



# Rivista di Critica Sindacale

di discussione, informazione e divulgazione della critica sindacale

Dicembre 2004

## La Rivista

Questa iniziativa nasce dalla necessità percepita di proporre un punto di riferimento capace di superare i limiti derivanti da una progressiva burocratizzazione e paralisi che ha permeato "Lavoro e Società" in questi ultimi tempi, e di recuperare e rilanciare coerenza sindacale con il documento congressuale di costituzione dell'area programmatica stessa.

Non vogliamo con questa iniziativa proporre o sostenere l'idea di una differenziazione organizzativa in quanto ci sentiamo parte di questa area programmatica, ne condividiamo il documento congressuale che rimane per noi il riferimento sostanziale e tutt'altro che esaurito, ci sentiamo vincolati al risultato di una consultazione congressuale che ha dato a quel documento un consenso importante ed a tutti noi un mandato da rispettare.

Lasciamo quindi ad altri, nella misura in cui ritengono quel documento superato o esaurito, l'onere di altre scelte.

Venendo al merito delle questioni non possiamo non registrare come la pratica dell'area programmatica si sia andata nel tempo sempre più discostando da questo mandato.

Registriamo soprattutto il venir meno di una pratica democratica e partecipativa, il consolidarsi di una azione nelle vicende contrattuali incapace di far valere le ragioni, gli obiettivi e la critica anticoncertativa della nostra piattaforma congressuale, ed ora cogliamo nelle iniziative del nostro coordinamento nazionale la discesa in campo di una posizione, mai discussa e condivisa, che propone nella sostanza lo scioglimento dell'area congressuale.

Non è ovviamente in discussione il diritto di alcuni compagni all'opinione di ritenere superata la necessità, in Cgil, di un confronto

congressuale per documenti alternativi, ma contestiamo l'arbitrarietà con cui questi compagni hanno ufficializzato la loro posizione, a nome e per conto di tutta l'area, aprendo direttamente confronti con la maggioranza senza essere passati attraverso una preventiva discussione e decisione collettiva dell'insieme dell'area, avocando unicamente a soli pezzi dell'apparato ogni potere decisionale in merito.

Il coordinamento nazionale della nostra area, nell'ambito e nei limiti del mandato congressuale, ha certo la titolarità di prendere decisioni operative ed organizzative, ma non ha la disponibilità esclusiva, né la proprietà personale, di un'esperienza che è il frutto della scelta e dell'impegno di centinaia di quadri e militanti.

Vogliamo dire in sostanza che nessuno ha la titolarità di decidere un cambio di strategia così importante senza una preventiva discussione e senza un mandato da parte dell'insieme dell'area.

In coerenza con lo spirito democratico e partecipativo che dovrebbe essere della nostra area, occorre quindi che tutte le posizioni siano portate a conoscenza dell'insieme dell'area, attivando percorsi di discussione e di confronto in cui tutte le proposte abbiano pari dignità, anche quella, altrettanto legittima, di chi ritiene invece tuttora necessaria una esplicita battaglia per una vera svolta della linea della Cgil.

In molti, infatti, non si riconoscono nelle posizioni di chi propone oggi l'idea di una Cgil ormai emancipata dalle logiche concertative.

Con questa iniziativa vogliamo mettere a disposizione uno strumento di confronto e discussione, in cui anche le divergenze sull'operato dell'attuale gruppo dirigente dell'area siano portate avanti in modo

trasparente, così come dovrebbe essere trasparente e garantito, in una organizzazione democratica, il diritto alla critica.

### **Rivista di Critica Sindacale**

*Hanno collaborato per gli articoli di questo numero*

Sergio Bellavita (*Segr. Fiom Emilia Romagna*)  
Marco Conti (*segr. Filcem Monza*)  
Carelli Carlo (*Segr. Cgil Lodi*)  
Gianni Pistonesi (*Dir. Naz. Fiom*)  
Airoldi Bernardo (*Rsu Fiom Milano*)  
Vecchione Massimo (*Rsu FP Torino*)  
Stefanini Antonio (*Rsu FP Livorno*)  
Tonon Franco (*Dir. Cgil Lombardia*)

Questo primo numero non ha alcuna pretesa se non quella di presentare questa iniziativa, cominciando con un contributo di quei compagni che l'hanno immaginata.

