

## Nuovo modello contrattuale, un'anticipazione del "Non Documento"

giovedì 14 febbraio 2008

Non esiste alcun documento ufficiale sulla contrattazione, parola di Cgil!!!  
Questo il succo della nota diffusa nella giornata di ieri dalla segreteria della Cgil a proposito delle notizie circolate in giornata che davano per approvato dalle centrali sindacali Cgil-Cisl-Uil l'annuncio di un documento unitario contenente le nuove linee di riforma della contrattazione.

^

La nota prosegue precisando che «^ vero che, com'è noto, si sta lavorando alla definizione di una piattaforma unitaria e che in corso una discussione all'interno delle tre organizzazioni, ma un documento definitivo concordato fra Cgil, Cisl e Uil non esiste ancora, sia perché ci sono aspetti ancora da approfondire e completare, COME IL TEMA DELLA RAPPRESENTANZA, sia perché l'approvazione compete ai tre direttivi di Cgil, Cisl e Uil».

La nota continua sostenendo che «La bozza di intesa deve infatti essere sottoposta alla discussione delle strutture e, ritiene la Cgil, anche a quella dei lavoratori. Ogni altra ipotesi completamente campata in aria e non aiuta il confronto sereno necessario per aprire un vero tavolo di confronto».

Una prima considerazione viene spontanea partendo da quell'inciso - ritiene la Cgil - riferito alla consultazione dei lavoratori. Par di capire che la Cgil, bontà sua, a giochi fatti sarebbe dell'idea di far discutere (non v. anche ai lavoratori il testo approvato dagli organismi direttivi.

Mentre circola insistentemente voce che Cisl e Uil nemmeno a «babbo morto» vorrebbero sottoporlo alla discussione tra i destinatari, le lavoratrici e i lavoratori.

La seconda considerazione riguarda la precisazione finale: «Ogni altra ipotesi [^] non aiuta il confronto sereno necessario per aprire un vero tavolo di confronto».

Che cosa può nascondere una simile affermazione se non la preoccupazione che le anticipazioni circolate sul contenuto del documento possano incontrare uno scarso gradimento tra la platea dei destinatari a cui si vuole invece riservare una «bella sorpresa» in tempi e modi rigidamente preordinati?

A dispetto di quanto sostenuto dalla Cgil tuttavia qualcosa di più che una striminzita sintesi quale quella diffusa dal Corriere della Sera nella giornata di ieri

è leggibile sul sito di "Aprile" (vedi articolo che segue).

Il documento unitario di Cgil-Cisl-Uil sulla riforma dei contratti - anticipa il «Quotidiano per la sinistra» - sarà presentato sabato all'assemblea dei quadri e delegati delle tre confederazioni in vista della ripresa del confronto con Confindustria, in programma lunedì.

Dalla sintesi - ci auguriamo fedele al testo originale - che a quanto pare esiste - esce chiaramente un ridimensionamento del ruolo del contratto nazionale per quanto riguarda gli aspetti salariali.

Nel testo ci sarebbe la definizione del contratto nazionale 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.

Il testo parla di superamento del biennio economico e di fissazione della triennialità della vigenza contrattuale, introdotto il concetto di inflazione realisticamente prevedibile (non è ancora dato sapere quale mago farà la previsione questo potrebbe spiegare il ritardo nella diffusione del testo) e vi si afferma che la contrattazione di secondo livello sarà incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, REDDITIVITÀ, EFFICIENZA, EFFICACIA.

Insomma si torna al COTTIMO INDIVIDUALE!! Non vogliamo togliere il piacere di assaporare in tutta la sua esquisitezza il contenuto del testo allegato anticipando troppi elementi.

Non possiamo tuttavia non segnalare l'ultimo paragrafo della sintesi che va sotto il titolo di «Sviluppare la bilateralità» che chiarirebbe meglio il suo contenuto se titolasse «come dar da mangiare alle schiere di burocrati sindacali» dal livello nazionale a quello territoriale e che si chiude con l'anticipazione della «soluzione finale» per rendere totalmente asettiche perfino le già narcotizzate e irrigimentate RSU.

La frase esatta recita: «Va attuata una revisione delle norme sulla rappresentanza per via pattizia in termini di accordo quadro da recepire nei singoli contratti, che rende necessario uno specifico approfondimento da parte di Cgil, Cisl e Uil».

