

CRISI ECONOMICA – MANOVRA BIS – ARTICOLO 8

La **Manovra bis** ha acceso un comprensibile dibattito, coinvolgendo forze politiche, Organizzazioni Sindacali, gerarchie ecclesiastiche, rappresentanti di interessi generali e particolari, che hanno dato una valutazione sulla stessa e sul conseguente impatto sull'economia, sulle fasce sociali, sui servizi, sull'occupazione etc.

Certamente la **Manovra** ha ulteriormente confermato che la crisi strutturale del capitalismo finanziario procede senza dare segni di soluzione di continuità, anzi evidenzia uno sviluppo perverso e una capacità di espandersi sottotraccia, riesplodere improvvisamente, coinvolgere economie e stati che sembravano solo marginalmente interessati o che sembravano aver superato le criticità maggiori.

Essenzialmente tutto questo conferma l'incapacità di affrontare l'attuale crisi con le armi messe a disposizione dal liberismo e dalle opzioni offerte da un'economia di mercato che dovrebbe operare in una realtà concorrenziale, che, tra l'altro, in realtà tale non è, perché alcuni importanti competitors non seguono le regole del gioco e operano al di fuori delle stesse, potendo quindi fruire di sleali vantaggi, non dovendo, infatti, garantire livelli retributivi adeguati, ambienti di lavoro salubri, oneri sociali derivanti da un sistema di sicurezza e di prevenzione, *welfare* e regolamentazioni sull'impatto ecologico delle attività produttivi o connesse con la produzione.

La crisi di credibilità della classe politica internazionale è confermata dalla caduta di popolarità di tutti i governi in carica e dei premier che ne incarnano, anche in termini di immagine, la responsabilità. Inutile soffermarci sulle difficoltà di **Zapatero**, piuttosto che di **Papandreou** o **Berlusconi**, sulla crisi dei regimi nord africani di **Libia, Tunisia ed Egitto**, sulla repressione in Siria, sul cambio di maggioranza avvenuto in **Danimarca**, certo non godono maggiore popolarità **Sarkozy** in Francia, che secondo un sondaggio SWG raggiunge uno stentato 33 % dei consensi, nonostante le spregiudicate mosse “libiche” e l'asse con la **Germania** ai danni di una vera posizione unitaria europea. Altrettanto dicasi per la stessa **Merkel**, che dopo numerosi tonfi elettorali ha invertito la rotta solo a Berlino grazie ad un'operazione di marketing elettorale in chiave antieuropeista. **Obama** trova notevoli difficoltà negli **Stati Uniti** e molti cominciano a parlarne come un “grande bluff”, **Cameron**, nonostante si sia insediato da relativamente poco a *Downing Street*, vede scendere sotto il 43% la sua popolarità, in **Lettonia** vince il partito filorusso e in Giappone il Primo Ministro fa *harakiri* ... A questo basterebbe aggiungere che, secondo un sondaggio “Eurobarometro 2011”, ripreso da SWG per gli Europei “**il peggio della crisi economica, nel suo impatto sul mercato del lavoro deve ancora venire**” e tra i più pessimisti annoveriamo non solo **Romeni, Spagnoli, Greci, Irlandesi e Portoghesi**, ma anche **Inglese e Francesi !!!**

Quanto sopra evidenzia una crisi generale del sistema economico politico mondiale ben aldilà delle mere polemiche sulla **Manovra Bis** e sull'**articolo 8**. Il Segretario Generale della UGL ha dichiarato che “non è l'articolo 8 l'aspetto più inquietante della Manovra Bis non solo perché il problema si supera facilmente non firmando accordi con deroghe alle norme sui licenziamenti, e qualsiasi organizzazione sindacale rappresentativa dovrebbe essere in grado di farlo, ma anche perché non si assume più nessuno i giovani sono disoccupati”. “Ormai è chiaro” conclude **Centrella** “che ci si preoccupa a Roma come a Bruxelles di conti e di mercati, mentre delle persone e delle difficoltà non si interessa nessuno”. In effetti “la vera insidia dell'**articolo 8** non sta nel via libera ai licenziamenti senza giusta causa, ma nella possibilità di creare spazio a eventuali sindacati di comodo”, ribadisce il Segretario Generale della UGL. Le perplessità sono inoltre determinate dal fatto che l'articolo in questione nulla toglie e nulla aggiunge alla manovra ed è quindi una scelta la cui responsabilità politica viene assunta in toto dal Governo, che dovrebbe avere invece il coraggio di far pagare di più a chi di più ha !! Infatti sotto attacco sono le famiglie, tutto il ceto mediobasso, i lavoratori e i pensionati, le persone con disabilità e non autosufficienti, mentre i grandi privilegi e