Ma questa spazio vuole soprattutto, a partire dai prossimi numeri, provare a proporsi come uno strumento di confronto, socializzazione ed approfondimento sui temi, appunto, della critica sindacale. Uno spazio aperto a quanti vogliono contribuire con i loro interventi e con il loro contributo alla discussione ed al confronto.

**Ci aspettiamo da tutti un contributo di idee, discussione e proposte.**

---

## **Chi ha detto che la concertazione non c'è più ?**

Alcuni compagni dell'area programmatica "Lavoro Società – cambiare rotta" sono promotori, in diverse sedi, di una apertura di confronto con la maggioranza Cgil che poggia sostanzialmente su due ragionamenti che così si possono sintetizzare:

- ✚ La Cgil, grazie alla conclusione unitaria del congresso di Rimini, è riuscita a mettere in campo una forza notevole arrivando a risultati, sul piano contrattuale, che di fatto superano i limiti del 23 di luglio.
- ✚ Ciò dimostra che, se venisse confermata la linea di Rimini, e se i pluralismi in Cgil manterranno un loro riconoscimento formale, si potrebbe ragionare su una ipotesi di congresso unitario e quindi di superamento delle aree programmatiche congressuali.

La cosa va presa per quella che è, e cioè una opinione, legittima ma non condivisibile, di alcuni compagni.

Il fatto che i promotori di questa valutazione siano oggi impegnanti ad organizzare confronti territoriali e categoriali con la maggioranza della Cgil non modifica la questione. A questi confronti essi vanno unicamente a titolo personale. Se questi compagni intendono proporre le loro valutazioni all'insieme dell'area non hanno che da attivarne i percorsi democratici di confronto che ci siamo dati. Per lo meno, visto che ci sono linee diverse, queste potranno, democraticamente, e pubblicamente, essere messe a confronto. Per ora la linea dell'area ed il mandato a cui tutti devono sentirsi vincolati rimane il documento alternativo che tutti assieme abbiamo presentato e sostenuto nel confronto con gli iscritti all'ultimo congresso Cgil.

Detto ciò veniamo al merito del perché non è condivisibile, nel contesto attuale e secondo noi, l'ipotesi di un documento congressuale unitario al prossimo congresso Cgil.

Cominciamo col riconoscere che, a fronte delle pretese demolitrici (di Governo e Confindustria) di qualsiasi ipotesi di patto sociale, la Cgil tutta ha avuto il merito di mettere in campo una importante iniziativa di contrasto, a cui va però riconosciuto il limite di essersi fermata ad una azione di protesta e di denuncia che non è riuscita ad evolversi in vera vertenzialità, in obiettivi precisi e verificabili, in una piattaforma di lotta.

Il documento unitario di Rimini ha rappresentato la base della risposta Cgil all'offensiva di Governo e Confindustria, e per questo è stato giusto allora sostenerlo. Ma non abbiamo mai creduto che



quella base potesse rappresentare anche la definitiva emancipazione della Cgil da una ipotesi concertativa delle relazioni sindacali. Il permanere, anche in presenza del documento conclusivo unitario di Rimini, della distinzione in aree programmatiche stava a dimostrare questa consapevolezza, e non altro.

Ed infatti, nonostante la svolta conflittuale contro il Governo, nei confronti di Confindustria non si è mai aperto (Fiom a parte) un vero contenzioso sulle politiche contrattuali.

Se osserviamo le cose da vicino, notiamo come tutta la stagione contrattuale delle categorie della Cgil sia stata caratterizzata e guidata da atteggiamenti e preoccupazioni ben diverse:

- Da un lato ci si è mossi per evitare rotture significative con Cisl e con Uil. Cosa che ha portato alla presentazione di piattaforme contrattuali unitarie, ma senza strategia e con richieste salariali tutte interne ai vincoli concertativi.
- Dall'altro, tipico del pragmatismo sindacale, si è cercato di evitare rotture troppo impegnative con le controparti. Cosa che ha portato a conclusioni contrattuali con cedimenti, più o meno mediati e mascherati, di quella che doveva essere la tenuta sulla linea di Rimini.

