



# **il sindacato è un'altra cosa**

**rivendicazioni per una Cgil indipendente, democratica, che lotta**

PIATTAFORMA ENERGIA-PETROLIO CHE LASCIA POCHI DUBBI SU PARTE NORMATIVA E SU RICHIESTE ECONOMICHE  
E' INADEGUATA AL NUOVO CONTESTO NORMATIVO IMPOSTO DA RENZI CON I DECRETI SUL LAVORO  
DECENTRA VERSO UN 2^ LIVELLO DI TIPO AZIENDALE – POTENZIA GLI ENTI BILATERALI  
FA PIAZZA PULITA DI OGNI RESIDUA FORMA DI CONTRATAZIONE NAZIONALE  
TUTTO QUELLO FIN'ORA NON DIFESO A LIVELLO NAZIONALE SI RISCHIA DI PERDERLO A LIVELLO AZIENDALE !!!

L'attuale piattaforma contrattuale, così come la precedente, nel quadro delle linee guida volute dagli Esecutivi Unitari di Filctem-Femca-Uiltec, propone alle assemblee dei lavoratori, che dovranno votarlo, un testo che lascia davvero pochi dubbi sia in tema di natura normativa, sia dal punto di vista delle richieste economiche.

Già in passato, durante gli ultimi cicli di rinnovo contrattuale, progressivamente si sono introdotte differenziazioni tra lavoratori sia sul terreno dei diritti sia su quello economico. Basti ricordare a titolo di esempio, la differenza del monte ferie tra vecchi (oltre 10 anni) e nuovi assunti o del montante complessivo dell'aumento salariale differenziato per settori di attività.

Si sono perse voci di salario, scatti di anzianità e percentuali di indennità di turno, e moderate le richieste economiche nella loro totalità, spostando sul terreno della contrattazione di secondo livello la possibilità di eventuali parziali recuperi a ciò che veniva sacrificato sul terreno della contrattazione nazionale.

Così di fatto si è snaturato il valore di tutela collettiva del CCNL, lasciando spazio alle controparti che, a seconda delle compatibilità economiche determinate dall'andamento del mercato, hanno potuto più facilmente costruire a proprio vantaggio posizioni di forza e conseguire una effettiva riduzione dei costi di produzione, scaricando gli effetti della crisi economica e dell'incremento della concorrenza, sulle spalle dei lavoratori.

Occorre restituire salario, poiché anche il modello contrattuale del 2009, che prevedeva incrementi economici calcolati con l'IPCA è saltato.

La richiesta avanzata, infatti, non consente neppure di recuperare quanto si è perso con la cancellazione dell'automatismo legato agli scatti di anzianità.

La controparte, provocatoriamente, a seguito del periodo di deflazione, ha richiesto una parte di salario finora erogato, affermando che esso risulta essere superiore alle attese di crescita economica che non si sono realizzate.

Di fronte a tali richieste di sfida, che si sono rafforzate grazie alle nuove normative sul lavoro introdotte dal Governo Renzi, (cancellazione dell'Art.18, Jobs-act, tutele crescenti ecc. ecc., contro le quali non vi è traccia di contrasto alcuno nelle Piattaforme volute dagli Esecutivi), la piattaforma presentata con urgenza, contingentando i tempi ed i modi discussione, senza rappresentarlo apertamente, si configura di fatto nella dimensione di restituzione economica.

Manca la richiesta di una generale riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, in grado di creare nuova occupazione.

La Piattaforma è inadeguata al nuovo contesto legislativo imposto dal Governo Renzi, con i decreti sul lavoro.

La rivendicazione di mantenere le tutele previste dalla Legge 223/91, relativamente alle procedure di licenziamento collettivo anche per i nuovi assunti almeno sino al 31/12/14, evidenzia, di fatto, l'accettazione delle nuove regole da parte delle Confederazioni.

Tale rivendicazione non può certo sopperire all'assenza di una mobilitazione generale di contrasto al Jobs-Act che ancora sarebbe possibile e necessaria. Basti pensare anche all'attacco portato all'Art.4 dello Statuto dei Lavoratori, stabilendo che il controllo a distanza, con videocamere ma anche su tablet e smartphone dei dipendenti, possa essere usato anche per fini disciplinari!

Non si chiede il ripristino integrale dell'art.18, non si rivendica nessuno strumento straordinario per la difesa dai licenziamenti collettivi e disciplinari (solo strumenti ordinari quali legge 223/91, art 55 del Ccnl e arbitrato !!!) e non si rivendica per nulla il suo non recepimento nel contratto (nemmeno contro il demansionamento e il controllo a distanza).

Allo stesso modo, le tutele per i lavoratori delle ditte di appalto possono essere efficaci non solo e non tanto, con protocolli di salvaguardia ed una trasformazione delle Leggi sugli Appalti, (vedi proposta della CGIL), ma soprattutto con processi di internalizzazione delle attività e la conseguente assunzione diretta degli stessi lavoratori.

Infine, si assiste ad un decentramento contrattuale massiccio non solo dal 1° livello verso un 2° livello di tipo classico (produttività) ma addirittura verso un espressamente scritto 2° livello di tipo aziendale.

Risulta chiaro che il potenziamento del ruolo degli "enti Bilaterali", sia propedeutico alla derogabilità di ciò che il CCNL ancora conserva in funzione aziendale "anticrisi". Si rivisitano in tale ottica suicida tutti gli accordi interni e tutti i protocolli d'intesa in vigore.

Si fa, sostanzialmente, piazza pulita di ogni residua forma di contrattazione nazionale, andando a vele spiegate verso un nuovo modello contrattuale, e di conseguenza verso un nuovo modello sindacale.

Tutto quello che fin ora non è stato adeguatamente difeso a livello nazionale si rischia fortemente di perderlo definitivamente a livello aziendale !!!.

14/9/2015 "Il sindacato è un'altra cosa – Opposizione Cgil" in Filctem-Cgil – Settore Energia-Petrolio ENI