

lettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;

18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;

19. le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

Roma, 22 gennaio 2009

CISL, UIL, UGL, CISAL, CONFISAL, SIN.PA, CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, CONFAPI, CONF SERVIZI, CONFETRA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, COPAGRI, LEGA DELLE COOPERATIVE, CONF COOPERATIVE, UNCI, AGCI, UNIONE ITALIANA COOPERATIVE, CIDA, CONFEDIR, CIU UNIONQUADRI, CONF AIL, CUQ, ASSOLAVORO, CONFEDERTECNICA, CONF PROFESSIONI

Nel settembre 1997 il Governo Prodi affida ad una *commissione*¹ di "esperti" il compito di verificare l'andamento del *Protocollo del 23 luglio 1993*. Questa commissione - di cui fanno parte Gino Giugni, che ne è anche il presidente, Massimo D'Antona e Marco Biagi - può a buon diritto essere considerata "simpatetica" con le forze politiche del centro-sinistra e conclude i propri lavori con una serie di proposte, la *prima e principale* delle quali suggerisce

*"...un maggior decentramento contrattuale ed una più precisa specializzazione funzionale dei due livelli di contrattazione. Il contratto nazionale dovrebbe rimanere una parte determinante del sistema contrattuale ma potrebbe essere ridimensionato quantitativamente e qualitativamente. Il ruolo fondamentale del contratto nazionale potrebbe essere quello di definire i minimi normativi e di orientare e controllare la contrattazione decentrata. Il livello decentrato, invece, potrebbe acquisire competenze maggiori in temi quali la flessibilità organizzativa, l'orario di lavoro ed il salario per quanto si riferisce alla quota variabile e per obiettivi. Per favorire questo decentramento laddove la contrattazione aziendale è poco diffusa, ad esempio nei settori o nelle aree in cui sono particolarmente diffuse le piccole imprese, si potrebbe prevedere il ricorso alternativo, senza sovrapposizioni, alla contrattazione territoriale"*².

Più di recente, chi ha spinto ulteriormente avanti questa "tradizione giuslavorista 'democratica' e 'di sinistra'" è stato il Prof. Pietro Ichino, esponente di spicco del Partito Democratico. Que-

¹ Commissione di studio per la verifica del Protocollo del 23 luglio 1993 [CVP93].

² CVP93.

sto per dire come certe idee non siano state e non siano affatto patrimonio esclusivo della destra e come, al contrario, abbiano trovato autorevoli interpreti *soprattutto* a “sinistra”.

Le proposte “programmatiche” della “Commissione Giugni” si sono fatte strada gradualmente attraverso un percorso che arriva quasi a compimento proprio con l’accordo sottoscritto il 22 gennaio scorso da CISL, UIL, UGL, Governo e imprese. Di questo accordo, in fondo, non si è parlato moltissimo, se non per segnalare il dissenso della CGIL e la sua mancata sottoscrizione, mentre invece è importante analizzarne i contenuti dal momento che sarà anche e soprattutto su di essi che verrà impostata la contrattazione collettiva nei prossimi anni.

L’accordo del 22 gennaio 2009 si propone di *sostituire* quello del 23 luglio 1993 che aveva rappresentato la disastrosa cornice entro cui era avvenuta la contrattazione collettiva negli ultimi 15 anni, gli anni che hanno condotto i lavoratori italiani ad un pesantissimo arretramento nelle proprie condizioni di salario, di diritti, di sicurezza...

La filosofia dell’Accordo è, aldilà del fumo di propaganda, abbastanza chiara: si tratta di adottare misure volte ad *aumentare i profitti delle imprese* (o quantomeno di “mantenerli” nella fase di crisi che avanza) attraverso la *diminuzione del salario dei lavoratori*. Ovviamente, non si parla di riduzione del salario; si parla di *aumento della produttività* ma, come vedremo, le due cose sono strettamente collegate.

Di “produttività del lavoro” si possono dare diverse definizioni. Quella della Commissione Europea recita:

“Formalmente, la produttività del lavoro corrisponde alla quantità di lavoro necessario per produrre un’unità di un bene specifico. Da un punto di vista macroeconomico, si misura la produttività del lavoro tramite il prodotto interno di un paese (PIL) per persona attiva.

La crescita della produttività dipende dalla qualità del capitale fisico, dal miglioramento delle competenze e della manodopera, dai progressi tecnologici e dalle nuove forme di organizza-

11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;

12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall’autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;

13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l’applicazione degli sgravi di legge;

14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;

15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l’adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva;

16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;

17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione col-

4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;

5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;

6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;

7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;

8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;

9. per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;

10. nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;

zione. La crescita della produttività è la fonte principale della crescita economica"³.

Per realizzare un aumento di produttività dei lavoratori le imprese possono seguire diverse strade.

Quella evidenziata dalla Commissione Europea fa riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, nuove organizzazioni del lavoro, maggiore formazione... il tutto finalizzato all'aumento della *quantità* e della *qualità* di merci e servizi che una "unità produttiva" (ad esempio un lavoratore) può realizzare/erogare nell'unità di tempo (ad esempio un giorno). Se con la vecchia tecnologia un lavoratore realizzava una certa produzione giornaliera e con la nuova tecnologia realizza una produzione giornaliera *doppia* allora si può dire che *la produttività giornaliera è aumentata del 100%* (è raddoppiata). Il che vuol dire, in una situazione di *recessione* come quella attuale, diminuire il numero di lavoratori necessari ovvero, *aumentare la disoccupazione*.

Per aumentare la produttività dei lavoratori si possono anche introdurre *nuove o rinnovate* forme di *organizzazione del lavoro* con lo scopo di intensificare i ritmi, ridurre i tempi morti e le scorte di magazzino ecc...

