

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

LE LINEE DI RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE

a cura di Luca Di Bartolomei

Contratto Nazionale: obiettivi

1. **Compiti del CCNL:** sostegno e la valorizzazione del potere d'acquisto per tutti i lavoratori di una categoria in ogni azienda e in ogni parte del Paese; definizione della normativa nazionale e generale; regolazione del sistema di relazioni industriali a livello settoriale, aziendale o territoriale; migliorare le normative di informazione - consultazione recependo lo spirito delle normative europee; ampliare la parte di confronto sugli andamenti e sulle politiche di settore, tenendo anche conto delle tendenze generali dell'economia. I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del secondo livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL.
2. **Omogeneizzazione delle aree di copertura dei CCNL:** bisogna prevedere la possibilità di accorpamenti per aree omogenee e per settori, favorendo la riunificazione di contratti analoghi facenti riferimento a diverse organizzazioni di rappresentanza datoriale.
3. **Recuperare potere d'acquisto:** sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilità della natura di inflazione a cui fare riferimento ed ancorare il sostegno 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 (utilizzando altri indicatori certi quali il deflatore dei consumi interno o l'indice armonizzato europeo corretto con il peso dei mutui). Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.
4. **Introduzione delle triennalità di vigenza contrattuale:** superamento del doppio biennio e fissazione della triennalità della vigenza contrattuale, unificando così la parte economica e normativa. Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi.

5. Superamento dell'Indennità di Vacanza Contrattuale: 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.
6. Valorizzare l'esperienza della formazione continua e dei Fondi Interprofessionali: per contrastare la precarietà del lavoro, la formazione per l'accesso, per la sicurezza e la professionalità appaiono come le priorità su cui intervenire sia nella direzione di nuovi diritti contrattualmente definiti che nell'implementazione e regolazione degli strumenti esistenti.
7. Rafforzare la normativa per i casi di appalti, outsourcing, cessioni di rami d'azienda: definire 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.

Secondo Livello: obiettivi

- a) Va sostenuta la diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione. Vanno rafforzati gli strumenti già definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive di detassazione.
- b) 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. Le oggettive differenze tra i vari settori rendono necessario che siano i singoli CCNL a definire le articolazioni del secondo livello.
- c) La contrattazione accrescitiva di secondo livello sarà incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia. Il legame tra quote di salario e il complesso degli obiettivi di un'impresa richiede trasparenza sul quadro economico-finanziario e di bilancio, rispetto dei tempi delle verifiche e una più approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione (assetto societari, situazioni debitorie e finanziarie).

Democrazia e Rappresentanza

Rappresentanza e rappresentatività

Il CNEL dovrà diventare l'istituzione certificatrice di ultima istanza della rappresentanza e della rappresentatività delle organizzazioni, e quindi destinataria anche dei dati certificati dall'ARAN e, per i pensionati, dagli Enti previdenziali. Su questa premessa si conferma per il settore pubblico l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 e la vigente legge sulla rappresentanza; per la rappresentatività dei pensionati alle deleghe certificate dagli Enti previdenziali; per il settore privato viene appunto indicato nel CNEL l'istituzione che, avvalendosi di specifici comitati con un alto profilo di competenza ed autonomia, certifichi la rappresentanza e la rappresentatività delle relative organizzazioni sindacali.

Democrazia sindacale: accordi confederali con valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle segreterie, e dibattute negli organismi direttivi interessati i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati. Tutto il percorso negoziale, dalla piattaforma alla firma, deve essere accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica degli iscritti, e assemblee di tutti i lavoratori e pensionati. Le segreterie assumono le ipotesi di accordo, le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per il mandato alla firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata fra tutti i lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati, come già fatto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria

Le federazioni di categoria, nel quadro delle scelte di questo documento definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la

costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo. Insieme le categorie definiranno regole e criteri per l'elezione delle RSU e per una loro generalizzazione.