

## CONFRONTO TRA LE PIATTAFORME DI SLC-CGIL E FISTEL-CISL

Ecco a voi un rapido confronto sulle principali differenze tra le piattaforme di SLC-CGIL e di FISTEL-CISL.

### Premessa

<b>Piattaforma SLC-CGIL</b>	<b>Piattaforma FISTEL-CISL</b>
<i>“Il rinnovo del CCNL deve essere prima di tutto un grande strumento di redistribuzione e di tutele uguali per tutti, evitando guerre tra poveri e discriminazioni. Uno strumento di solidarietà e di giustizia”.</i>	<i>“Il rinnovo del contratto nazionale di lavoro è un’opportunità <u>per assecondare i cambiamenti</u> (delle aziende)”</i>

**Per SLC-CGIL viene prima di tutto la giustizia e la solidarietà.**

**Non tutti i processi delle aziende vanno assecondati (la riduzione dei salari, l’aumento della precarietà, la deregolamentazione, ecc.). Vi sono infatti processi che le aziende avviano per scaricare sui lavoratori gli errori del management, i loro stipendi d’oro, le plusvalenze degli azionisti.**

### Relazioni sindacali, rapporto tra i diversi livelli di contrattazione

<b>Piattaforma SLC-CGIL</b>	<b>Piattaforma FISTEL-CISL</b>
<i>“Vanno confermate le regole che presiedono alla contrattazione di secondo livello e cioè: che questa si esercita per le materie delegate dal contratto nazionale e che deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.”</i>	<i>“Si richiede che il CCNL preveda la possibilità che alcune materie specifiche possano essere oggetto di contrattazione al livello di unità produttiva e/o livello territoriale, avendo definiti alcuni criteri ed orientamenti al livello nazionale. Ad esempio: <u>riorganizzazioni aziendali o modifiche dei modelli organizzativi che abbiano riflessi sui livelli occupazionali, sugli orari di lavoro, sulle prestazioni, sulle professionalità.</u>”</i>

**Per SLC-CGIL gli accordi di 2° livello servono per aumentare le tutele ed i diritti del CCNL, intervenendo solo su materie espressamente delegate. Definire semplici criteri ed orientamenti e poi permettere a livello aziendale che ci possano essere accordi che deregolamentano, vuol dire peggiorare l’esistente: avere norme diverse sugli orari di lavoro, peggiorare le norme sulla flessibilità tempestiva (magari dentro le stesse aziende se vi saranno accordi territoriali), sui riposi, sulla reperibilità. Vuol dire autorizzare le imprese di call center ad assumere al 1° o al 2° livello, mettendo a rischio l’occupazione di chi è al 3° e al 4° livello. Vuol dire alimentare così ulteriore dumping contrattuale e discriminazioni. Il tutto in un settore che ha già quasi tutte le aziende con accordi di secondo livello sottoscritti che migliorano le condizioni di lavoro e che – se dovesse passare il principio delle deroghe al CCNL – potranno essere rinnovati solo con maggiori difficoltà, cercando di evitare scambi impropri e peggiorativi delle parti normative.**

## Bilateralità

<b>Piattaforma SLC-CGIL</b>	<b>Piattaforma FISTEL-CISL</b>
<i>Si propone la costituzione di un Ente bilaterale per la formazione e un Fondo Nazionale per la sanità integrativa di settore per “valorizzare una bilateralità a supporto dell’attività negoziale delle parti”.</i>	<i>“L’ente bilaterale nazionale potrà, in riferimento alla delega sugli ammortizzatori sociali L. 247/07 svolgere un ruolo attivo a difesa dei lavoratori più deboli del settore”.</i>

**Cosa prevede il decreto anticrisi varato dal Governo nei giorni passati in attuazione della delega di cui alla legge 247/07? Una cosa semplice - che per noi della CGIL è ingiusta e anticostituzionale - e cioè che un lavoratore, per poter accedere all’indennità di disoccupazione o alla cassa integrazione, deve prima ricevere un’integrazione salariale da parte di Enti bilaterali a cui versare tutti i mesi una quota. Oggi se vai in cassa integrazione o se perdi il lavoro e percepisci l’indennità di disoccupazione, l’INPS ti riconosce una somma di denaro, indipendentemente se sei iscritto o no ad un ente bilaterale costituito dai sindacati. Si tratta di una vera e propria mutazione genetica del sindacato e del rapporto tra lavoratori e organizzazioni sindacali: da controparte delle aziende a gestore (insieme alle aziende) di risorse salariali. Per SLC-CGIL gli enti bilaterali devono essere a supporto dell’azione sindacale, mantenendo sempre ben distinte le funzioni. Soprattutto non possono essere “obbligatori” per i lavoratori, quando si tratta di diritti universali (un conto sono strumenti aggiunti, come può essere la sanità integrativa, i fondi pensione, ecc. un conto è subordinare i diritti ad “una tessera”).**