Ovviamente l'introduzione di una nuova tecnologia o, più in generale, di una nuova organizzazione del lavoro provoca *sempre*, per i lavoratori, un aumento dei carichi psico-fisici e una diminuzione della sicurezza e della salute; quindi, almeno potenzialmente, un aumento della *conflittualità sociale*.

Inoltre, l'aumento della produttività realizzato per via della cosiddetta "innovazione" *costa* e, come ben evidenziato da Marx nel III libro del Capitale, produce quell'aumento della "composizione organica" di capitale che rappresenta uno dei fattori concorrenti alla *caduta tendenziale del saggio di profitto*⁴.

³ Comunicazione della Commissione Europea del 21 maggio 2002, concernente la produttività: *La chiave della competitività delle economie e delle imprese europee* [COM (2002) 262 def. - Non pubblicata nel Gazzetta ufficiale]. SCADPlus, Attività dell'Unione europea. Sintesi della legislazione.

⁴ Saggio di profitto: rapporto tra profitto (plusvalore) e capitale complessivamente impiegato dal capitalista per realizzarlo.

A differenza dei liberisti “di sinistra” e dei riformisti che sono arrivati più di recente al *culto del mercato* - senza capire nulla del reale funzionamento del modo di produzione capitalistico - i padroni sanno benissimo che la fonte del profitto è lo sfruttamento del lavoro salariato. Le “innovazioni” servono solo per poter mantenere (e possibilmente ampliare) lo spazio di mercato ove *realizzare*, attraverso la vendita delle merci, il capitale generato nella fase della produzione⁵. Certo, se produci una merce ma poi non la vendi (non la “realizzi”) è chiaro che hai una *perdita* e non certo un *aumento* di capitale. Ma *al padrone non fa differenza vendere gioielli o rotoli di carta igienica*⁶ perché l’obbiettivo - tanto che si vendano gioielli, quanto che si vendano rotoli di carta igienica - è sempre lo stesso: *accumulare sempre più capitale*. *Fintanto che è possibile*, quindi, i padroni cercano di realizzare l’aumento della produttività comprimendo i salari e, in particolare, di *legare la maggiore quota possibile della retribuzione al raggiungimento di obiettivi posti dall’azienda*⁷. Sono quelli che vengono definiti “salari di produttività” o, per semplicità, *premi*.

Il “salario di produttività” dovrebbe essere contrattato nel *secondo livello* della contrattazione collettiva (il livello “decentrato”), tipicamente in ambito aziendale, ma molto spesso *viene imposto dall’azienda* senza alcuna trattativa.

I premi possono essere *collettivi* (ad esempio il “premio di risultato”, o “di partecipazione” come viene spesso eufemisticamente definito) o *individuali*. Non c’è bisogno di dire che le imprese preferiscono di gran lunga stabilire premi individuali (o “a squadre”) perché in questo modo *tutti giocano il campionato, ma lo scudetto - ovvero il premio - lo vince uno solo* (o comunque pochi); viceversa, con un premio “collettivo” il premio scatta per tutti o per nessuno (e questo non va bene perché il padrone prefe-

⁵ Perché il capitalista dovrebbe “innovare” *prodotti e processi* (come si suol dire) se fosse in grado di realizzare il capitale generato nella produzione (per effetto dello sfruttamento del lavoro salariato) anche senza alcuna innovazione? Sarebbe solo una spesa inutile.

⁶ E difatti, il “capitalista collettivo” - la classe sei capitalisti - vende sia gli uni che gli altri.

⁷ Ovviamente maggiore è l’arbitrarietà degli obiettivi, maggiore è l’aumento di produttività realizzabile.

- per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio
- in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice revisionale costruito sulla base dell’IPCA (l’indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l’Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L’elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;
- si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
- il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
- il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
- nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l’indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l’individuazione dell’indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell’eventuale recupero nell’ambito del successivo triennio, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell’intero settore;

3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;

Appendice

Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali

Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare - con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni - un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
 - avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
 - avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

risce *sempre* dividere i lavoratori, anche dal punto di vista salariale, per giocare sulla competizione tra loro).

L'accordo del 22 gennaio 2009 punta a realizzare le condizioni per un aumento della produttività basato sulla valorizzazione del "salario di produttività" perché le imprese non vogliono scucire soldi per il rinnovamento degli impianti e dei cicli produttivi, specialmente di fronte ad una crisi molto profonda e avendo l'asso nella manica di centrali sindacali tra le più arretrate e filopatronali del mondo.

Ma la *condizione necessaria* per incentivare la corsa al "salario di produttività" è, evidentemente, quella della distruzione progressiva del salario *base* definito con il CCNL. Più basso è il salario di primo livello (derivante dal CCNL) e più forte sarà la spinta dei lavoratori a cercare integrazioni salariali al secondo livello.

Questo è il motivo per cui, pur enunciando come obiettivo prioritario lo "sviluppo" del salario di produttività (che *non* si definisce nel primo livello della contrattazione collettiva) nell'accordo del 22 gennaio si parla *solo* della contrattazione collettiva di primo livello o, per meglio dire, di come "riformarla" in modo da diminuire il più possibile salario e diritti.

Prima di analizzare come agisce sulla contrattazione nazionale l'accordo del 22 gennaio è indispensabile ricordare che in Italia la contrattazione di secondo livello riguarda solo 2 dei 17⁸ milioni di lavoratori dipendenti (cioè *meno del 12%*). Se la matematica non è un'opinione *quasi il 90% dei lavoratori non ha contrattazione di secondo livello e la propria base salariale è solo quella ricavata dal CCNL*. Ciò significa che *la riduzione del CCNL colpisce quasi il 90% dei lavoratori italiani* e tra questi, in modo particolare, i lavoratori precari e immigrati, ovvero quelli più deboli e ricattati. Ma anche chi ha una parte del salario derivante da contrattazione di secondo livello vedrà ridursi la parte di primo livello e non c'è proprio scritto da nessuna parte (perché, ovvia-

⁸ Comunicato Rete 28 Aprile - FISAC, *Giudizio e commento sull'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali*, 25 febbraio 2009.

mente, *non dovrà accadere*) che la contrattazione di secondo livello possa recuperare quanto perso al primo.