privilegiati continuano a mettersi a riparo dai sacrifici. Tuttavia la manovra presenta alcuni aspetti positivi, o meglio alcuni tenui segnali che vanno nella giusta direzione, Significativa è l'introduzione nel Codice penale del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, una fondamentale norma di civiltà. Condivisibile l'aumento dell'IVA di un punto che esclude ovviamente i prodotti alimentari e di prima necessità anche se può avere un impatto negativo sui consumi ed avviare una ulteriore *escalation* inflattiva. Importante inoltre, almeno per il suo significato simbolico, è il riequilibrio della tassazione sugli strumenti finanziari. Serve comunque un maggior coraggio nell'affrontare temi quali i costi della politica, iniziando a tagliare in modo deciso consulenze, spese ed enti che sono solo frutto di logiche clientelari.

Purtroppo anche in questo momento il **Movimento Sindacale** non ha rilevato la necessità di presentarsi unito al confronto e, dopo l'accordo unitario del 28 giugno con **Confindustria**, è ricaduto nelle sue divisioni interne e nella logica perversa del "fatto compiuto" troppo spesso espressa da un Governo incapace di corrette relazioni e da una classe politica che sembrerebbe puntare alla strenua difesa della Finanza e non dell'Economia Reale.

Il Sindacato, in questo momento di obiettiva difficoltà, deve quindi muovere i suoi passi su due livelli. Il primo è quello negoziale, sviluppando un fronte il più omogeneo possibile atto ad affrontare i vari tavoli negoziali ed istituzionali., senza pregiudiziali politiche ed ideologiche, al fine di gestire al meglio il contingente, senza rischiare di svendere i lavoratori e salvaguardando le aree di *welfare* e di tutela degli stessi. Il Sindacato è forse rimasto l'unico strumento di difesa di interessi collettivi e generali a fronte di una personalizzazione della politica chiusa a tutelare interessi di parte e privilegi di casta. Il secondo, ma certamente non meno importante per la **UGL**, che trae origine dal Sindacalismo Nazionale e Rivoluzionario e che quindi ha al suo interno un'anima fortemente identitaria, rispondente a precisi valori, determina l'esigenza di avviare un percorso che evolva il concetto **partecipativo**, che ci caratterizza, dalle semplici enunciazioni di principio, alle elaborazioni di una proposta percorribile in un momento di grave crisi, quale quello attuale, del sistema capitalistico e delle sue evidenti contraddizioni. Nel contempo, mantenendo un indispensabile rapporto con il territorio e con le categorie, si deve intensificare l'azione di mobilitazione delle strutture per una critica sempre più incalzante ed incisiva dei costi della politica, dei privilegi del *management* aziendale, della logica perversa delle delocalizzazioni, della controffensiva datoriale che punta a restringere ulteriormente le aree di *welfare* e a disporre di una forza lavoro sempre più precaria e non tutelata. Solo attraverso queste iniziative potremmo dare nuova fiducia al mondo del lavoro, maggiore coscienza del proprio ruolo di elemento della produzione e non costo della stessa, verso un futuro che punti a **Cogestire** la Crisi per **Cogestire**, in maniera non subalterna, la Ripresa.

Per concludere si inserisce un commento all'articolo 8 della Manovra Bis elaborato dall'Istituto IPER UGL.