## Incrementi salariali

<b>Piattaforma SLC-CGIL</b>	<b>Piattaforma FISTEL-CISL</b>
<i>“Nella individuazione dei prossimi incrementi salariali occorre quindi partire dall’inflazione realmente prevedibile, che tenga conto fino in fondo dell’aumento del costo della vita. Per tanto - tenuto conto dello scostamento tra l’incremento retributivo del biennio 2007-2008 e l’inflazione reale registrata, così come prevista dagli accordi sindacali in essere nel 2007 e nel 2008, nonché delle previsioni dei principali istituti di ricerca (BCE e Eurostat) per gli anni 2009/2011 - al fine di tutelare il potere di acquisto si richiede per il prossimo triennio un aumento di 175 euro al 5° livello. Gli eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, dovranno inoltre essere recuperati entro la vigenza del CCNL, con verifiche ed eventuali recuperi su base annua.”</i>	<i>“per definire l’incremento retributivo nel triennio della prossima vigenza contrattuale, viene assunto l’indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) elaborato da Eurostat per l’Italia, <u>depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati</u>. Il recupero di eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale effettivamente osservata, dovrà avvenire entro la vigenza contrattuale”.</i>

**Per SLC-CGIL i lavoratori non possono essere presi in giro. Innanzi tutto occorre sempre dire la cifra degli incrementi salariali che si chiedono (altrimenti di che cosa parliamo) e dire come si è costruita e perché si chiede una cifra e non un'altra.**

**Noi abbiamo utilizzato indicatori previsionali super partes (come quelli forniti dalla Banca Centrale Europea) e, considerando gli scostamenti tra l'inflazione reale negli anni 2007-2008 e le previsioni 2009-2011, la cifra si aggira intorno ai 175 euro. Una cifra a cui si arriva senza depurare l'inflazione futura dall'inflazione importata legata all'energia. Per un motivo semplice: i lavoratori la benzina per la macchina, il gas per il riscaldamento, gli aumenti delle materie plastiche, li pagano. Perché le imprese non devono pagarli? Perché devono scaricare questa parte di inflazione alleggerendo le buste paga?**

**La Fistel non lo dice, ma ci sono alcune cose che non tornano:**

- 1) anche prendendo le previsioni più alte per l'inflazione (2,7% nel 2009; 2,9% nel 2010; 3% nel 2011) e le previsioni più basse (dati Opec – Organizzazione dei paesi produttori di petrolio) sull'inflazione importata legata a beni energetici (0,3% nel 2009, 0,4% nel 2010, 0,5% nel 2011) la loro richiesta per il prossimo triennio dovrebbe essere pari a 126 euro. Perché non scrivere la cifra, visto che si esplicita che, per il futuro, i salari non devono recuperare l'inflazione legata alla dinamica dei prezzi dei beni energetici?**
- 2) prendendo – come ha fatto SLC-CGIL – gli scostamenti tra inflazione prevista e quella reale registrata nel 2007/2008 la richiesta va maggiorata al massimo di 22 euro.**

**Insomma Fistel-Cisl sta chiedendo 148 euro. Cioè 27 euro in meno al mese, rispetto a quanto chiede SLC-CGIL.**

**Poiché i lavoratori non sono stupidi (e neanche le imprese), la trattativa inizierà con chi chiede 175 euro e chi ne chiede 148. Le aziende, sentitamente, ringraziano...**

**Inoltre va osservato che, come SLC-CGIL, noi chiediamo non solo che eventuali scarti tra l'inflazione prevista e inflazione reale per il triennio 2009-2011 siano recuperati nella vigenza dei tre anni, ma anche che tali verifiche (ed eventuali recuperi) avvengano su base annua. Questo per ovvi motivi: per evitare che riconoscendo gli eventuali recuperi alla fine del triennio, i lavoratori paghino ancora una volta, regalando mesi (o anni) di aumenti non presi alle aziende.**