Ancora una considerazione. Noi *oggi* ci troviamo a difendere il CCNL dall'attacco delle imprese che vogliono ridurne notevolmente l'importanza per spostare il maggiore peso possibile sulla contrattazione decentrata dove i lavoratori sono ancora più deboli. Ma non è sempre stato così. Tra la fine degli anni '60 e gli anni '70 molte delle conquiste "ratificate" nei contratti nazionali erano state già realizzate nella contrattazione aziendale grazie alla pressione dei lavoratori in alcune grandissime imprese (soprattutto, industriali). In un certo senso, il CCNL *estendeva* conquiste che in settori importanti del mondo del lavoro erano già state acquisite. Questo per dire che, in linea di principio, non dobbiamo avere alcuna forma di feticismo: dobbiamo difendere la trincea più avanzata, quale che essa sia nella concreta situazione storica e sociale. Oggi, con il dilagare del precariato, con il pesante indebolimento della forza operaia nelle grandi e medie fabbriche, con la deriva anti-solidaristica che ha corroso anche il movimento dei lavoratori... il livello generale della contrattazione è una difesa migliore del livello aziendale o territoriale. Ma non è detto che questo debba valere in assoluto, sia perché le grandi fabbriche possono tornare a giocare - almeno parzialmente, rispetto al passato - un ruolo fondamentale, sia perché, ne siamo convinti, *nuove forme di organizzazione territoriale*⁹ saranno decisive nella ricostruzione di una *forza combattiva e organizzata dei lavoratori* con cui partiti, sindacati, padroni, Stato... dovranno tornare a fare i conti.

⁹ Quelle che in alcune occasioni abbiamo immaginato come *Camere del Lavoro Territoriali Indipendenti* (CdLTI).

I lavoratori devono essere consapevoli che questo accordo (con tutte le leggi attuative che lo implementeranno) sarà la cornice entro cui avverrà la contrattazione nella prossima fase.

Ma come sempre il problema non è tanto e solo di "quadri normativi"; il problema è, innanzitutto, di *rapporti di forza tra le classi*. Se il movimento dei lavoratori saprà ritrovare la strada della propria autonomia politica ed organizzativa, la strada della lotta di classe, allora ogni accordo potrà essere rimesso in discussione. Viceversa, la china verso la servitù è ancora lunga, anche se... sempre meno.

Marzo 2009

Conclusione

L'accordo è, come sempre, infarcito di "dichiarazioni di intenti" e di "buone volontà" che non avranno alcun seguito, come quella dell'eventuale adozione di non meglio precisati "elementi economici di garanzia" per le "situazioni di difficoltà economico-produttiva". È come per il cosiddetto "dibattito" sull'estensione degli ammortizzatori sociali ai precari: tutti ne parlano, ma i precari non hanno ancora visto un soldo e molto difficilmente ne vedranno (comunque in misura da elemosina); del resto, che senso avrebbe avuto precarizzare il lavoro per abbassare il salario e permettere un'enorme flessibilità in ingresso e in uscita, se poi nella situazione di crisi ti pagassero per stare a casa? Ora, un conto sono i lavoratori che gli ammortizzatori ce li hanno (e sono sempre meno), ma gli altri, se vogliono qualcosa, se la devono sudare scatenando la ribellione contro lo Stato e il padronato. Oppure, si preparino a stringere la cinghia.

Forse arriverà qualche risorsa per le piccole e medie imprese che, in fin dei conti, sono pur sempre parte fondamentale del blocco sociale dominante; ma questi soldini non andranno certo ai lavoratori, bensì al finanziamento dei piccoli e medi padroni a cui le banche non fanno più credito perché, in questa situazione di crack finanziario, non si fidano più di nessuno⁴⁰. Naturalmente il Governo userà il piccolo gruzzoletto da spartire come "leva" per aumentare il proprio controllo politico sul territorio decidendo - *su base elettorale* - "dove e a chi" elargire e "dove e a chi" dare pedate nel di dietro.

Noi abbiamo scelto i punti principali, evitando di commentare le chiacchiere e cercando di spendere qualche parola in più per spiegare i passaggi scelti.

⁴⁰ Da questo punto di vista la "boutade" di Berlusconi sulla *nazionalizzazione* di alcune banche è molto più seria di quanto si possa credere. Lo Stato potrebbe comprarsi alcune banche e poi utilizzarle per regolare il finanziamento delle imprese in base a criteri di ordine politico, piuttosto che di ordine economico-finanziario, scaricando gli effetti delle proprie scelte sulle spalle dei contribuenti.

La parte salariale

L'accordo del 22 gennaio interviene sulla questione economica (i salari) in diverse parti. Vediamo quali sono:

1. Cambiano i *tempi* per i rinnovi contrattuali: *da 2 a 3 anni per la parte economica, da 4 a 3 anni per la parte normativa*.

2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
- avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa¹⁰;

Per capire gli effetti di questa modifica - generalmente e colpevolmente *sottovalutata* - dobbiamo tenere presente che il meccanismo dell'adeguamento salariale, ove anche fosse effettivamente realizzato (e non può esserlo "per definizione", altrimenti si tratterebbe di una "scala mobile ritardata"), avverrebbe comunque alla fine del periodo di vigenza del CCNL; è evidente che *durante il periodo* la perdita di potere d'acquisto dovuta all'*aumento reale* (e progressivo) del costo della vita¹¹ determina inevitabilmente una perdita secca e non recuperabile di salario. Dunque, o l'adeguamento si realizza in *tempo reale* (e questo non avveniva neppure con la "scala mobile", ritardata comunque di 6 mesi) oppure si ha una perdita di salario ove anche l'adeguamento fosse "perfetto" (cioè, senza "vacanza contrattuale"¹² e con un aumento

¹⁰ Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali, Roma, 22 gennaio 2009 [AQRAC09], punto 2.

