

## **Un accordo da respingere! un contratto che non fa gli interessi dei lavoratori! nega un futuro dignitoso ai giovani e ai neo assunti!**

Dopo 30 mesi le organizzazioni sindacali di categoria hanno sottoscritto il rinnovo del contratto nazionale del settore Merci e Logistica scaduto ad Agosto 2008. Lo stesso sarà sottoposto a referendum dei lavoratori entro il mese di Febbraio c.a. Ovvio il favore delle direzioni sindacali per la sua ratifica giustificata dall'inserimento nel contratto nazionale del settore della cooperazione e/o delle società legate alla movimentazione delle merci fin ora con contratti diversi di cui alcuni "pirati" cioè con salari più bassi della media di un qualsiasi contratto nazionale! Si riconosce che qualche "piccolo" sacrificio da parte della categoria è stato "necessario" ma il grosso dell'obiettivo è stato raggiunto. Ne danno quindi una valutazione positiva anche perché è stato sottoscritto in un contesto generale di crisi economica e scontro fra i sindacati a causa degli accordi separati di Gennaio 2009 sulla riforma del modello contrattuale– firmati da Cisl e Uil ma non dalla Cgil –e i cui effetti micidiali ... sono lo scontro della Fiom e Marchionne e l'attacco ai lavoratori della Fiat

Non si è scelta la strada dello scontro come la Fiom ma quella del "compromesso" e della "moderazione salariale e normativa" pur di avere un contratto che insieme a tanti altri - solo nel 2010, 24 CCNL firmati a copertura di 2,5 milioni di lavoratori- fossero unitari quindi condivisi da tutte le organizzazioni sindacali confederali di categoria.

Oggi, a pochi giorni da un'altra rottura sindacale -sul salario di produttività nel Pubblico Impiego- ha trovato un'altra grande categoria della Cgil la Funzione Pubblica non firmare proposte indecenti da parte del governo al punto da proclamare in questi giorni uno sciopero generale. Un altro tassello verso quella rottura sindacale che, drammaticamente ed inevitabilmente, si sta estendendo alle maggiori categorie di questo paese... ma non nel nostro!

Per alcuni osservatori, questo diverso agire della Cgil e delle sue categorie può apparire schizofrenico, la ragione più probabile è che dopo tanti bocconi avvelenati anche la Funzione Pubblica della Cgil è stata "costretta" a non firmare perché le proposte sono così indigeribili per i lavoratori che il rischio sarebbe stato un'esplosione dei dipendenti pubblici già massacrati dal blocco degli stipendi da parte del governo!.

Altra musica nel nostro settore dove i dirigenti scambiano la "moderazione" con la firma a contratti pieni di deroghe riconducibili *all'accordo separato di Cisl e Uil*.

Il tutto sacrificando anche tutte le procedure per una consultazione democratica: nessuna assemblea unitaria dei delegati, poche assemblee aziendali. Un "*assemblea nazionale dei quadri e (pochi) delegati*" che ha ratificato una piattaforma calata dall'alto. Alla fine – in ossequio alla divisione confederale, piattaforme separate, da presentare alla controparte, ma, pressoché "*identiche al 90 %*" (Sole 24ore7/11/2009). Tutto questo è servito per depotenziare e tenere basso l'interesse e il coinvolgimento delle maestranze che, in un settore già complicato di suo, ha reso chiaro il ruolo di una dirigenza sindacale incapace di condurre nei migliori dei modi una battaglia, per nulla facile, ma che provasse seriamente a difendere gli interessi dei lavoratori in modo intransigente in un contesto di crisi economica generalizzata.