Così è che nei rinnovi contrattuali di Poste e Turismo si è andati a manomettere la struttura stessa del contratto accettando slittamenti rispetto alla durata dei bienni economici, e nel biennio economico per gli autoferrotranviari del 2003 si è addirittura accettato di non caricare sulla contrattazione nazionale l'onere di recuperare tutta l'inflazione programmata. In quasi tutti si è aperta la strada alla negoziazione ed alla contrattualizzazione delle nuove tipologie di lavoro introdotte dalla legge 30. I risultati salariali sono tutti interni alla logica concertativa (quindi insoddisfacenti per quanto riguarda il recupero dell'inflazione reale e di quote di produttività) e sono per di più raggiunti (grazie a scaglionamenti su tutta la durata del biennio) solo a fine corsa, producendo di conseguenza una ulteriore riduzione della loro efficacia.

Una analisi d'insieme della stagione contrattuale propone in definitiva almeno due riflessioni:

- La Cgil, a livello confederale, ha certamente messo in campo una forza notevole per protestare contro le leggi liberiste (orari, mercato del lavoro, pensioni ecc) che però non si è sviluppata fino al terreno vertenziale confederale, e non ha agganciato, né condizionato la linea contrattuale delle categorie che è rimasta determinata essenzialmente dalle valutazioni particolari, interne alle singole categorie, attente e preoccupate di non creare conflitti nei rapporti unitari e nelle relazioni con le controparti.
- Le linee contrattuali che le categorie della Cgil hanno sostenuto (e gli accordi che si sono firmati) sono assolutamente sganciati dai compiti che lo scontro di classe affidava loro, e sono assolutamente indifferenti alle conclusioni unitarie del congresso di Rimini.

La parola d'ordine di contrastare l'entrata a regime della legge 30 e di riportare sotto il controllo della contrattazione le politiche occupazionali in azienda è assolutamente assente nelle piattaforme, mentre di contro gli accordi definiscono tempi e percorsi che aprono al ricorso delle diverse tipologie di lavoro da parte delle imprese.

Della parola d'ordine di riportare sotto controllo la prestazione e l'orario di lavoro non c'è traccia nelle piattaforme, ma negli accordi si ribadiscono e si rafforzano le già pessime normative esistenti introducendo nuove flessibilità e disponibilità ad individuare soluzioni organizzative attente agli obiettivi di competitività delle imprese.

L'obiettivo di recuperare l'inflazione reale e quote significative di produttività si riduce nelle piattaforme ad un pragmatico rispetto degli accordi del 23 luglio, con risultati insoddisfacenti negli accordi nei quali si spacciano per recupero di produttività i costi che le aziende accettano di pagare in termini di incremento delle indennità (es. le indennità di turno).

Così, mentre a livello generale, la Cgil nel suo insieme sembrava porre la questione di una diversa politica contrattuale (così almeno poteva essere letta la conclusione congressuale di Rimini) nella pratica si riproduce invece una gestione contrattuale incapace di rappresentare obiettivi di emancipazione dalle subordinazioni imposte dalle regole concertative, e si continua a gestire una

politica contrattuale subordinata agli obiettivi di competitività, produttività, redditività che le imprese mettono sul tavolo.

Non si può onestamente pensare a questa stagione contrattuale come una stagione di svolta. Semmai il quadro che ne esce è di una concertazione pasticciata, confusa, anche se apparentemente più conflittuale nei toni, che alla fine però ripropone se stessa in parte emendata e peggiorata, appunto, dall'assenza di una vera strategia di uscita dalla concertazione, dalle confusioni e dai confronti tra le organizzazioni e tra le diverse linee che si agitano in Cgil.

Sul piano confederale la situazione non cambia affatto. La Cgil opera ormai da mesi secondo una direttrice che la pone di fronte al problema di mantenere alta la polemica col Governo di centro destra, ma nel contempo di riallacciare un percorso unitario con Cisl e Uil e di mantenere attivo il confronto con Confindustria, per tenere aperta ogni possibilità di ripristinare normali relazioni concertative.

Le parole d'ordine (abrogazione della legge 30 e della legge 66 sugli orari, forte recupero salariale) che la Cgil scaglia contro il Governo

si perdono, non si rintracciano più nella pratica concreta della contrattazione col padronato, come anche il recente contratto degli autoferrotranvieri dimostra.

