

BOZZA

CGIL CISL UIL

LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Obiettivi centrali sono il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori e la competitività e la produttività del sistema delle imprese del nostro paese.

L'obiettivo è la realizzazione di un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati.

Va, quindi, aperto un tavolo con tutte le Associazioni datoriali e con il Governo.

La revisione della struttura della contrattazione definita dall' accordo del 23 luglio 1993 è parte della stessa strategia che sta alla base del confronto su fisco, prezzi e tariffe.

La tutela e il miglioramento del reddito dei lavoratori vanno, infatti, perseguiti su due grandi terreni d' impegno tra loro complementari ed interdipendenti:

1. quello "generale" che deve garantire un welfare solidaristico ed efficiente, un sistema di prezzi e tariffe trasparente, socialmente compatibile, in grado di frenare la ripresa dell' inflazione ed, in particolare, un sistema fiscale equo che preveda una forte riduzione della pressione fiscale sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sulle pensioni.
2. quello regolato dal sistema contrattuale su due livelli per tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e per redistribuire la produttività.

In questo quadro si possono ipotizzare le seguenti linee di riforma del modello contrattuale definito dall' accordo del 23 luglio 1993:

- conferma di due livelli contrattuali tra loro complementari;
- definizione del CCNL come centro regolatore dei sistemi contrattuali a livello settoriale e per la definizione delle competenze da affidare al secondo livello – in termini flessibili rispetto alle diverse specificità settoriali - anche al fine di aprire maggiori spazi di manovra salariale e normativa alla contrattazione aziendale o territoriale.

CONTRATTO NAZIONALE

I suoi compiti fondamentali – in un'ottica di valore universale e solidaristico - sono la difesa del potere d'acquisto, la definizione della normativa nazionale e generale, la regolazione del sistema di relazioni industriali a livello settoriale. In questo senso il CCNL deve stabilire l'area contrattuale di riferimento, migliorare le normative di informazione – consultazione recependo lo spirito delle normative europee e ampliare la parte di confronto sulle politiche di settore.

Il modello del settore pubblico dovrà adottare regole analoghe a quelle del settore privato attraverso opportuni interventi di delegificazione da definire in sintonia con l'impostazione contenuta nel Memorandum. Tale impostazione andrà riferita anche alla contrattazione di secondo livello da realizzare nelle pubbliche amministrazioni.

Va effettuata una verifica in ordine alla razionalizzazione delle aree di copertura dei CCNL (oltre 400) prevedendo la possibilità di accorpamenti per aree omogenee e per settori, favorendo la riunificazione di contratti analoghi facenti riferimento a diverse organizzazioni di rappresentanza datoriale.

Va individuata una sede congiunta, ad esempio il CNEL per esaminare l'attuale situazione e verificare le linee di indirizzo condivise per la semplificazione.

Sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilità della natura di inflazione a cui fare riferimento ed ancorare la difesa del salario a criteri credibili definiti e condivisi in ambito di vera politica dei redditi.

Va utilizzato un concetto di "inflazione realisticamente prevedibile", supportata dai parametri ufficiali di riferimento, a livello dei CCNL.

In questo quadro va posto il tema dell'adeguamento degli attuali indicatori di inflazione.

Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.

Va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennialità della vigenza contrattuale, unificando così la parte economica e normativa.

Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo di vacanza e il sistema delle IVC si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi.

Va considerata l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze.

Si può pensare di fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio CCNL, superando così la concezione di "vacanza contrattuale", di una tantum o di indennità sostitutive.

Le trattative per il rinnovo dei CCNL dovranno iniziare 6 mesi prima delle loro scadenze.

Anche per contrastare la precarietà del lavoro, la formazione per l'accesso, per la sicurezza e la professionalità appare, nel contesto attuale di cambiamenti sempre più profondi e veloci, come la priorità su cui intervenire sia nella direzione di nuovi diritti contrattualmente definiti che nell'implementazione e regolazione degli strumenti esistenti. In particolare va valorizzata l'esperienza della formazione continua e dei Fondi Interprofessionali.

Occorre rafforzare la normativa per i casi di appalti, outsourcing, cessioni di rami d'azienda.