### ***Il testo dell'accordo sottoscritto dalle OOSS di categoria***

#### **Problemi di memoria: che fine hanno fatto gli accordi di Luglio?**

Una prima novità che segna una discontinuità con i contratti del passato è la scomparsa di una frase di rito che giustificava le richieste di sacrifici ai lavoratori: gli "*Accordi di Luglio*" dei primi anni 90. Solo oggi è riconosciuto da molti– dopo lunghe battaglie minoritarie nel sindacato- il suo fallimento. Diversi centri studi sindacali hanno confermato lo spostamento di risorse enorme dai redditi ai profitti con una perdita di quasi 10.000 euro in 10 anni del potere d'acquisto della classe lavoratrice. Ma quel modello- anche da noi fortemente osteggiato- è uscito di scena alla chetichella senza un ultimo commiato ed è stato sostituito in sordina da un altro modello – senza alcuna citazione di sorta perché forse troppo imbarazzante e difficile da spiegare ai lavoratori- peggiore del precedente, dal punto di vista politico oltre che negli effetti economici e sociali. Si tratta della messa in pratica del ***Protocollo di Intesa sottoscritto da Cisl e Uil del Gennaio 2009***. Nello specifico del nostro settore si tratta della messa in pratica dell'elaborazione di un documento del Comitato Esecutivo (C.E.) della

Fit-Cisl, il 17 settembre 2009 **“sulla politica contrattuale nei trasporti”**.

[http://fitcisl.indemo.it/17?documento\\_fit=23](http://fitcisl.indemo.it/17?documento_fit=23)

Cioè la messa in atto **“dell’accordo del 15 aprile 2009, a valle dell’accordo del 22 gennaio 2009....”** e ivi elencati tutti i punti che oggi sono stati sottoscritti con le Associazioni padronali: *la triennializzazione normativa ed economica del contratto nazionale; la regolazione ( clausole di raffreddamento n.d.R) del sistema delle relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale; innovazioni normative in materia di appalti e cooperative, Sviluppo della bilateralità al servizio del “welfare contrattuale”....* E molto altro..... come dire si è dato seguito quanto in molti hanno denunciato come la **“cislizzazione”** della Filt-Cgil.

**Per la Filt Cgil è stata un’occasione persa**, avrebbe potuto segnare in modo forte e deciso una discontinuità con le pratiche burocratiche e concertative grazie al venir meno dei lacci e laccioli con Cisl e Uil producendo così, una vera piattaforma in difesa degli interessi dei lavoratori. Così non è stato! la Filt-Cgil ha trasformato l’opposizione all’accordo separato in un feticcio, in un’opposizione di facciata facendo **rientrare dalla finestra quanto i lavoratori avevano messo alla porta: il nuovo modello contrattuale firmato da Cisl e Uil nel Gennaio 2009**

- **Un contratto che fa arretrare l’intero sindacato e il suo progetto di unificazione contrattuale:**

La lunga marcia iniziata nel 1998 per dare *unicità contrattuale* al settore del trasporto merci – in gran parte realizzata con i sacrifici dei lavoratori – doveva servire per dare un *tetto comune* a tutti i lavoratori del settore: un unico settore, con un unico contratto!

invece si è trasformato in un **“discount”** contrattuale. Il sindacato sempre più alla ricerca di accordi a qualsiasi costo ha lasciato che il **“fine”** si trasformasse in uno **“strumento”** della contrattazione utile a coprire – in virtù dell’onnipotente **“scambio politico”**- arretramenti che hanno sfiancato questo settore.

Al padrone non interessa quale contratto firmare quello che importa è a quali condizioni, a quali costi, a quale prezzo. In questo contratto, dopo un decennio di sacrifici il risultato finale è certamente l’acquisizione di nuovi comparti (cooperative) ma anche la perdita di altre (parte di autotrasporto) con il risultato finale di aver tirato verso il basso le condizioni **di tutti** i lavoratori. A queste condizioni cosa si dovrà fare per recuperare il tassello mancante? Nel nostro settore, quello che invece avviene è un gioco di sponda fra le associazioni padronali – certamente in competizione fra loro- il cui risultato comune è fare arretrare i lavoratori e **“gabbare”** il sindacato. In questo contratto firmato: l’associazione dell’ Autotrasporto non avendo sottoscritto in primo accordo, quello economico del 10 Dicembre (le 122 euro) –perché considerato troppo oneroso (sic!)- aveva aperto un conflitto con le OOSS, le quali, purtroppo, non hanno voluto raccogliere la sfida mantenendo la dichiarazione di sciopero per i soli autotrasportatori e non a tutta la categoria per non urtare i firmatari dell’accordo. Un grave errore perché pur sapendo che sarebbe stato uno sciopero coraggioso da parte di lavoratori da sempre i più ricattati non avrebbe rafforzato tutta la categoria ma lo avrebbe diviso ulteriormente!