Art. 8 – Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità L'articolo 8 interviene in materia di contrattazione collettiva aziendale o territoriale definita quale contrattazione collettiva di prossimità. La norma riprende ed amplia quanto già contenuto in accordi interconfederali di riforma della contrattazione collettiva; in particolare le intese del 15 aprile 2009 e del 28 giugno 2011. In sostanza, si riconosce la validità dei contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Tali intese hanno efficacia su tutti i lavoratori, ma devono essere sottoscritte dalle imprese con sindacati rappresentativi e sulla base di un criterio maggioritario di presenza del sindacato stesso. Ciò significa a livello aziendale i soggetti sindacali deputati a trattare e a firmare sono le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie; l'accordo assume efficacia su tutti i lavoratori, laddove le rappresentanze sindacali, singolarmente o collettivamente, rappresentano la maggioranza dei lavoratori. L'obiettivo di queste intese è quello di favorire una maggiore occupazione, migliorare la qualità dei contratti, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, far emergere il lavoro sommerso, incrementare la competitività e i salari, gestire le crisi aziendali ed

occupazionali, stimolare gli investimenti e l'avvio di nuove attività. In ragione di ciò, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali di lavoro, le intese sottoscritte possono operare anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano una serie di materie espressamente richiamate. In particolare, gli accordi in deroga, che devono rispettare le normative di legge e gli accordi interconfederali vigenti, come l'accordo del 28 giugno 2011, possono essere adottati in materia di utilizzo di impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie; alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime di solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; alla disciplina dell'orario di lavoro; alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso del rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento all'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o di affidamento. La norma prevede infine che le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sono efficaci per tutto il personale delle unità produttive interessate purché il contratto collettivo aziendale sia stato approvato con una votazione a maggioranza dei lavoratori. Il comma 3 bis modifica l'articolo 36 del dlgs 188 del 2003, dedicato alle attività ferroviarie. In particolare, la norma riguarda le imprese ferroviarie e le associazioni internazionali di imprese ferroviarie che espletano sull'infrastruttura ferroviaria nazionale servizi di trasporto di merci o di persone. Tali imprese sono tenute, per effetto di questo comma, ad osservare ed applicare la normativa regolamentare e i contratti collettivi nazionali di settore compatibili con la legislazione comunitaria con riferimento anche alle condizioni di lavoro del personale.

La norma interviene in un settore molto delicato nel quale il rapporto fra le parti è fondamentale e va evidentemente valorizzato, pur in un contesto nel quale è imprescindibile il rispetto di alcuni principi guida alla base del rapporto di lavoro subordinato. L'Unione Generale del Lavoro ha dimostrato in questi anni forte senso di responsabilità, contribuendo alla definizione di protocolli ed intese a livello nazionale, aziendale o territoriale, da ultimo con il protocollo del 28 giugno 2011 su rappresentatività, rappresentanza ed esigibilità dei contratti. Per questa ragione, ha sollecitato la massima cautela possibile in materia di rapporto di lavoro ed organizzazione dello stesso in azienda, al fine di evitare situazioni discriminatorie verso categorie di lavoratori o penalizzanti per parte del territorio o per determinate aziende. Gli accordi collettivi aziendali sottoscritti da sindacati rappresentativi a livello nazionale o territoriale (su base di un criterio di maggioranza) sono efficaci per tutti i lavoratori e possono introdurre delle deroghe su alcuni punti elencati, ma non possono intervenire su materie tutelate dalla Costituzione o disciplinate da normative di legge o da accordi interconfederali vigenti, compreso quello del 28 giugno 2011. L'introduzione delle deroghe è però strettamente connessa al raggiungimento di alcuni obiettivi, fra i quali il miglioramento della qualità dei contratti e delle condizioni di competitività della azienda nonché l'incremento dei salari del personale dipendente e l'introduzione di forme di partecipazione dei lavoratori. In materia di licenziamento, l'articolo 8 ammette una sola eventuale opzione di scelta; fermo restando il divieto di licenziamento discriminatorio e il divieto di licenziamento per matrimonio e nei periodi di maternità, congedo parentale, adozione o affidamento, l'accordo in deroga può prevedere un risarcimento in luogo della reintegrazione nel posto di lavoro, così come previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori nel caso di annullamento o di nullità del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo. La norma sulla applicazione anche alle imprese ferroviarie e alle associazioni internazionali che operano sulle infrastrutture ferroviarie nazionali del contratto di Ferrovie dello Stato è di garanzia per i lavoratori.