Vanno definiti accordi e norme quadro per garantire condizioni normative, salariali e di sicurezza adeguate ed una continuità di relazioni industriali che eviti l'emarginazione dei lavoratori interessati.

Occorre costruire un quadro di certezza rispetto alle aree contrattuali di riferimento che, anche rispetto ai processi di liberalizzazione e in tutte le realtà a regime concessorio, argini il fenomeno del dumping contrattuale in particolare con la piena utilizzazione della "clausola sociale". Ai fini del rafforzamento e dell'estensione delle tutele sociali possono essere realizzati avvisi comuni tra le parti sociali, anche ai fini dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle Istituzioni preposte.

I temi della parità di genere devono assumere una maggiore valenza contrattuale e configurarsi in normative definite e vincolanti.

Va superato l'approccio che tende a regolare queste materie prevalentemente in termini di dichiarazioni di principio o di intenti programmatici.

Occorre sviluppare un'impostazione contrattuale che incoraggi le imprese ad assumere donne e offrire, al tempo stesso, strumenti per la conciliazione vita-lavoro.

Il CCNL andrebbe, inoltre, qualificato sui temi del welfare contrattuale, rafforzandone così la natura di strumento solidaristico universale.

La bilateralità, in particolare, offre una serie di strumenti, già in buona parte "al servizio" della contrattazione, e grazie ad un'azione di potenziamento può dare risposte importanti ed immediate.

Il sistema bilaterale andrà calibrato ai due livelli.

Va considerata la sempre maggiore incidenza della dimensione europea ed internazionale.

L'internazionalizzazione dell'economia e delle imprese, i processi di mobilità transnazionale delle aziende, la localizzazione/delocalizzazione degli investimenti e delle produzioni richiedono strumenti di intervento e di governance che vada oltre la dimensione nazionale.

Il manifestarsi di forme spurie di contrattazione transnazionale, l'avvio di costituzione di società europee (sulla base delle recenti direttive), l'avvio della revisione della direttiva sui CAE rendono necessario un confronto su questo tema.

SECONDO LIVELLO

Va ulteriormente migliorato il sostegno alla diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione sia per via contrattuale che di incentivazione legislativa: vanno rafforzati gli strumenti già definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive di detassazione.

Va affermata per via pattizia l'effettività e la piena agibilità del secondo livello di contrattazione. I CCNL dovranno prevedere, in termini di "alternatività", la sede aziendale o territoriale. Quest'ultima deve potersi dispiegare in una molteplicità di forme: regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito, prevedendo anche la possibilità di articolazione del livello territoriale per classi dimensionali d'impresa e/o per tipologia merceologica.

Le oggettive differenze tra i vari settori rendono necessario che siano i singoli CCNL a definire le articolazioni del secondo livello.

I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del secondo livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL.

La contrattazione di secondo livello sarà incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia.

Sarà compito dei CCNL definire griglie esemplificative di obiettivi, procedure di verifica e monitoraggio.

Se si legano quote di salario alla redditività di impresa ci vuole trasparenza su tutte le partite economico/finanziarie, migliorando la tempistica e la qualità dei processi di informazione e consultazione (assetto societari, situazioni debitorie e finanziarie).

La finanziarizzazione dell'economia rende sempre più necessaria la conoscenza in tempo reale degli aspetti finanziari per poter "leggere" l'impresa.

In questo ambito va altresì definita e rafforzata la competenza del secondo livello sui temi dell'organizzazione e della condizione di lavoro, della valorizzazione della professionalità, degli orari, di tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata, della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare valorizzando la prevenzione e la formazione. Anche qui la previsione generale della possibilità e il tipo di utilizzo (e specificazione delle materie) vanno lasciati ai CCNL.

Va inoltre sviluppato il tema della bilateralità in una duplice direzione: a) implementare le forme/istituti stabiliti dal CCNL; b) individuare soluzioni adeguate e caratteristiche del secondo livello (con particolare riferimento al territorio).

Va attuata una revisione delle norme sulla rappresentanza per via pattizia in termini di accordo quadro da recepire nei singoli CCNL, che rende necessario uno specifico approfondimento da parte di CGIL CISL UIL.