Anche a livello confederale, in assoluta contraddizione con quanto viene enunciato, la Cgil firma accordi come quello di luglio con l'Associazione Industriali di Bergamo che in materia di ricorso al P. Time permette delle deroghe locali addirittura rispetto alla legge 30.

Così è anche nel "Patto per lo sviluppo del mezzogiorno", firmato lo scorso 2 novembre con Confindustria che si basa sull'idea che, per favorire lo sviluppo del Sud, occorre che i soggetti firmatari condividano assieme l'obiettivo di sostenere l'interesse di impresa, con una richiesta al Governo per ottenere (ovviamente a carico della collettività) sgravi fiscali alle imprese, riduzione dei controlli amministrativi ed urbanistici, demandando poi a singoli tavoli locali (comunali, provinciali, per aree omogenee) la definizione di altri comportamenti "virtuosi". La logica di questo approccio sindacale ai problemi della politica industriale non è nuova e richiama alla memoria i "Patti territoriali". Vere e proprie zone franche in cui le dinamiche contrattuali e le condizioni lavorative subivano un peggioramento rispetto alle norme generali e nazionali.

A conti fatti, in questi accordi la Cgil non esce dalle vecchie illusioni concertative per le quali si accetta come obiettivo il sostegno della competitività di impresa, subordinando a ciò l'autonomia rivendicativa sindacale, pensando che così facendo, con la futura ripresa dell'economia anche le condizioni dei lavoratori si potranno recuperare. Niente di più e niente di meno della vecchia ipotesi dello "scambio politico", dei "due tempi", che tanti danni ha già causato alle dinamiche sindacali ed alle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori.

In sintesi, il confronto tra un modello sindacale contrattuale e rivendicativo (quello sostenuto da "Lavoro Società – cambiare rotta" nel suo documento congressuale) ed il modello concertativo, rimane una questione assolutamente aperta, sia a livello categoriale che confederale.

Il modello contrattuale rivendicativo fonda la sua pratica nella rappresentazione immediata dei bisogni che i lavoratori esprimono dando a questi la forma e la sostanza di obiettivi ordinati in una piattaforma. Sono i rapporti di forza reali a decidere delle eventuali mediazioni, vittorie o sconfitte, e non una predeterminazione imposta da regole di compatibilità condivise a priori dentro le quali l'azione sindacale risulta vincolata ad una subordinazione regolata, della contrattazione e del salario, agli interessi del mercato e del profitto.

Se confrontata con la soluzione adottata dalla Cgil nel recente "Patto per lo sviluppo del mezzogiorno", una battaglia per lo sviluppo, secondo il modello sindacale contrattuale e



rivendicativo (se per sviluppo si intende lotta al lavoro nero e sommerso, lotta alla disoccupazione, risposte sociali adeguate ai bisogni della popolazione ecc) dovrebbe porre l'obiettivo di dirottare quella fiscalità, che invece si vuole dare alle imprese, a sostegno di un maggiore e qualificato intervento pubblico, ad esempio combattendo le privatizzazioni e rivendicando il ritorno sotto il controllo e la programmazione pubblica di quanto già è stato privatizzato. Si dovrebbe inoltre rivendicare un aumento di risorse alle Amministrazioni Locali da indirizzare alla qualificazione dei servizi, alle politiche di assunzione nella pubblica amministrazione dove l'occupazione è ormai al lumicino e sempre più precaria. Una battaglia per la qualità dello sviluppo dovrebbe aprire vere e proprie vertenze con le aziende e le amministrazioni contro la precarietà lavorativa e per bloccare l'entrata a regime della legge 30. Si sarebbe dovuto rivendicare concretamente sul terreno quanto si sta dicendo contro la finanziaria del Governo.

Ma nel "Patto per lo sviluppo del Sud" che viene sostenuto dall'entusiasmo di Montzemolo (fare squadra) e dalla soddisfazione di Epifani (finalmente si torna a concertare) non si rintraccia nulla della autonoma rivendicazione sindacale. Ritroviamo invece le vecchie logiche, basate semplicemente sulla condivisione che, essendo l'obiettivo quello di rendere appetibile l'investimento di capitale, occorra concertare politiche di promozione di margini di profitti sicuri attraverso una riduzione dei costi ed attraverso l'ennesima riduzione del carico fiscale e degli oneri per le imprese.



melfi 2004

Sono solo alcuni esempi (se ne potrebbero fare tanti altri) per provare a dire, a quei compagni che sostengono la possibilità di andare al prossimo congresso con un documento unitario, che il loro entusiasmo (e la loro fretta) non è condivisibile. In Cgil, ancora adesso è aperto il confronto tra un modello sindacale contrattuale – rivendicativo ed il modello concertativo, così come è tuttora necessario mantenere in campo una strategia alternativa .