¹¹ I dati relativi all'andamento dei prezzi al consumo (calcolati con sia con l'indice FOA che con il NIC) mostrano che questo indice è stato, dal 1945 al 2008, quasi ininterrottamente positivo (il che significa *aumento dei prezzi al consumo*) (a parte 2 soli anni - e nel solo nel caso del NIC -: 1950: -1.3%; 1959: -0.4%). Ciò significa che, mediamente, in Italia i prezzi non sono mai diminuiti e tanto meno lo sono in questo momento, aldilà di quello di cui straparla il Ministro dell'Economia Tremonti che scambia la *diminuzione dei prezzi* con la *diminuzione dell'aumento dei prezzi* e dichiara che nonostante la crisi - ed anzi, secondo lui, *in virtù della crisi* - chi ha un "lavoro sicuro" "oggi sta meglio di prima" (cfr *Annozero* di giovedì 26 marzo 2009).

¹² La "vacanza contrattuale" è il ritardo tra la *scadenza* di un contratto e la *firma* di quello successivo. Questo ritardo nell'approvazione di nuovi

salariale equivalente nominalmente all'aumento dell'indice dei prezzi al consumo calcolato nel periodo di vigenza del contratto). Poiché i prezzi - poco o tanto - complessivamente cresceranno, l'estensione da 2 a 3 anni sarà un vantaggio per i padroni che si metteranno in tasca la differenza tra l'aumento dei prezzi da essi praticato nel triennio e il mancato adeguamento dei salari. Prima si intascavano la differenza a bienni, ora a trienni. Un aumento del 50%.

C'è chi¹³ afferma che in un'epoca di crisi i prezzi tendono a scendere. In realtà, a meno di veri e propri crolli (che tutti sperano di riuscire a scongiurare) quella che tende a scendere è l'inflazione (cioè l'aumento dei prezzi). Ad esempio, un fenomeno peculiare della fase monopolistica o oligopolistica del modo di produzione capitalistico è quello della *stagflazione* ovvero del combinarsi di due fenomeni apparentemente contraddittori - *stagnazione* e *inflazione* -, almeno in un regime di libero mercato puro entro cui valesse la legge della domanda e dell'offerta.

In conclusione, la triennializzazione della verifica economica del contratto è una "novità" che produce una diminuzione netta del salario (e, tra l'altro, cambia in peggio la già pessima situazione che si era avuta negli ultimi 15 anni).

Invece, la diminuzione da 4 a 3 anni del periodo per il rinnovo della parte *normativa*, in una fase in cui i lavoratori perdono gradualmente diritti, in cui vengono introdotte sempre nuove forme di precarizzazione, ecc... produce *per il padronato il vantaggio di poter mettere mano più frequentemente alla parte-diritti dei contratti*.

Naturalmente c'è sempre la possibilità, per Confindustria, di rimettere mano all'*intero* modello della contrattazione collettiva ove esso andasse troppo "fuori parametri" e si rivelasse contro-

contratti a cui le imprese costringono sistematicamente i lavoratori non avviene per caso: arrivare troppo presto all'accordo significa, per le imprese, perdere la possibilità di ridurre salario ai lavoratori anche nella vacanza contrattuale; infatti, le elargizioni "una tantum" previste dai contratti e relative a tale "vacanza" sono sempre *quantitativamente inadeguate* e soprattutto *esterne alla retribuzione*.

¹³ Tremonti, vedi nota 11.

In particolare, deroghe di carattere territoriale, aprono la strada alla reintroduzione delle "gabbie salariali" abolite nel 1969 e che il Governo Berlusconi aveva già provato a reintrodurre nel 2001, peraltro senza particolare successo, attraverso i DDL 848 e 848bis. Non c'è bisogno di dire che la diversificazione salariale su base territoriale (in sostanza la *diminuzione del salario per le regioni meridionali e in genere depresse*) aprirà la strada ad un approfondimento della "guerra tra poveri" interna che si sommerà a quella contro gli immigrati. Un nuovo modo per alimentare la divisione tra i lavoratori e l'innescò del "circolo vizioso" del ricatto da parte delle aziende, ciò che aumenterà la rincorsa del salario verso il basso.

“Razionalizzazioni” di questo tipo, in effetti, sono già in corso da anni. Basti pensare al tentativo in atto di accorpate i CCNL dei ferrovieri con quello del trasporto pubblico locale che, secondo le imprese, dovrebbe ovviamente realizzarsi nel senso di peggiorare la situazione dei ferrovieri verso quella dell’autoferro.

Invece, negli scorsi anni, lo scorporo di centinaia di migliaia di lavoratori da una categoria per essere inseriti in nuove categorie (basti pensare alla transizione dai metalmeccanici alle *telecomunicazioni* per i lavoratori Telecom, Vodafone, ecc...) era stata realizzata per indebolire i metalmeccanici e, ancora di più, i lavoratori “scorporati” che transitavano dalla categoria più forte a una delle meno forti.

Questo per dire che scorpori e accorpamenti sono stati e vengono utilizzati a seconda della convenienza, ma sempre con lo stesso obiettivo: *indebolire la resistenza dei lavoratori* e, per conseguenza, peggiorare le loro condizioni di salario e di diritti.

