



Trasporti

LIBERI LICENZIAMENTI Accordo 28 giugno e art. 8. Cosa cambia nel mondo del lavoro



Nazionale, 10/12/2011

Avremmo potuto limitarci a scrivere un'affermazione certamente vera: il recente accordo interconfederale del 28 giugno unito all'articolo 8 della manovra finanziaria correttiva di agosto, rendono più precario il mercato del lavoro e blindano la legittimità e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali minimizzando la democrazia nei luoghi di lavoro.

Certamente tentare di spiegare in modo tecnico un argomento come questo non è facile ma a volte non ci sono alternative: la consapevolezza necessita di uno sforzo di conoscenza.

Quindi, che cosa è cambiato nel mondo del lavoro? Proviamo a dirlo.

Andiamo con ordine. L'origine è nella firma del protocollo d'intesa interconfederale tra Confindustria e CGIL CISL UIL preceduto dalla disdetta del precedente trattato del '93 da parte della UIL.

Si capirà di seguito l'effetto del cambiamento in tema di rappresentanza poiché vengono riabilitate d'un colpo le RSA e ridotte nella loro importanza le RSU che d'ora in poi, nelle relazioni industriali, non costituiscono più un modello obbligatorio di rappresentanza condiviso a livello interconfederale. Vedremo in seguito di cosa si tratta nel dettaglio.

Il nuovo sistema si compone dell' accordo del 28 giugno firmato da Cgil – Cisl – Uil – Ugl con Confindustria e dell'art. 8 della manovra di ferragosto. L'uno implica l'altro, come dichiarato dalla segretaria di Confindustria che ha qualificato l'accordo del 28 giugno un "lubrificante" dell'art. 8. Con l'accordo del 28 giugno si potrà derogare e ridurre a livello aziendale praticamente ogni diritto previsto dal contratto collettivo nazionale. Con l'art. 8 si potrà derogare e ridurre a livello territoriale o aziendale praticamente ogni diritto previsto dalla legge a partire dalla tutela contro il licenziamento ingiustificato.

Dunque con i "contratti di prossimità" e la contrattazione territoriale ed aziendale si apre la facoltà di cambiare le regole del lavoro a tutto campo. Concretamente significa che i diritti dei lavoratori sanciti dalle leggi di tutela e le condizioni previste nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro potrebbero non valere più, GENERALIZZANDO A TUTTO IL MONDO DEL LAVORO LE CONDIZIONI ED I TRATTAMENTI OGGI RISERVATI AI LAVORATORI PRECARI.

Non è bastata la destrutturazione dei contratti praticata con l'introduzione di un'infinita varietà di negozi atipici attuata nell'ultimo decennio e che ha prodotto un'immensa massa di precari e sotto impiegati. Oggi si arriva alla rinuncia della certezza del posto di lavoro.

Potete capire di che portata sia questa riforma e le ricette che vengono individuate. Il risultato è che il rifacimento del diritto del lavoro viene delegato a chi firmerà i contratti aziendali. Questo è inaccettabile.

Basterà che i sindacati maggioritari e firmatari del protocollo interconfederale, introducano già dal prossimo rinnovo contrattuale il riconoscimento del suddetto art. 8 e potrà accadere che ad esempio, nel caso di crisi aziendale o per ristrutturazioni si possano modificare *“la prestazione lavorativa, gli orari, e l'organizzazione del lavoro”*.

Il rischio maggiore comunque è quello legato al superamento dei criteri fissati dalla legge che regola la mobilità. In caso di crisi dunque se fosse necessario il ricorso alla legge 223/91 avremmo la ragionevole certezza che le aziende troverebbero modalità di espulsione dal ciclo produttivo a loro favorevoli e riconducibili ad esempio al costo del lavoro.

E' molto probabile a questo punto che i lavoratori con retribuzioni legate all'anzianità siano il bersaglio di provvedimenti di ristrutturazione pesanti.

Gli effetti di questi provvedimenti si dispiegano su un ampio ventaglio di materie: dal licenziamento, agli orari di lavoro, alla regolamentazione del part-time, alle mansioni e agli inquadramenti, fino alla disciplina delle assunzioni a termine e dei rapporti di lavoro.

Cosa possono fare i lavoratori? Moltissimo!

Vediamo infatti più nel dettaglio. L'accordo del 28 giugno si compone di due pezzi: il primo riguarda i contratti collettivi nazionali e il secondo la contrattazione territoriale o aziendale (come nel caso Alitalia), cosiddetta di “prossimità”. I due pilastri dell'accordo sono collegati da intese che in via pattizia (cioè basandosi sull'autonomia privata delle parti datoriali e sindacali) si svincolano da quanto fissato dal legislatore in materia di lavoro.