Considerazioni, queste, sostenute da una preoccupazione reale soprattutto ora che sul tappeto c'è la questione del modello contrattuale e della nuova politica dei redditi sui quali sarebbe sbagliato anche dal punto di vista tattico far venire meno il contributo e le idee che come area programmatica abbiamo sostenuto già in occasione del confronto congressuale

---

**La si può mettere come si vuole ma ogni ipotesi di superamento dell'area programmatica congressuale, come strumento organizzativo e politico del confronto sindacale, è destinato a rimettere in campo processi organizzativi ed autoreferenziali come le componenti o le correnti.**

I compagni che sostengono l'ipotesi di andare al prossimo congresso Cgil con un documento unitario hanno inevitabilmente e conseguentemente posto all'ordine del giorno anche la questione del superamento dell'organizzazione per aree programmatiche congressuali.

In assenza di documenti congressuali alternativi, che andando alla discussione con gli iscritti nei pregressi di luogo di lavoro

possono essere discussi ed ottenere una misura del loro consenso, non è più possibile costituire un'area programmatica congressuale cioè immediatamente collegata ad una strategia ed a una piattaforma validata dagli iscritti a cui l'area programmatica rimane legata in funzione del consenso e del mandato che ha ottenuto.

L'area programmatica congressuale è, in virtù delle dinamiche che la generano, l'esperienza più importante che si sia mai realizzata in un

sindacato per determinare, all'interno degli organismi, le forme della rappresentanza di quelli che potremmo definire i diversi pluralismi presenti nel mondo del lavoro ed in particolare tra gli iscritti all'organizzazione.

L'area programmatica congressuale si contrappone quindi immediatamente a quelle soluzioni autoreferenziali (componenti, correnti) che in realtà rappresentano solo i diversi interessi presenti nella burocrazia sindacale

E' ovvio che, in un percorso sindacale democratico ciò che conta sono i pluralismi che gli iscritti esprimono direttamente con il loro voto congressuale e non i pluralismi (che potremmo anche chiamare "interessi diversi") definiti tramite un accordo a tavolino tra le varie componenti della burocrazia sindacale.

La decisione di non presentare documenti alternativi al prossimo congresso, di fatto impedisce ai diversi pluralismi presenti tra gli iscritti all'organizzazione, di manifestarsi, di esprimersi, di confrontarsi e misurarsi anche al fine di definire pesi e misure della rappresentanza che a questi compete.

Dei dubbi sull'opportunità e sulla validità di andare nel contesto attuale ad un documento unitario abbiamo già detto.

Ma c'è dell'altro. I compagni promotori della proposta di un congresso unitario affermano nel contempo di voler continuare ad esistere ancora e nonostante tutto come area organizzata. Nei loro documenti e nelle loro dichiarazioni la loro apertura unitaria viene infatti condizionata ad un accordo preventivo, con la parte maggioritaria della burocrazia sindacale, che garantisca comunque il loro riconoscimento a continuare ad esistere ed a essere considerati come area organizzata.

Ciò è per loro condizione necessaria poiché in assenza di documenti congressuali alternativi, la loro sopravvivenza come apparato può essere garantita solo vedendosi riconosciuto il diritto ad essere considerati un soggetto contrattuale (nell'organizzazione) nella assegnazione degli incarichi di segreteria ed apparato. Ma in rappresentanza di chi e di che cosa?

Se l'area programmatica congressuale è immediatamente espressione del consenso tra gli iscritti è chiaro che, essendo la sua esistenza validata democraticamente dal basso, le dinamiche di funzionamento dell'area dovranno

in qualche modo rimanere aperte al contributo, alla partecipazione ed alla verifica con la sua base congressuale. Di contro la costituzione arbitraria di aree, in percorsi autoreferenziali determinati unicamente da un accordo tra le varie parti della burocrazia sindacale, esclude ogni rapporto di mandato e di verifica con una base congressuale ed apre la strada all'organizzazione per correnti, ossia a forme organizzative che rendono conto solo a se stesse.