Il risultato di quell’unico sciopero nel nostro settore per un singolo comparto ha partorito un accordo economico **al ribasso per i lavoratori** sottoscritto il 17 Dicembre 2010. Le altre imprese legate alle associazioni già firmatarie – quelle del 10 Dicembre 2010, hanno preteso ed ottenuto le stesse misure a ribasso snaturando anche quel poco di salario concordato solo un mese prima! (vedi pag.3)

Nei particolari il contratto sottoscritto:

- **La parte economica :**

Il contratto sarà triennale quindi non avremo il potenziale recupero seppur contrattato come nel precedente sistema di recupero dell’ inflazione persa biennale. Parlare di salario da lavoro è sicuramente semplice perché in molti vivono il dramma di non arrivare alla fine del mese. Forse potrà considerarsi fortunato chi ha 2 redditi da lavoro in famiglia ma se si ha un mutuo o dei figli a carico, si è sul filo del rasoio. Sicuramente è **“sfortunato”** chi ha più di due figli ... o in famiglia si dispone di un solo stipendio e magari si ha pure un mutuo da pagare, un genitore da accudire ecc ... Queste sono le condizioni che i lavoratori vivono.

**Ebbene, nonostante questo, i dirigenti sindacali hanno firmato un contratto che prevedono 122 euro e 150 euro per la vacanza contrattuale di 28 mesi. Secondo le direzioni sindacali sono aumenti che “recuperano” l’inflazione persa di questi anni e salvaguarda il salario futuro. Alcuni dirigenti hanno spiegato che poteva anche andare peggio perché le imprese volevano darci la metà di quanto concordato ...**

**A conti fatti l’accordo prevede 5 euro medie al mese !**

**in particolare:**

- **La vigenza contrattuale:** sulla carta è di 3 anni ma se le stagioni hanno un senso, coprirà 4, 5 anni di cui l'ultimo aumento avverrà a contratto scaduto (da Settembre 2008 a Dicembre 2012)
- Un **aumento che non recupera** l'inflazione persa nel complessivo quadriennio **2003 - 2008** ( perdiamo oltre 600 euro medi fra il tasso d'inflazione reale e quanto percepito per l'intero quadriennio come aumenti salariali)

### ANDAMENTO AUMENTI SALARIALI CCNL 2004-2008 (QUADRIENNIO)

Sintesi Quadriennio 2004-2008					
Livelli	Minimo tabellare Lug-08	variazione %	inflazione anni 2003-2008 (indice FOI)	Differenza inflazione reale-inflazione presunta (1%)	Salario perso Quadriennio 2008-2010
diQuadri	€ 1.812,83	14,96%	15,9%	€ 18,13	€ - 870,16
1°	€ 1.702,41	14,90%		€ 17,02	€ - 817,16
2°	€ 1.564,21	14,89%		€ 15,64	€ - 750,82
3° Super	€ 1.412,37	14,89%		€ 14,12	€ - 677,94
3°	€ 1.375,07	14,91%		€ 13,75	€ - 660,03
4°	€ 1.307,67	14,88%		€ 13,08	€ - 627,68
5°	€ 1.247,27	14,91%		€ 12,47	€ - 598,69
6°	€ 1.164,54	14,93%		€ 11,65	€ - 558,98

base salario 2008: inflazione reale – inflazione recuperata : Scarto 1% calcolati per i due anni 2008-2010

aggiornato 01-02-2011

- Un **aumento salariale che non recupera** il potere d'acquisto perso nel periodo **2008-2010** (oltre 300 euro fra il tasso inflazione reale e quanto ricevuto con gli aumenti 2011 + l'una tantum di 150 euro)