Ecco brevemente descritti i punti cardine su cui girano l'accordo e l'art. 8:

- L'accordo del 28 giugno prevede che per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, la legittimità della negoziazione è legata alla certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali che è delegata all'INPS ed al CNEL. Questa legittimità è data dalla media ponderata tra le iscrizioni e le rappresentanze RSU con un dato di accesso che deve superare il 5% del totale dei lavoratori. Nel caso in cui in una realtà lavorativa (come la nostra ad esempio) vi siano solo RSA, la certificazione è fatta dall'azienda stessa. Al 31 dicembre dell'anno precedente, conteranno le iscrizioni ed in quel momento si accerterà chi potrà firmare il prossimo contratto con l'inserimento di tutte le clausole dell'accordo stesso ed eventualmente anche dell'art. 8; **ATTENZIONE SE NON VOLETE CHE DETERMINE O.S., CHE RITENETE DISPONIBILI A FIRMARE ACCORDI IN DEROGA POSSANO FARLO E' SUFFICIENTE NON AFFILIARSI AD ESSA!**
- Per altro l'accordo del 28 giugno, per la contrattazione aziendale scavalca le regole che obbligavano alla costituzione delle RSU e ci riporta indietro nel tempo, a quanto stabilito dall'art.19 della legge 300/70 cioè all'esclusione delle OO/SS non stipulanti dei contratti collettivi. Questo significa che sarà sempre meno possibile votare i propri rappresentanti che saranno solo quelli a cui il datore consente di firmare i contratti. E i contratti collettivi aziendali diventano efficaci per tutto il personale in forza anche se sottoscritti dalle RSA e non più necessariamente dalle RSU. Il potere di contrattazione viene trasferito coattivamente alle RSA. Dunque la funzione sindacale è tolta, di fatto, ai delegati RSU eletti e la battaglia per avere le RSU si svuota di significato; le Rsa possono però firmare accordi vincolanti per tutti in base all'art. 8 solo se sono "*maggioritarie*" nell'azienda: **ATTENZIONE SE NON VOLETE CHE DETERMINE O.S., CHE RITENETE DISPONIBILI A FIRMARE ACCORDI IN DEROGA, POSSANO FARLO E' SUFFICIENTE CHE VI ISCRIVIATE A SINDACATI CHE SIETE CERTI NON FIRMERANNO TALI INTESI IN MODO CHE GLI ALTRI NON RISULTINO MAGGIORITARI;**
- L'art. 8 poi prevede che accordi in deroga alla legge possano essere firmati anche a livello territoriale, ma la legge non ne prevede l'applicazione a tutti ma solo agli iscritti alle organizzazioni firmatarie. **ATTENZIONE SE NON VOLETE CHE GLI ACCORDI IN DEROGA PRESI A LIVELLO TERRITORIALE POSSANO RIGUARDARE ANCHE VOI E' SUFFICIENTE CHE VI CANCELIATE DAI SINDACATI CHE RITENETE PIU' DISPONIBILI A FIRMARLE IN MODO CHE L'ACCORDO NON POSSA DEROGARE ANCHE I VOSTRI DIRITTI.**

E' fondamentale sapere, ora più che mai, l'importanza che assume il "peso" di quel sindacato che riesce ad avere più iscritti degli altri quindi bisognerà fare molta

attenzione al significato dell'affiliazione sindacale.

Per quello che ci riguarda da vicino, oggi CGIL-CISL-UIL-UGL tra gli AA/VV hanno un numero di iscritti che potrebbe fargli dettar legge nel prossimo rinnovo contrattuale.

A tutto questo si aggiunge l'impostazione del lavoro del neonato Governo Monti in risposta alla gravissima crisi economica che sta attraversando il paese. Nell'intervento d'insediamento alle Camere, il Primo Ministro analizzando la situazione, in tema di licenziamenti, parla del superamento della "struttura duale" presente nel sistema produttivo italiano cioè dei lavoratori identificati come super protetti perchè contrattualmente tutelati, contrapposti al restante universo di precari e disoccupati. L'intenzione dichiarata, come pare, non è quella di rimuovere o ridurre la molteplicità delle tipologie dei contratti precari ma di "superare i rischi delle imprese che frenano le assunzioni.

Si fa riferimento a quanto è già "iniziato", riferendosi all'accordo del 28 giugno.

Altro aspetto in cui il governo si impegna è quello di trovare le modalità per cambiare le strutture legislative che sono sentite come un vincolo troppo forte per le imprese. Per questo si accentua e si accelera il passaggio dell'elaborazione strutturale dei contratti da un livello nazionale al livello territoriale ed aziendale, portando in primo piano il superamento dei modelli contrattuali collettivi nazionali di lavoro. L'Europa spinge sull'introduzione di norme che rendano elastico il mercato del lavoro.

La conclusione che se ne trae è il probabile approdo ad ulteriori flessibilità tra cui si intravede l'eliminazione o la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, continuando nel solco già tracciato dal precedente governo con il consenso delle parti sociali in premessa.

Siamo ad un punto di svolta, assolutamente negativo per i lavoratori, cruciale nel cambiamento sociale della storia del nostro Paese! Le conquiste di due secoli di lotte potrebbero essere cancellate in nome dell'emergenza, perciò contiamoci cercando di capire veramente cosa sta accadendo.

Prima della fine di dicembre 2011 ci andremo a contare

LA DIFFERENZA LA FARA' OGNUNO DI VOI. DOPO SARA' TROPPO TARDI

USB Lavoro Privato