Non basta il richiamo al riconoscimento dei diversi pluralismi, poiché, in assenza di una verifica congressuale, ogni soggetto portatore di una diversità, di una esperienza, di una cultura che sia in grado di produrre un minimo di aggregazione può rivendicare il suo essere riconosciuto come pluralismo.

Così si legittimerebbe la rinascita di una organizzazione per componenti o correnti (siano esse di partito, di aggregazioni o di parti di burocrazia sindacale nulla cambia).

In fin dei conti è da queste considerazioni che con l'esperienza di Alternativa Sindacale nel 91 si era lanciato un vero e proprio atto di accusa contro l'esperienza delle correnti, e successivamente contro il nascere di aree programmatiche (vedi area dei comunisti ecc) nate solo per iniziativa burocratica, non convalidate da un passaggio congressuale.

I compagni promotori di un superamento del nostro agire come area programmatica congressuale si stanno quindi prendendo anche la non piccola responsabilità politica di riaprire in Cgil la strada ad un ritorno all'organizzazione per componenti e correnti, e non potrebbe essere diversamente.

La nostra scarsa convinzione sulla opportunità e possibilità oggi di un documento unitario al prossimo congresso si fonda sulla convinzione che sia ancora necessario mantenere in campo una proposta ed una prassi alternativa nei confronti di una linea concertativa tuttora presente nell'organizzazione.

Una linea concertativa che ora tenta di influire (con il superamento delle aree programmatiche congressuali e la conseguente rivalutazione di una pratica correntizia o di componente) anche

sulle dinamiche della organizzazione, sempre meno aperta al dibattito ed al confronto con la sua base e sempre più chiusa sugli accordi tra apparati.

La nostra esperienza (prima come Alternativa Sindacale ed ora come Lavoro Società) si propone esattamente il contrario, cioè di aprire l'organizzazione alla massima partecipazione e non di chiuderla nel ristretto cerchio delle burocrazie.

---

## **Contratto Autoferrotranvieri.**

**Dopo l'accordo bidone del 2003 si fa ora più esplicita una nuova e più pesante subordinazione della contrattazione alle necessità dell'impresa.**



L'accordo sul biennio economico per i lavoratori Autoferrotranvieri del 2003 è passato alla storia come il primo che ha esplicitamente accettato l'idea che non tutto il recupero dell'inflazione dovesse essere caricato sulla contrattazione nazionale, ma che andava in parte demandato a livello territoriale.

Ci ricordiamo tutti la giusta protesta dei lavoratori (gli scioperi disubbidienti del dicembre 2003), l'imbarazzo dei sindacati confederali, e l'apertura di tavoli locali per recuperare in qualche modo la spinta salariale che da quel brutto accordo ne era scaturita.

Si è ora arrivati (18 novembre 2004) alla firma del rinnovo contrattuale degli Autoferrotranvieri. Un rinnovo che, sulla scorta della vicenda precedente, era stato caricato dai sindacati Confederali da promesse di rivincita e di rilancio della contrattazione. Tant'è che le parole d'ordine sindacali erano, nella piattaforma, quelle di un aumento del potere di acquisto dei salari e dell'assoluto diniego a qualsiasi incremento del ricorso a forme di lavoro precario nelle imprese del settore. Alla prova dei fatti però, le disponibilità concertative di Cgil Cisl Uil hanno prodotto l'ennesimo accordo bidone. Vediamone sinteticamente i contenuti.

### **Salario.**

Le OOSS firmatarie sostengono di aver ottenuto un aumento medio di 105 €, ma questa media si riferisce al parametro 175 della scala classificatoria. Se riportiamo l'aumento medio al parametro 158 (che è quello in cui è concentrata la maggior parte dei lavoratori), la cifra scende a 94,80 € lordi (61,32 € netti). Sull'insieme del risultato economico pesa inoltre il mancato recupero di 25 € del biennio precedente che erano "dovuti" per il recupero dello scarto tra inflazione programmata e reale del biennio precedente. Inoltre, per effetto degli scaglionamenti, la cifra concordata sarà interamente raggiunta solo nel settembre 2005, riducendo ulteriormente la sua efficacia.