### SALDO GLOBALE (PARZIALE) PERDITA SALARIO 2008-2010

Livello	Minimi tabellari 1-1-11	Differenza*	Eur mese	vacanza contrattuale Sett. 2008 Dic. 2010	Euro totale	Una tantum	Mancato recupero vacanza contrattuale Settembre 2008 Dicembre 2010
Quadri	1.857,94	1%**	€ 18,58	28mesi	€ 538,80	150,00	€ - 388,80
1°	1.744,64		€ 17,45		€ 505,95		€ - 355,95
2°	1.602,96		€ 16,03		€ 464,86		€ - 314,86
3° Super	1.447,37		€ 14,47		€ 419,74		€ - 269,74
3°	1.409,20		€ 14,09		€ 408,67		€ - 258,67
4°	1.340,06		€ 13,40		€ 388,62		€ - 238,62
5°	1.278,22		€ 12,78		€ 370,68		€ - 220,68
6°	1.193,47		€ 11,93		€ 346,11		€ - 196,11

\* aumento del 1-1-2011 è di 2,5% lordi , il tasso inflattivo globale del 3,5% (2008-2010) pertanto la perdita per questo periodo è del 1% \*\* (tab.12)

aggiornato 01-02-2011

- Un accordo che prevede come calcolo per l'inflazione futura l'utilizzo di un **nuovo indice** (IPCA) Indice Prezzi al Consumo Ammortizzati, il cui tasso inflattivo è calcolato depurando l'inflazione importata dal "fattore" petrolio ... cosa del tutto inopportuna visto che il nostro paese è il secondo paese importatore di energia al mondo!
- Beffa finale: la probabile perdita di valore del potere d'acquisto dei salari **potrà essere recuperata** a fine dei 3 anni di vigenza contrattuale ma soltanto se il valore è "*significativo*"(?). Il punto è che a deciderlo sarà un **soggetto terzo** cioè l'**ISAE** (Istituto di Studi e Analisi Economica) che è un ente pubblico di ricerca legato al Ministero del Tesoro e per questo non corrispondente a caratteristiche di imparzialità nella contrattazione fra le parti.

Ma non finisce qui! Chi pensava che l'accordo del 10 Dicembre 2010 avesse detto fine al problema salariale si è dovuto ricredere perché quell'accordo ha avuto una coda imprevista con il successivo accordo del 26 Gennaio 2011- che a detta di tutti doveva essere dedicato alla parte normativa-

Il gioco di sponda delle associazioni padronali: nel nuovo accordo (26 Gennaio 2011) sono stati inseriti argomenti sottoscritti dalle associazioni di categorie firmatarie di un accordo separato (17 Dicembre 2010) perché il precedente quello del 10 Dicembre 2010, firmato con le altre associazioni datoriali era per loro

troppo considerato troppo oneroso. L'effetto di questa telenovela è stato un arretramento per tutti i lavoratori dato che le associazioni firmatarie dell'accordo del 10 Dicembre 2010 non volevano essere da meno!

L'accordo del 26 Gennaio prevede: gli **straordinario, 14° e festività**, saranno pagati su base salariale CCNL 2008 quindi senza il rateo di 122 euro di aumento!. **Gli aumenti previsti nel 2012** (3a e 4a trance) saranno oggetto di "verifica ... sostenibilità delle intese economiche raggiunte", in termini concreti, gli aumento potrebbero anche non essere elargite se le condizioni economiche del settore peggioreranno! Infine perderemo le **festività di Pasqua e 4 Novembre**, che produrranno un doppio regime contrattuale: a coloro già in forza avranno 10 euro al mese medi che ovviamente non coprirà l'intero ammontare fin ora percepito, mentre i neo assunti ... **non avranno assolutamente nulla!**

**Altre salienti novità:** nonostante le difficili condizioni di lavoro in un settore dove il confine fra legale ed illegale è molto labile, sono state fatte ulteriori concessioni al **doppio regime contrattuale** in materia di assunzione e di sfruttamento di giovani e neo assunti inquadrabili con i livelli più bassi della categoria (facchini e operai). È stato alzato il tetto massimo di durata per il **contratto di apprendistato** che passa da 4 anni a 6 anni; è stato allungato di un mese il **periodi di prova** per ogni livello professionale, prolungato il **contratto a termine** dai 36 mesi di legge ad una ulteriore proroga di 8 mesi; e per finire i neo assunti, come indicato sopra, non avranno più in busta paga due festività (Pasqua e 4 Novembre)...