7. Fino a questo momento abbiamo visto i vari passaggi dell’accordo e abbiamo scoperto la loro pericolosità per il salario e i diritti dei lavoratori. Ma c’è un breve passaggio che applicato in termini letterali ha la facoltà di peggiorare ulteriormente e drasticamente la situazione. Si tratta del passaggio sulle “deroghe”

“per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria”³⁹

Il che, più o meno, suona così: *il contratto nazionale di lavoro è uguale per tutti i lavoratori... salvo quelli a cui non si applica.*

Attraverso le deroghe (che potranno riguardare particolari situazioni di crisi aziendale, settoriale o territoriale oppure iniziative volte alla crescita economica di aree depresse, ecc...) di fatto *il CCNL viene a perdere la sua valenza generale.*

³⁹ [AQRAC09], punto 16.

produttore per i profitti (ad esempio se i prezzi cominciassero davvero a diminuire sensibilmente).

2. Il parametro da considerare per l’adeguamento dei salari all’aumento del costo della vita passa da una previsione arbitraria (l’*inflazione programmata*¹⁴) ad un’altra previsione arbitraria - l’*IPCA*¹⁵ - opportunamente “depurata” dell’inflazione derivante dai costi energetici (benzina, metano, energia elettrica...) che verrà così integralmente scaricata sui lavoratori”.

“- Per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice revisionale costruito sulla base dell’IPCA (l’indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l’Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L’elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo.

- Si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati,¹⁶

Se la “previsione IPCA” dovesse verificarsi al di sotto dell’aumento *reale* del costo della vita si prevede, formalmente com’era fino ad oggi, l’adeguamento. Solo che, mentre *prima* questo adeguamento poteva *teoricamente* arrivare fino all’intera inflazione “reale”, *oggi* al massimo si potrà arrivare sino all’inflazione “reale” *meno i costi energetici*. In questo modo l’adeguamento salariale al reale aumento dei prezzi viene *esplicitamente* escluso.

¹⁴ Che ogni primavera il Governo fissa nel *Documento di Programmazione Economico-Finanziaria* (DPEF) il quale costituisce, con la Finanziaria, il principale documento di indirizzo del Governo in materia di politica economica.

¹⁵ IPCA: Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato. Viene calcolato dall’Istat e inviato mensilmente all’Eurostat. Si basa su un “paniere” di prodotti dal prezzo comparabile in ambito europeo.

¹⁶ [AQRAC09], punto 2.

Naturalmente, si tratta comunque di *chiacchiere* dal momento che né prima, né oggi, si è mai avuto alcun adeguamento alla cosiddetta “inflazione reale”¹⁷.

Si sostiene che l’aver adottato l’“IPCA depurata” in luogo dell’inflazione programmata rappresenta un passo in avanti (in particolare si introduce l’uso di un indice previsionale “oggettivo” contro quello di un indice previsionale puramente arbitrario). E si porta a testimonianza il fatto che, se dal 1993 ad oggi, si fosse adottato l’indice IPCA in luogo dell’inflazione programmata avremo avuto un aumento medio salariale più alto di quello effettivamente riscontrato¹⁸.

A parte il fatto che questa affermazione rappresenta una ammissione, seppure postuma, sul reale funzionamento del precedente meccanismo¹⁹ e che l’Ires-CGIL contesta pure la fondatezza di questa affermazione²⁰, quello che consegue - nel migliore dei casi - è semplicemente questo: la *riduzione del salario* avrà, nei pros-

¹⁷ Tra l’altro quella che correntemente viene definita “inflazione reale” è in realtà l’inflazione calcolata dall’Istat che - ormai lo sanno anche i sassi - è sistematicamente al di sotto di quella reale, perché il metodo di calcolo è sempre inadeguato rispetto alla realtà (per sincerarsene basterebbe andare a vedere come evolve il cosiddetto “paniere”, cioè l’insieme dei prodotti i cui prezzi vengono monitorati per il calcolo dell’Indice dei prezzi al consumo. Qualche anno fa ci fu anche una fortissima polemica contro le statistiche Istat, assai poco realistiche, alimentata ulteriormente dai dati evidenziati da altri istituti di ricerca, come l’*Eurispes*, molto al di sopra di quelli Istat. In definitiva, l’IPCA è sotto l’indice Istat (e di molto, togliendo l’energia) e l’Istat è molto al di sotto della realtà.

¹⁸ Già, ma forse anche sull’inflazione programmata i governi sarebbero stati di manica molto più larga se essa non fosse stata usata come indice per il rinnovo della parte economica dei contratti nazionali di lavoro.

¹⁹ E allora perché lo si è adottato per 15 anni difendendolo come una conquista - *concertativa* - dei lavoratori?

²⁰ Agostino Megale, Beniamino Lapadula, Riccardo Sanna, *Gli effetti dell’accordo separato*, Ires.CGIL, 27 gennaio 2009. Tra l’altro, tra la bozza di maggio di CGIL-CISL-UIL e l’accordo del 22 gennaio 2009, su questo tema, c’è una differenza notevole: nel primo caso si suggeriva l’uso dell’IPCA *integrata* con il costo dei mutui (aumentato notevolmente in questi anni); nell’Accordo, invece, si adotta l’IPCA *depurata* dai costi energetici.

della CGIL che “gli altri” non hanno mai voluto accettare. La cosa interessante è che Epifani fa il suo ragionamento nell’ambito della discussione sul DDL del Governo relativo al diritto di sciopero nei trasporti. Il che equivale chiaramente ad un sostanziale “via libera” al DDL ed anche, indirettamente, a quanto scritto nell’accordo del 22 gennaio su questo tema. La CGIL non faccia, quindi, la parte di chi difende il diritto di sciopero dagli attacchi delle controparti perché è un ruolo che non le si confà.