La una Tantum per la copertura del periodo di vacanza contrattuale viene erogata, al parametro 158, in una cifra pari a € 451,42 lordi. Un vero e proprio sconto alle imprese visto che per gli 11 mesi di vacanza contrattuale la cifra avrebbe dovuto essere ben maggiore (94,80 € x 11 mensilità = € 1.042,80 lordi).

### **Legge 30 e precarietà.**

La piattaforma sindacale citava espressamente *"E' necessario riconoscere nel Ccnl che le forme di lavoro atipico sono incompatibili con la qualità, la continuità e la stessa sicurezza del servizio. Le forme di contratto precario devono essere escluse per il personale dell'esercizio impegnato in attività che riguardano la sicurezza del trasporto delle persone e limitati al minimo in tutti i casi"*.

Il contratto firmato il 18 novembre recita invece *"Le parti prendono atto dell'evoluzione legislativa in materia di lavoro flessibile .. ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa .. pertanto le parti ritengono di regolamentare, nel presente accordo le seguenti tipologie di lavoro A) Contratti a termine; B) Lavoro a tempo parziale; C) Contratto di inserimento; D) Apprendistato professionalizzante; E) Lavoro somministrato; F) Tele lavoro; G) Lavoro ripartito;..."*

Manca solo il lavoro a chiamata tra le tipologie previste dalla legge 30. Sui contratti a termine vengono a mancare le "casuali oggettive" che prima ne limitavano l'uso e l'abuso, mentre sul P.time viene riconosciuta (su base volontaria ma sappiamo come funzionano in realtà le cose) la possibilità di ulteriori prestazioni supplementari e straordinarie.

In definitiva possiamo dire che, ancora più esplicitamente di quanto fatto in diversi altri contratti, la legge 30 viene effettivamente contrattualizzata. Rimane da capire perché la Cgil, che ancora adesso ne continua a chiedere l'abrogazione non sia intervenuta per chiedere il ritiro della firma su questo accordo.

Sono solo alcune considerazioni su un accordo contrattuale che meglio di altri accordi già firmati in altre categorie, rende evidente l'assoluta confusione sindacale in questa stagione di rinnovi. Una confusione, soprattutto da parte Cgil, che denota l'assoluta mancanza di una strategia di uscita dai vincoli concertativi.

Tutto ciò pesa ovviamente sulla più generale discussione (formalmente già aperta ma ancora ferma ai vertici Sindacali e Confindustriali) che dovrebbe aprirsi nei prossimi mesi su quella che ormai chiamano tutti "Nuova politica dei redditi". Se queste sono le premesse c'è di che essere preoccupati.

La critica all'accordo degli autoferrotranviari è quindi per la sinistra sindacale, proprio in occasione del prossimo confronto sulla nuova politica dei redditi, un impegno ed un passaggio cruciale per aprire in tutta la Cgil una battaglia per definire obiettivi chiari e precisi per il superamento della linea concertativa e di qualsiasi sua riedizione emendata.

Per questo siamo decisamente critici con la posizione dell'area nazionale della Filt Cgil che in un suo comunicato difende l'accordo degli autoferrotranvieri. Una posizione in aperta contraddizione con la linea generale dell'area che sostiene invece l'abrogazione della legge 30 ed il superamento dei vincoli e delle subordinazioni concertative sulla contrattazione. Una posizione che solleva urgentemente l'apertura di un confronto nell'insieme dell'area per una verifica sulle nostre posizioni in materia di politiche contrattuali in rapporto a quella che tuttora rimane la nostra posizione congressuale in Cgil.



## **Rivista di Critica Sindacale**

*di discussione, informazione e divulgazione della critica sindacale*

per contatti od invio di materiali da pubblicare usare l'email provvisoria della rivista  
[criticasindacale@ecn.org](mailto:criticasindacale@ecn.org)

Sul sito internet della Rivista ( [www.ecn.org/criticasindacale/](http://www.ecn.org/criticasindacale/) ) sono disponibili, oltre ai numeri della rivista, anche materiali e contributi che verranno inviati per la loro pubblicazione e socializzazione. La rivista si riserva il diritto, quando necessario, di accompagnare i materiali inviati con proprie note ed osservazioni.