Ma quello che peserà di più per giovani e lavoratori neo assunti addetti alle attività manuali introducendo formalmente un doppio regime contrattuale sarà la **nuova classificazione per il personale**.

**Premessa:** più volte i dirigenti sindacali hanno rivendicato che questo sarebbe stato il contratto per gli "ultimi"(operai e facchini). Loro sarebbero stati i veri soggetti di questo contratto. Tutto l'impianto sarebbe stato costruito per meglio tutelare le figure più deboli. Ebbene, per rendere appetibile questo contratto alle società cooperative hanno formalizzato una **nuova classificazione del personale** dando la possibilità di assumere nuovo personale con un categoria professionale la più bassa (6° Junior) la cui paga base è quella dell'ultima categoria di livello presente nel Contratto nazionale del 2008.

Al salario, bloccato al livello 2008, si aggiunge il fatto che diversamente da altri livelli retributivi, questi lavoratori non percepiranno alcun aumento salariale (neanche quelli concordati) nei successivi 24 mesi se apprendista, 30 mesi per tutti gli altri... Ma non finisce qui, questi lavoratori dovranno attendere altri 18 mesi prima di raggiungere il livello successivo il 5°. Una perdita salariale secca per ogni singolo lavoratore di :

ANDAMENTO AUMENTI SALARIALI INQUADRAMENTO (NUOVO) 6° LIVELLO JUNIOR CCNL 2008-2012					
aumenti salariali in base al nuovo schema: apprendista					
Salario Apprendista nuovo CCNL	periodo	0	24 mesi	18 mesi	perdita salariale
	livello	6°J	6S	5°	
	date	01/01/2011	01/01/2013	01/07/2013	
	salario	€ 1.164,54	€ 1.265,37	€ 1.355,15	
	Variazione % valore al 2008!		8,66%	7,10%	
aumenti salariali in base al nuovo schema: adulto neo assunto					
Salario adulto neo assunto nuovo CCNL	periodo	0	30 mesi	18 mesi	perdita salariale
	livello	6°J	6S	5°	
	date	01/01/2011	01/07/2013	01/01/2015	
	salario	€ 1.164,54	€ 1.265,37	€ 1.355,15	
	Variazione% valore al 2008!		8,66%	7,10%	
					- € 4.401,06
					- € 5.371,14

aggiornato 01-02-2011

Questo è un attacco diretto verso questi lavoratori - maggior parte giovani (apprendisti e non) precari e operai comuni (stranieri e "soggetti deboli" del mondo occupazionale)... Una classificazione, già esistente fino al 2005 poi abolita perché offensiva della dignità dei lavoratori del settore.

Se lo scopo era quello di estendere le tutele a tutto il settore soprattutto a quei lavoratori al confine con l'illegale e il nero pensiamo che la strada intrapresa, è quella meno indicata! Avremo -certamente- l'inserimento della cooperazione nel settore ma le condizioni di via e di lavoro saranno decisamente ai limiti della decenza e prendere per fame i lavoratori non li si aiuta, ma li si fa sprofondare nel baratro perché il ricatto sarà ancora più forte.

- **sul piano normativo:**

**clausola di raffreddamento:** l'esercizio del diritto di sciopero è sempre meno scontato! Come da tempo avevano proposto e oggi recepito nel modello contrattuale separato, anche nel settore è stata inserita una clausola di raffreddamento delle iniziative di sciopero limitatamente (per il momento!) alla fase di discussione della piattaforma di rinnovo del CCNL per un periodo complessivo di 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma. Lo stesso si dica in fase di presentazione di una piattaforma di **contrattazione di secondo livello** dove l'astensione ad azioni unilaterali si ferma a 70 giorni. Tutto questo è stato indorato con l'inserimento di una clausola in cui a mancato accordo in entrambi i casi scatteranno degli aumenti automatici che saranno del 40% del tasso di inflazione e poi del 60% per il CCNL, mentre a livello territoriale un modesto 1,5% del minimo "conglobato"

