Contratto nazionale di lavoro per la tutela e l'aumento delle retribuzioni, gli aumenti contrattuali sono decisi in altra sede e solo ratificati nel Contratto Nazionale.

Di fatto il Contratto nazionale è riconosciuto solo un ambito normativo, con la novità però di aver assunto il principio secondo cui si deve decidere tassativamente quali materie ed istituti si discutano e negoziano a livello nazionale e quali a livello aziendale.

L'accordo separato inoltre introduce la derogabilità del Contratto nazionale di lavoro.

Cioè è possibile che a livello territoriale i singoli istituti economici e normativi del Contratto nazionale siano modificati in situazione di crisi o anche per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale (cioè sempre).

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

L'accordo separato sancisce la totale variabilità del salario che si può negoziare in azienda, vincolandolo esclusivamente alle caratteristiche che permettono la decontribuzione e defiscalizzazione di tali erogazioni.

Al fine di garantire il pieno rispetto di tali regole l'accordo separato indica che nei Contratti nazionali occorre disciplinare specifiche procedure di conciliazione e di arbitrato.

BILATERALITA'

L'accordo separato indica che nei Contratti Nazionali si possono estendere senza alcun limite forme di bilateralità, che così nei fatti assume un carattere sostitutivo della contrattazione collettiva.

ALCUNE CONSIDERAZIONI

Con l'accordo separato si espropriano le lavoratrici e i lavoratori del diritto:

- a contrattare collettivamente tutti gli aspetti che compongono la loro prestazione.
- a decidere votando sulle piattaforme e gli accordi che li riguardano.

Si centralizzano le relazioni sindacali limitando l'autonomia negoziale dei soggetti, fino ad ora, titolari della contrattazione collettiva (i sindacati di categoria e le Rsu). Si arriva fino al punto di istituire un Comitato di Sorveglianza interconfederale che può intervenire sia nei rinnovi dei Contratti nazionali che nei rinnovi dei Contratti aziendali.

Nei fatti l'azione negoziale viene imbrigliata da un sistema di regole a carattere sanzionatorio che determinano la limitazione sia del diritto di sciopero che l'autonomia della categoria nelle azioni da intraprendere per concludere il negoziato.

Si istituzionalizza la bilateralità in alternativa sia alla contrattazione collettiva che alla estensione universale dei diritti a tutto il mondo del lavoro.

Voler imporre un accordo sulle regole e sul modello contrattuale senza ricercare il consenso di tutti i soggetti interessati e negando il diritto di decidere alle lavoratrici e ai lavoratori, significa nei fatti produrre una modifica alla costituzione materiale nel paese e nei luoghi di lavoro.

E' evidente il tentativo di utilizzare la crisi in atto per modificare in modo autoritario il sistema di relazioni sindacali ed indebolire così la rappresentanza collettiva del lavoro.

La Fiom-Cgil non ci sta, non riconosce un sistema di regole imposto che non ha il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori e non intende rispettarlo nella pratica contrattuale sui luoghi di lavoro e nel rinnovo del biennio economico nazionale in scadenza a fine anno.

SEGRETERIA NAZIONALE FIOM-CGIL

Roma, 16 aprile 2009