La CGIL parla di “incostituzionalità” di quanto previsto dall’accordo, ma in realtà la CGIL non dice che la Costituzione prevede l’*individualità del diritto* di sciopero e la *collettività del suo esercizio*. Vale a dire che i lavoratori hanno il diritto individuale di *partecipare* allo sciopero, ma non quello di *proclamarlo* (e infatti già oggi, per indire uno sciopero, ci vogliono delle condizioni di rappresentatività: RSU a livello aziendale, maggiore rappresentatività e sottoscrizione degli accordi per il livello nazionale). Non solo. La Costituzione prevede che il diritto di sciopero sia garantito “nell’ambito delle leggi che lo regolano”; ad esempio, la L.146/90 o la L.83/2000 o qualsiasi altra possa essere approvata sulla base del DDL del 27 febbraio 2009 o dell’accordo interconfederale del 22 gennaio 2009.

Aldilà della “costituzionalità”, il vero problema è quello del restringimento anti-democratico del diritto di sciopero alle sole organizzazioni compiacenti (che si cerca di rafforzare con queste misure) e la sostanziale sterilizzazione dello sciopero come strumento di lotta dei lavoratori.

6. L’Accordo prevede una riduzione del numero dei contratti esistenti.

“Le parti convengono sull’obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti”³⁸.

Questa riduzione può apparire, a prima vista, cosa utile e razionale, ma nasconde in realtà il grande rischio dell’accorpamento tra contratti nazionali con un *livellamento al ribasso*.

³⁸ [AQRAC09], punto 19.

“le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l’insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita”³³

La prima conseguenza di questa intesa è il “Disegno di legge delega” approvato dal Consiglio dei Ministri il 27 febbraio scorso³⁴ con il quale si produce, nei fatti, la *sterilizzazione* del diritto di sciopero.

Si comincia dai *trasporti* (anche se il testo non si riferisce mai esplicitamente a questo specifico settore, in quanto parla genericamente di

“Revisione della legge 146/1990 e successive modifiche in settori o attività che incidano sul diritto alla mobilità e alla libertà di circolazione”³⁵

ma è del tutto evidente, proprio alla luce di quanto contenuto nell’accordo del 22 gennaio 2009 che si intende estendere questa impostazione a *tutti* i servizi pubblici.

Per il settore privato, la sterilizzazione del diritto di sciopero per milioni di lavoratori è già stata realizzata facendo dilagare la precarietà e i contratti cosiddetti “atipici” (che si sommano alla mancanza di tutela prevista dallo Statuto dei Lavoratori il cui articolo 18³⁶ non si applica alle aziende con meno di 15 dipendenti³⁷).

Da osservare che Guglielmo Epifani, intervistato nella trasmissione televisiva “8 e mezzo”, si dichiara favorevole ad un meccanismo di certificazione (in base al numero di iscritti) della “rappresentatività”. Dice anche che questa è *la proposta di sempre*

³³ [AQRAC09], punto 18.

³⁴ *Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone*. Si tratta di un testo in 5 articoli con il quale ci si propone la revisione della Legge 146/90 che limita il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ Obbligo di reintegro in caso di licenziamento senza giusta causa.

³⁷ E in queste aziende ci lavora il 50% della forza lavoro dipendente.

simi anni, una *pendenza leggermente inferiore* di quella avuta nei 15 anni appena trascorsi. E questo non è certo dettato dalla bontà della Confindustria o dalla capacità di contrattazione dei sindacati padronali CISL-UIL-UGL, ma dalla constatazione oggettiva che un ritmo di diminuzione salariale come quello che si è avuto negli ultimi 15 anni porterebbe i lavoratori italiani (già oggi penultimi nella classifica UE e con un ritmo di peggioramento tra i più accentuati²¹) in condizioni sociali devastanti da cui potrebbero derivare pericolose tensioni sociali e anche un pericoloso circolo vizioso in termini di riduzione dei consumi (tenuto anche conto della contrazione fortissima del mercato - *a debito* - USA che per due decenni era stato un fondamentale mercato di sbocco per le merci europee e asiatiche).

3. Nel settore pubblico gli aumenti dovranno essere *compatibili* con le risorse stabilite dalla Legge Finanziaria. Questo significa, innanzitutto, che la contrattazione nazionale di categoria non ha nessuna autonomia e deve essere sottoposta ai vincoli di programmazione economica del Governo. Si tratta una situazione analoga a quella vigente in epoca fascista e nella fase immediatamente successiva alla seconda guerra mondiale

“La contrattazione era quindi subordinata ai vincoli ed alle compatibilità preventivamente concordate al tavolo delle corporazioni definito per legge. [...] I Contratti nazionali di categoria, formalmente riconosciuti, erano ancora praticati solo per aspetti secondari (ferie, procedure per l’assunzione, provvedimenti disciplinari, cottimo ecc). L’accordo Confederale sulle tabelle salariali del 1945, ripete il divieto (già previsto nel modello corporativo fascista) di tentare con accordi aziendali o provinciali di variare i rigidi rapporti salariali indicati nelle tabelle nazionali”²².

Ora, come agiscono concretamente i cosiddetti “vincoli di politica economica” posti dal Governo (e che in questi anni ci sono stati venduti come “oggettivi” in base a presunte “leggi del merca-

²¹ Cfr OECD, *Growing unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, 2008 report.

²² Rivista di critica sindacale, *Salario e modelli contrattuali*, giugno 2006.

to”) quando un “ipotetico” Governo decreta una riduzione (“cuneo fiscale”) di 6 miliardi di euro all’anno di tasse alle imprese oppure stabilisce un piano anti-crisi per regalare miliardi di euro a banche e industrie? È semplice: sottomette gli interessi dei lavoratori a quelli delle imprese, toglie risorse al salario per destinarle al profitto.

Non solo. L’accordo non parla di recuperi certi di “eventuali” scostamenti, ma di recuperi “eventuali” che tra l’altro non dovranno avvenire nel triennio di vigenza del contratto, ma nel *triennio successivo*. Questo significa che i lavoratori del settore pubblico rinnoveranno il proprio contratto come *minimo* ogni 3 anni, potendo arrivare anche a 6 anni (più l’“eventuale” vacanza contrattuale) ovvero un tempo di “blocco salari” lunghissimo. Il che potrebbe tradursi, di nuovo, in una riduzione drastica del salario dei dipendenti pubblici.