**Sull'orario di lavoro:** la modifica apportata in questa materia per tutti i lavoratori coinvolti -Personale fisso (**art.9**) e autisti (**art.11**)- ha peggiorato le condizioni di tutti anche se nei principi voleva essere una necessaria correzione ad una "porcheria" firmata – senza chiedere il parere di nessuno!- durante il rinnovo di secondo biennio (3 Aprile 2008) in ossequio alla legge che regolava tutta la materia il D.L.234/2007 dei lavoratori addetti alle "... operazioni mobili di autotrasporti". Il nuovo accordo determina da un lato una correzione per i lavoratori mobili ma dall'altro aumenta l'estensione dell'orario di lavoro al personale fisso. Il vincolo delle 39 ore viene anestetizzato dato che viene inserito " *la durata media della settimana lavorativa*" e il suo picco a "48 ore massime" calcolate su circa 6 mesi significa in pratica **un aumento del numero degli straordinari o delle attività in flessibilità o comunque della disarticolazione dell'orario di lavoro che fino a ieri aveva un limite unico e certo, le 39 ore!**

**art.31 Trasferimenti:** saranno individuati "i distretti"(concetto tutto da determinare) entro il quale poter decidere che uno *spostamento* non sarà più considerato un *trasferimento* quindi senza alcuna tutela. Se inseriamo questo articolo in un contesto di crisi e precarietà, diamo alle aziende altri strumenti per migliorare le loro performance in tema di ricatti. Si riduce il potere contrattuale delle RSU delegando alla capacità individuale la possibilità di contrattare un trasferimento dato che le RSU riceveranno la documentazione soltanto se si tratta di un trasferimento di almeno 5 dipendenti.

**(nuovo) Reperibilità:** le aziende comunicheranno (esame congiunto) il plafone di personale soggette alla condizione di reperibilità aziendale

#### **Art.1: Flessibilità**

Aumentata il ventaglio delle modalità di lavoro in regime di **flessibilità** oraria. Alla norma (introdotta nel precedente contratto indicata come un'eccezione normativa) se ne aggiunge un'altra in alternativa: le 5 settimane in regime di flessibilità potranno essere lavorate con un orario di lavoro non omogeneo durante la settimana, minimo 6 ore, massimo 9 ore giornaliere. La gravità di questa norma sta nella possibilità di attuarlo senza alcuna contrattazione come prevista dall'art.9 (orario di lavoro) comma 5

#### **Art. 29; 32: Responsabilità, doveri e Disciplina:**

Il contratto presenta un decisivo incremento delle responsabilità nei confronti dei lavoratori e in particolare degli autisti i quali più di altri subiscono i ricatti del padrone per le "rigidità" delle leggi in materia di codice della strada. Le norme diventano più stringenti per gli autisti , sul ritiro patente, sulle malattie. Aumenta il potere repressivo del datore di lavoro. Compreso il licenziamento. Si ha una sorta di accanimento verso questa categoria che più di tutte è stata sacrificata in virtù della globalizzazione sull'altare dell'unificazione contrattuale.

#### **(nuovo) Privatizzazione del welfare e "Welfare contrattuale"**

nello spirito di un processo di privatizzazione del welfare lungo decenni di cui il sindacato si è reso complice, oggi registriamo un salto di qualità e l'entrata di scena degli **enti bilaterali**. Viene rovesciata la gerarchia dell'azione sindacale dando al modello della "Bilateralità" uno spazio e un ruolo – diventa soggetto autonomo una volta della contrattazione. Pertanto scrivere che l'ente avrà competenze su "*tutte le materie che le parti decideranno di inserire*" non suona di buon auspicio. Significa invece che i lavoratori perderanno parte del potere contrattuale perché delegata a questo ente che deciderà sulle sorti dei lavoratori secondo logiche astratte es."l'equità".... Saremo chiamati anche a finanziarla con una quota carico delle aziende (2,0 Eur) ed una a carico dei lavoratori (0,50Eur).

