

Sindacato

Banche L'Abi avanza al sindacato la proposta di ridurre i salari nel Sud
L'inaccettabile scambio con i posti di lavoro. La protesta della Fisac CGIL

Il ricatto occupazionale

Nelle ovattate stanze otocentesche di Palazzo Altieri, la sede dell'Associazione bancaria italiana, è andato in scena il ricatto occupazionale: posti di lavoro al Sud ma meno retribuiti. La crema del sistema produttivo del paese, le aziende bancarie hanno bisogno di una "spinta" per assumere al Sud, altrimenti, a loro dire, non ce la fanno. La proposta dell'Abi è stata precedu-

ta da una serie di dichiarazioni e servizi di stampa sulla disponibilità che il Gruppo Intesa Sanpaolo ha chiesto ai sindacati aziendali in materia di scambio occupazione-stipendi ridotti; scambio peraltro mai oggetto di specifica trattativa ma solo frutto di unilaterale richiesta datoriale.

Dopo lo stillicidio di notizie è arrivata la richiesta dell'Abi, che eleva la proposta di Banca Intesa a proposta del sistema bancario italiano: una promozione in piena regola! Il mondo im-

prenditoriale creditizio sembra andare indietro rispetto al ccnl, firmato nel dicembre 2007, in cui è stata concordata praticamente l'equiparazione salariale tra apprendisti e lavoratori a tempo indeterminato.

La Fisac CGIL è stata l'unico sindacato a respingere con fermezza e chiare argomentazioni la proposta dell'Associazione datoriale. Nelle prime risposte delle altre organizzazioni sindacali purtroppo ha prevalso l'ambiguità della realpolitik: forse è meglio posti di lavoro meno pagati che nessun posto di lavoro. È un pragmatismo che nasconde la paura di respingere un ricatto odioso, inutile e molto pericoloso, che scardina non solo il ccnl, ma la stessa Costituzione materiale del paese; il tutto per la promessa di un pugno di posti di lavoro, offerti ad arte per costruire un precedente contrattuale per tutto il sistema.

Come può il mondo delle banche pensare che la CGIL possa accettare che un lavoratore o una lavoratrice assunta a Matera per fare le stesse cose che farebbe nella stessa azienda a Milano, riceva uno stipendio più basso? Sarebbe un drammatico errore politico e storico verso i nostri rappresentati, un'irresponsabile deriva dei diritti del lavoro e un tradimento del principio dell'uguaglianza dei cittadini.

GRAZIELLA ROGOLINO

SEGRETARIA NAZIONALE DELLA FISAC/CGIL

GUIDA ALLA FORMAZIONE

La CGIL è impegnata in una importante campagna per la formazione dei delegati e dei quadri sindacali, ai quali è affidata la difficile azione di tutela e di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro di tutti i settori produttivi. In questo ambito, il settimanale della CGIL, *Rassegna Sindacale*, in collaborazione con il dipartimento Organizzazione e con l'Istituto superiore di formazione, ha predisposto una collana composta da dodici fascicoli dedicati alla formazione dei sindacalisti, soprattutto dei più giovani. Si tratta di una serie di guide sulle diverse tematiche dell'attività sindacale con materiale didattico adeguato al grande progetto di formazione per oltre 20.000 sindacalisti avviato dalla segreteria della CGIL per rinnovare il sindacato e reinserirlo nei nuovi contesti territoriali e produttivi. I fascicoli sono indirizzati alla formazione di base, quella riferita ai fondamentali, che viene affrontata con un'impostazione trasversale in modo da offrire così una solida conoscenza nei diversi contesti.

I primi due fascicoli, disponibili a partire dall'11 novembre riguardano due temi assai rilevanti: "Costituzione e lavoro", di Valerio Strinati, con l'introduzione di Guglielmo Epifani e una nota di presentazione delle Guide di Enrico Panini; "Modelli contrattuali. Le forme del contratto" dei giornalisti Enrico Galantini e Patrizia Ferrante con l'introduzione di Susanna Camusso. L'intera opera è coordinata da Tarcisio Tarquini, direttore scientifico Saul Meghnagi.

Contratti/Legno

Fillea: perché divisi?