Uno specifico approfondimento che temiamo rimandi a quanto abbiamo già potuto veder inserito come anticipazione negli ultimi contratti: la blindatura finale delle RSU, organismi già ora soggetti a «libertà vigilata» e a «democrazia limitata» il nuovo corso evidentemente valuta l'intollerabilità anche nella forma caricaturale che hanno assunto.

L'adesione totale di Cgil-Cisl-Uil alla filosofia confindustriale alle porte.

Sta alle lavoratrici ed ai lavoratori impedire che i responsabili della disastrosa situazione in cui versano continuano a

rappresentarli.

Per farlo non bastano i fischi!

Segue la sintesi del documento pubblicata da [aprileonline.info](http://aprileonline.info)  
da [aprileOnline.Info](http://aprileOnline.Info)

La riforma della contrattazione

C.R., 13 febbraio 2008, 17:31

Sindacato

Miglioramento delle condizioni di reddito sicurezza qualità del lavoro, competitività e produttività del sistema delle imprese del nostro paese.

Questi gli obiettivi di fondo che si propongono di realizzare Cgil, Cisl, Uil. Il documento "linee di riforma della struttura della contrattazione" sono al vaglio degli organismi dirigenti delle tre confederazioni: solo la Uil ha già dato il suo via libera.

"Per la realizzazione - dice il documento - di un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati".

Pertanto, va aperto "un tavolo con tutte le associazioni datoriali e con il Governo"

Il documento unitario di Cgil, Cisl e Uil sulla riforma dei contratti sarà presentato sabato all'assemblea dei quadri e delegati delle tre confederazioni in vista della ripresa del confronto con Confindustria, in programma lunedì.

Vi presentiamo, in sintesi, il testo integrale discusso e condiviso dalle tre confederazioni e intitolato "Linee di riforma della struttura della contrattazione".

Gli obiettivi.

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 e interdipendenti: 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 e, in particolare, un sistema fiscale equo che preveda una forte riduzione della pressione fiscale sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sulle pensioni; quello regolato dal sistema contrattuale su due livelli per tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e per redistribuire la produttività.

Due livelli contrattuali.

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 contratto nazionale 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.

Il 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 contratto nazionale 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.

Nuovi criteri recupero inflazioni, triennialità contratti

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.

Questa 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 contratti (oltre 400) prevedendo la

possibilit  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.

Il recupero dell'inflazione.

Sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilit  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 contratti nazionali.

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.

Triennalit  contratti.

Va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennalit  della vigenza contrattuale, unificando cos  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 indennit  di vacanza contrattuale si   rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi.

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

Si pu  pensare di fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio contratto nazionale, superando cos  la concezione di vacanza contrattuale, di una tantum o di indennit  sostitutive.

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

Precariet  del lavoro.

Anche per contrastare la precariet  del lavoro, la formazione per l'accesso, per la sicurezza e la professionalit  appare, nel contesto attuale di cambiamenti sempre pi  profondi e veloci, come la priorit  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 continuit  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 realt  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.

Migliorare il sostegno al secondo livello di contrattazione

I temi della parit  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 offra, al tempo stesso, strumenti per la conciliazione vita-lavoro.

Il contratto nazionale andrebbe, inoltre, qualificato sui temi del welfare contrattuale, rafforzandone cos  la natura di strumento solidaristico universale.

La bilateralit , in particolare, offre una serie di strumenti, gi  in buona parte al servizio della contrattazione, e grazie a un'azione di potenziamento pu  dare risposte importanti ed immediate. Il sistema bilaterale andr  calibrato ai due livelli.

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

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

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

Il secondo livello di contrattazione.

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 gi  definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive di detassazione.

Va affermata per via pattizia l'effettivit  e la piena agibilit  del secondo livello di contrattazione. I contratti nazionali dovranno prevedere, in termini di alternativit , la sede aziendale o territoriale.

Quest'ultima deve potersi dispiegare in una molteplicit  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 contratti nazionali 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 contratti.

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

Sarà compito dei contratti nazionali 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 (assetti 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 contratti nazionali.

Sviluppare la bilateralità.

Va inoltre sviluppato il tema della bilateralità in una duplice direzione: implementare le forme/istituti stabiliti dal contratto nazionale; 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 contratti, che rende necessario uno specifico approfondimento da parte di Cgil, Cisl e Uil.

À