Altra grande truffa a danno del lavoratore e dell'intera comunità è l'apertura alla "**Sanità integrativa**" su modello privatistico americano. Che il servizio pubblico di assistenza sanitaria sia un colabrodo nessuno lo contesta ma così facendo, da un lato vengono sottratte risorse che potrebbero essere inserite negli aumenti salariali (10 euro al mese versati dalle imprese) facendo accelerare il processo di privatizzazione della sanità pubblica, dall'altro si scaricheranno i costi sociali sui lavoratori dipendenti. Gli unici a pagare le tasse in questo

paese. Il versamento sarà obbligatorio la fruizione dei servizi non automatica. La struttura che verrà implementata affiderà questo ingente patrimonio a strutture che si chiamano *assicurazioni* e *banche* le quali avranno come obiettivo principale fare profitti e non garantire servizi. A che pro tutto questo? Per potenziare un sistema privato che privilegerà i servizi a maggior profitto e a bassi costi? Diventeranno servizi sostitutivi e non integrativi del servizio sanitario nazionale. Garantiremo reddito ad una plutocratica nuova burocrazia fatta dai "trombati" e "tecnici" di entrambi gli schieramenti. Già moltissime società e fondi sono in bancarotta perché l'offerta non risponde alla domanda (cassa avvocati, notai, geometri, architetti, dirigenti ecc..) adesso vogliono i nostri soldi per garantire una base minima per soddisfare le esigenze di coloro che con una minima integrazione – per noi sarebbe l'equivalente della spesa di 2 settimana -potranno integrare l'offerta di servizi ed avere prestazioni di altissimo livello. Se le burocrazie sindacali non hanno interesse a cambiare modello sociale, a nostro avviso, questo accordo deve essere rivisto dando la possibilità al lavoratore di poter decidere cosa fare del proprio salario! E se necessario che siano i lavoratori a decidere a quale forma di integrazione assistenziale si privilegi il meglio della storia del movimento operaio il sistema della solidarietà mutualistica.

Altri argomenti trattati nel contratto che lasceranno il segno per il futuro sono: **Art.42 e42 bis (Appalti e cambi di appalti)** che contengono il vulnus dei cambiamenti sostanziali per le società in appalto e subappalto che si racchiude nel loro inquadramento nel nostro CCNL. In un tempo, "congruo" di 18 mesi queste imprese dovranno applicare il contratto nazionale del trasporto merci e della logistica. Sono indicate una serie di vincoli contrattuali che possono fare interrompere un appalto garantendo continuità occupazione. Certamente un segnale positivo ma che non soddisfa la sete di diritti dei lavoratori di questo comparto dato che restano sempre vincolati alle norme indicate dai "regolamenti interni" legata alla "vita interna aziendale" che restano gerarchicamente prevalenti sul Contratto Nazionale appena sottoscritto.

Il vero risultato con queste nuove norme è semplicemente aver abbassato ulteriormente la linea di difesa di tutta la categoria e non aver migliorato minimamente quella dei lavoratori del settore che continueranno a sopravvivere praticando quando è possibile e se te lo puoi permettere prevalentemente l'azione legale per fare valere i propri diritti più che quella sindacale.

Questo contratto, in questa fase di crisi sociale rappresenta una grossa ipoteca per tutti i lavoratori del settore che si ritroveranno a lavorare come nella Chrysler di Detroit, con lavoratori che hanno un salario che è almeno il 30-40% in meno di un lavoratore anziano, ci ritroveremo nuove leve che sostituiranno nell'arco di 5-7 anni la manodopera anziana ad un prezzo decisamente competitivo.

Ovviamente ci sono anche note positive, esempio l'adeguamento della maternità pagata al 100% fino al 5° mese come altri Contratti nazionali, la *messa a disposizione* in forma scritta, una regola certa per la fruizione dei permessi non retribuiti ecc....

Lasciamo alla direzione sindacale il compito di spiegarle nelle assemblee e ai lavoratori di trovarle nel nuovo contratto.

Milano 13-02-2011

A cura delle Rsu Ups Milano e Vimodrone