Sulla falsariga di quanto è avvenuto per l'edilizia e il cementocalce e gesso, anche il rinnovo del ccnl del legno-arredamento (in scadenza il 31 marzo 2010, riguardante oltre 400.000 addetti e quasi 130.000 imprese) si presenta ai nastri di partenza su piattaforme separate, messe a punto rispettivamente da Fillea, Filca e Feneal. Il paradosso, però, è che sono assolutamente identiche. Ma allora perché tre documenti distinti? "Non si capisce la diversità - risponde Mauro Livi, segretario nazionale Fillea, responsabile del settore -, o meglio, la ragione la si comprende benissimo, ed è prettamente politica, da attribuire alla Cisl che, alla fine di un percorso unitario, contrassegnato dal raggiungimento di intese importanti su tutti i punti rivendicativi, all'inizio di settembre ha improvvisamente imposto al suo sindacato di categoria di rimarcare le differenze con la CGIL, in quanto quest'ultima non ha firmato l'accordo sulla riforma contrattuale". Divergenze che, in realtà, non ci sono nemmeno sulla parte salariale, perché la richiesta è la stessa per tutte e 3 le sigle: 154 euro medie di aumento per il triennio 2010-12. "Oltretutto - sostiene Livi -, e anche questo è singolare, nessuna delle piattaforme risulta essere in linea con l'intesa separata del 22 gennaio, perché, secondo i relativi parametri, l'incremento avrebbe dovuto attestarsi al di sotto dei 100 euro". Sempre in materia economica, la Fillea vuole che l'aumento retributivo sia defiscalizzato, cioè che non si debbano pagare tasse sulla cifra ottenuta, mentre, per quanto riguarda la parte normativa, il

sindacato punta alla stabilizzazione dei precari. Altri aspetti salienti, l'indennità di mancata contrattazione, per chi è sprovvisto del 2° livello, l'innalzamento della quota per la previdenza complementare e la definizione di un contributo per la sanità integrativa. Il documento è stato varato il 27 ottobre a Treviso, dall'assemblea dei quadri e delegati di categoria, e il giorno seguente è iniziata la discussione con i lavoratori, che terminerà il 25 novembre con il varo definitivo della piattaforma e il successivo invio alla controparte datoriale Federlegno-Arredo (Confindustria). ❖

Contratti/Occhialeria

Qualità e innovazione

Per il rinnovo del contratto dell'occhialeria vi sono prospettive positive. Nel primo incontro (il 13 ottobre scorso) i sindacati, pur presentando tre piattaforme separate, hanno manifestato tutta l'intenzione di convergere su una posizione unitaria. La parte normativa è praticamente la stessa, l'unica differenza è sull'aumento salariale nel triennio: Filtem (ex Filtea) e Uilta chiedono 127 euro, la Femca si accontenta di 115. Una convergenza che gradirebbe anche la controparte datoriale, l'Associazione nazionale fabbricanti ottici (Anfao), che ha infatti "auspicato - si legge nel comunicato - di poter proseguire con la nostra storia di corrette e unitarie relazioni industriali". I prossimi appuntamen-

ti sono stati fissati per il 5-6 novembre, quando si comincerà a entrare nel merito della trattativa. Il contratto dell'occhialeria industriale riguarda 18 mila lavoratori e alcune aziende di fama internazionale (Luxottica, Marcolin, De Rigo e Safilo). "Dobbiamo ripartire dal rinnovo precedente, siglato nell'aprile 2008, dove realizzammo un accordo tutto all'insegna della qualità e dell'innovazione" spiega Valeria Fedeli, vicesegretaria generale della Filtem: "In quell'accordo - riprende Fedeli - abbiamo definito la riforma del sistema di classificazione del personale, e oggi siamo tra i pochissimi contratti che la stanno effettivamente realizzando. La Commissione ad hoc, istituita proprio in occasione del rinnovo, sta conclu-

dendo positivamente il suo percorso. Con questa riforma mettiamo in risalto la prestazione professionale, inserendola nella dinamica nuova del riconoscimento del valore del lavoro". La conclusione unitaria è quindi possibile, spiega Fedeli, ma serve "una scelta consapevole di mediazione politica e sindacale, che tenga conto delle tre piattaforme, in cui tutti possano e debbano riconoscersi". Riguardo al rinnovo, per la vicesegretaria generale della Filtem "la firma in tempi brevi dell'accordo sarebbe davvero un segnale di fiducia, utile e necessario. Vorrebbe dire rimettere al centro della nostra azione la coesione sociale, il valore del fare squadra e fare sistema, l'unità del mondo del lavoro". ❖