C’è poi da sottolineare un elemento ulteriore. Nella contrattazione relativa al pubblico impiego il Governo è la *controparte* dei lavoratori, il loro datore di lavoro. Concedere al Governo il diritto di stabilire (attraverso la Finanziaria) il tetto invalicabile di risorse che possono essere destinate ai rinnovi contrattuali è come dare a Montezemolo la libertà di decidere gli aumenti dei lavoratori FIAT. Quale modello di contrattazione aziendale viene fuori? E’ chiaro, il modello *padronale*.

4. Sempre sul versante del salario c’è ancora un elemento da sottolineare. Si tratta del tema della *fiscalità* pretesa - è il caso di dirlo - per l’incentivazione del salario di produttività. Su questo tema non si può dire che le cose non siano chiare:

“per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - le parti confermano la necessità che vengano *incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili* tutte le misure volte ad incentivare, in termini di *riduzione di tasse e contributi*, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di *produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia* ed *altri elementi* rilevanti ai fini del miglioramento della *competitività* nonché ai risultati legati

mente e comprensibilmente avversata dalle imprese³¹. Con la riforma si avrà la schedatura di massa degli iscritti al sindacalismo indipendente oppure la limitazione nell’accesso alla rappresentanza nei luoghi di lavoro.

C’è poi tutto il tema che riguarda il livello al quale viene analizzato il dato associativo: a livello aziendale? A livello nazionale? A livello categoriale? Ovviamente a seconda della scelta che verrà fatta le cose cambiano. Per fare un esempio, i sindacati di base, spesso presenti a macchia di leopardo, soffrirebbero molto un “elemento associativo” basato su un dato nazionale interconfederale, mentre se la caverebbero un po’ meglio a livello settoriale (scuola, pubblico impiego, ferrovie...) e ancora meglio a livello “aziendale” o “compartimentale”.

Non c’è bisogno di sottolineare che stringere i cordoni antidemocratici della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro costituisce la dimostrazione più plateale del fatto che sindacati, padroni e Governo temono, più di ogni altra cosa, l’autonomia dei lavoratori.

5) Nell’accordo ci sono due passaggi che riguardano lo sciopero. Uno riguarda *tutti* i lavoratori

“saranno definite le modalità per garantire l’effettività del periodo di “tregua sindacale” utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato”³²

Lo sciopero non può essere utilizzato per sostenere le rivendicazioni dei lavoratori nella trattativa; si deve fare lontano dal negoziato, così, tanto per fare o, per meglio dire, quando non serve a nulla.

Il secondo passaggio è riferito specificamente ai lavoratori dei *servizi pubblici locali*:

³¹ Laddove, d’altro canto, ognuno di noi sa che in particolari situazioni sono le aziende stesse a promuovere l’ingresso dei sindacati - ovviamente, di quelli compiacenti - nei luoghi di lavoro.

³² [AQRAC09], punto 8.

basava su quell'unico principio che consideriamo meritevole di essere sostenuto: *tutti elettori, tutti eleggibili*. Che a decidere quali debbano essere i loro rappresentanti siano i lavoratori.

L'ulteriore "giro di vite" sulla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sta particolarmente a cuore alla CGIL perché la CGIL è molto più esposta di CISL, UIL e UGL al rischio di "fronda interna" da parte di delegati che mal digeriscono le porcate sottoscritte dal proprio sindacato. Si tratta di evitare, quanto più possibile, che i lavoratori possano decidere con il voto chi eleggere nella lista dei candidati e, in ogni caso, ridimensionarne il peso annacquandolo nella quota crescente di delegati servili che nei posti di lavoro non vanno a rappresentare i lavoratori, ma le burocrazie sindacali.

Nell'accordo del 22 gennaio il tema della rappresentanza è solo annunciato ed è posto in relazione a quello della *rappresentatività*. Sembra un gioco di parole ma non lo è. Ha diritto alla rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro chi dimostra di avere già una certa rappresentatività *associativa*, cioè un certo numero di iscritti²⁹, tutto questo, indipendentemente dal reale consenso elettivo dei delegati.

Ma come si fa a conoscere esattamente questo numero superando l'attuale auto-certificazione³⁰? Una parte degli iscritti è nota allo Stato e al padronato (è la parte che ha la trattenuta sindacale in busta paga); ma una parte non lo è, come ad esempio tutti quei lavoratori che vivono in situazioni di forte ricatto (piccole imprese, precari, immigrati...) e che si iscrivono al sindacato senza renderlo "pubblico", almeno per una certa fase. Questo vale in particolar modo per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali di base, ai Cobas, ecc... la cui scelta sindacale è particolar-

²⁹ E noi sappiamo benissimo che la gran parte degli iscritti alle organizzazioni sindacali si iscrive solo per poter eccedere a prezzi inferiori ai servizi da queste erogati: CAAF, uffici vertenze, patronati... L'esempio più classico in questo senso è quello dei pensionati che ormai costituiscono la maggioranza assoluta degli iscritti.

³⁰ Cfr la trasmissione televisiva Report dello scorso autunno, intitolata *Il sindacalista*.

all'*andamento economico* delle imprese, concordati fra le parti,"²³

Padroni e sindacati (qui, bisogna dire, anche *tutta* la CGIL acconsente) vogliono che lo Stato sganci *più soldi, alla svelta e senza tanti fronzoli* per pagare con i soldi pubblici una buona fetta dell'aumento di produttività (ovvero, come abbiamo visto, *del profitto*). Premesso che i "premi aziendali" sono vincolati al raggiungimento di "obiettivi economici" che potrebbero anche non realizzarsi per colpa delle imprese o - che è lo stesso - del mercato²⁴, va sottolineato che le tasse, in Italia, le pagano soprattutto i lavoratori dipendenti (per l'80%) perché ad essi la ritenuta viene fatta "alla fonte" (sostituito d'imposta). Dunque: i lavoratori dipendenti pagherebbero con i propri soldi (almeno per l'80%) l'aumento del profitto dei padroni, realizzato attraverso l'aumento della produttività ovvero dei ritmi di lavoro: va bene che ci sono persone che godono ad essere frustate, ma qui, con il masochismo, si esagera.

Sulla *de-tassazione del salario accessorio* centro-destra e centro-sinistra la pensano allo stesso modo. Il Governo Prodi ha approvato nel 2007 (con il decisivo appoggio dei partiti di quella che alle elezioni dell'aprile 2008 si è presentata come Sinistra Arcobaleno, ovvero PRC, PdCI, ex Sinistra DS, Verdi) i "protocolli del luglio 2007" con cui si avviava la *detassazione dei premi*. Il Governo Berlusconi voleva essere ancora più zelante proponendo la *detassazione degli straordinari*, ma poi Confindustria stessa gli ha fatto osservare che, in una situazione di crollo degli ordini e della produzione, di straordinari se ne faranno molti meno (tenuto anche conto che sono in genere illegali nelle situazioni di crisi aziendale dichiarata e di ricorso agli "ammortizzatori sociali")²⁵.

²³ [AQRAC09], punto 9, corsivi nostri.

²⁴ Cfr, *Primomaggio* n.12, in particolare quando si fa riferimento all'analisi del premio di risultato e del suo legame (che nell'accordo del 22 gennaio scorso è chiarissimo) con la redditività.

²⁵ Proprio in questi giorni Emma Marcegaglia torna all'attacco: vanno bene incentivi, decontribuzioni e defiscalizzazioni, ma ora le imprese vogliono direttamente soldi "veri", mica "Tremonti bond".

La parte normativa

5. Padroni e sindacati temono a ragione che le misure anti-popolari che stanno predisponendo, sommate al quotidiano peggioramento degli indici economici e alle conseguenze sociali di questo peggioramento, possano produrre grande malcontento tra i lavoratori. Per gestire l'accordo bisogna dunque *impedire che all'interno dei luoghi di lavoro il dissenso si trasformi in lotta e la lotta in organizzazione*. Si deve allora prevedere una "ristrutturazione" delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro - quelle che oggi sono le RSU - nel senso di un *maggiore controllo da parte del sindacato di regime*

"salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la *certificazione* all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;"

Premesso che si dovrebbe *sempre* trovare quanto meno *singolare* che padroni e Governo pretendano di sindacare il modo in cui i lavoratori intendono organizzarsi nei luoghi di lavoro, va sottolineato che sul tema della *rappresentanza* il documento dice *poco* - perché rimanda i dettagli ad una ulteriore e più specifica intesa - e allo stesso tempo *tantissimo*, perché chiarisce senza possibilità di equivoco l'obiettivo che si intende cogliere: annullare o impedire qualsivoglia autonomia dei lavoratori, restringere alla triade sindacale il monopolio della rappresentanza spazzando via senza tanti complimenti il sindacalismo di base e di classe.

Entro qualche mese sapremo *esattamente* come verranno "riformate" le rappresentanze sindacali, ma noi sappiamo già oggi quale sia il dibattito in corso su questo tema, così come sappiamo che la CGIL sarà di questa partita essendo molto interessata a questa "riforma" di cui è la principale sostenitrice²⁶. Vediamo perché.

²⁶ Cfr. *Legge sulla rappresentanza, unità possibile*, in *rassegna.it* del 25 febbraio 2009, CGIL, *Accordo Quadro separato del 22 gennaio 2009, Illustrazione e commento*, Il merito dell'intesa. La rappresentanza: "Il

Cosa significa, concretamente, ricorrere alla *certificazione* (ad esempio, presso il CNEL per il lavoratori e presso l'INPS per i pensionati o per entrambi) dei dati relativi all'iscrizione sindacale? Significa, indirettamente, che si intende *ridurre ulteriormente la quota elettiva della rappresentanza sindacale* (che con le attuali RSU equivale ai 2/3 dei delegati designabili²⁷, salvo espressa rinuncia da parte di CGIL-CISL-UIL alla "clausoletta" che viene loro riservata dall'accordo per la costituzione delle RSU) per espandere la *quota "associativa"* (ovvero nominata dalle burocrazie sindacali).

Anche un bambino capisce che questa forma "mista" di rappresentanza (sempre *meno elettiva*, sempre *più associativa*) punta a rafforzare il potere di controllo delle burocrazie sindacali e a ridurre l'agibilità per le organizzazioni sindacali di base e di classe a cui si vuole impedire di catalizzare la potenziale rabbia dei lavoratori. Mano a mano che il sindacato perde credibilità e rappresentatività (come è noto tende progressivamente a diminuire il numero dei lavoratori iscritti e, ancor di più, dei militanti) viene surrettiziamente fatto crescere il suo potere di controllo nei luoghi di lavoro. Più i sindacati perdono forza nel proprio rapporto con i lavoratori, più viene drogata la rappresentanza con espedienti truffaldini.

A dire il vero un tentativo in questo senso era stato fatto già nel lontano 1970 con lo *Statuto dei Lavoratori* (L. 300) che prevedeva una rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro particolarmente *arretrata* (le RSA) marginalizzata per anni dal movimento dei Consigli di Fabbrica - sorto nell'"autunno caldo"²⁸ - che si

tema, insieme a quello relativo alla democrazia, recepisce indubbiamente una nostra rivendicazione". Ah, beh...

²⁷ "Alla costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva", *Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie*, Roma, 20 dicembre 1993.

²⁸ Sviluppatisi dal 1969 fino ai primi anni '70.