


Conquiste del Lavoro

Anno 67 - N. 152
LUNEDÌ 27 LUGLIO 2015

Quotidiano della Cisl  fondato nel 1948 da Giulio Pastore



Direttore: Annamaria Furlan - Direttore Responsabile: Raffaella Vitulano. Proprietario ed Editore: Conquiste del Lavoro Srl, Società sottoposta a direzione e coordinamento esercitata da parte della Coop. Informa Cisl a r.l.. Sede legale: Via Nicotera, 29 - 00195 Roma - C.F./Reg.Imprese Roma: 05558260583 - P.Iva: 01413871003 - Telefono 06385098 - Amministratore unico: Maurizio Muzi. Direzione e Redazione: Via Po, 22 - 00198 Roma - Tel. 066473430 - Fax 068541233. Amministrazione - Uff. Pubblicità - Uff. Abbonamenti: Via Po, 22 - 00198 Roma - Telefoni 066473269/270 - 068546742/3, Fax 068415365. Email: conquiste.lavoro@cisl.it Registrazione Tribunale di Roma n. 569/20.12.48 - Autorizzazione affissione murale n. 5149 del 27.9.55. "Impresa editrice beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n. 250/90 e successive modifiche ed integrazioni". Modalità di pagamento: Prezzo di copertina Euro 0,60. Abbonamenti: annuale Euro 103,30; iscritti alla Cisl Euro 65,00; estero Euro 155,00.- C.C. Postale n. 51692002 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - C.C. Bancario Intesa Sanpaolo S.p.A. - Filiale 00291 - Roma 29 - IBAN IT14G0306903227100000011011 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma - Pagamento on-line disponibile su Internet all'indirizzo www.conquistedelavoro.it.

D O S S I E R

Riforma del modello contrattuale. Contenuti, obiettivi e tempi della proposta Cisl. Le posizioni delle parti sociali



Il documento integrale alle pagine 13-14-15

Petteni: un appuntamento decisivo per il sindacato. Più spazio al secondo livello, salario di garanzia, produttività detassata
Alle pagine 2-3

La posizione di Cgil e Uil: interviste ai segretari confederali Franco Martini e Tiziana Bocchi
Storti
a pagina 4

Confindustria, intervista a Pierangelo Albini: la riforma serve se rilancia la produttività
D'Onofrio
a pagina 5

Ue. Sarà un'authority a stabilire la compatibilità dei salari con la produttività. Ségol : “vogliono mettere il sindacato sotto tutela”
Arzilla e Crea
pagine 6 e 7

In Lomabrdia contrattare i premi di risultato è diventata prassi. Come raccontano i casi di Owens Corning e Nilfisk
Olivieri
alle pagine 8 e 9

L'agricoltura si rinnova con la qualità del lavoro. Con l'apprendistato si punta sempre di più sulla formazione
Ricci
a pagina 11



Verso il nuovo modello contrattuale. La proposta della Cisl

Appuntamento decisivo per il sindacato di oggi e di domani

di Gigi Petteni *

Il sindacato italiano si trova di fronte ad un passaggio di portata storica che potrebbe determinare già nei prossimi mesi un cambiamento radicale del proprio ruolo e del proprio peso nel quadro dei rapporti sociali del nostro paese. La posta in gioco riguarda i due versanti fondamentali di iniziativa, di legittimazione e l'essenza stessa del sindacato: la contrattazione e la rappresentanza. Non a caso questi due temi hanno avuto un percorso di evoluzione comune dal 2008 ad oggi. Nel 2008 Cgil Cisl Uil definirono una piattaforma unitaria per riscrivere le regole della contrattazione e della rappresentanza che necessitavano (ormai da anni) di un profondo rinnovamento, essendo rimaste ferme all'accordo del 23 luglio 1993 nonostante i profondi mutamenti derivanti soprattutto dal processo di globalizzazione dell'economia.

Il percorso unitario del 2008 si è rapidamente interrotto con la non firma della Cgil degli accordi del 2009 sul nuovo modello contrattuale che è rimasto così privo della possibilità di innovare anche sul piano della rappresentanza: il farlo avrebbe potuto segnare una frattura di tipo strutturale nei rapporti tra Cgil Cisl Uil.

Di qui l'importanza della stagione di accordi sulla rappresentanza che si apre con l'accordo con Confindustria del 28 giugno 2011 ed arriva a quello del 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), passando per l'accordo del 31 maggio 2013.

Questo ciclo di accordi — con lo stop del Patto per la produttività del novembre 2012 (in cui la Cgil torna a sfilarsi dalla

firma) — segna, infatti, non solo la ripresa dei rapporti unitari ma anche il recupero di approccio comune a temi del modello contrattuale del 2009 (non sottoscritti dalla Cgil): il ruolo del contratto nazionale, il superamento dell'inflazione programmata, la possibilità di "intese modificative" (leggasi deroghe) per gestire situazioni di crisi o sostenere programmi di sviluppo. Contrattazione e rappresentanza tornano ad essere temi di regolazione interdipendenti, com'è naturale che sia.

Ma questo percorso richiede oggi delle scelte precise e anche in tempi brevi.

Il sindacato italiano non può più permettersi il lusso di maturare scelte in ritardo rispetto ai cicli storici della società, dell'economia (e anche della politica) che hanno oggi tempi più brevi e

stringenti.

Gli accordi del 2009 sul nuovo modello contrattuale (e per di più non firmati dalla Cgil) sono già arrivati in ritardo rispetto ad una situazione che ne avrebbe richiesto l'adeguamento almeno dieci anni prima! E gli accordi del 2009 sono oggi resi superati dall'arrivo e dal perdurare (almeno per quanto riguarda gli effetti) di una crisi di inusitata durata e profondità che ha impoverito il nostro sistema economico e sociale e la nostra capacità di competere nello scenario internazionale.

Per quanto riguarda la rappresentanza il sistema di regole individuato attraverso gli accordi con Confindustria è sicuramente di valore e rende il nostro sistema di relazioni industriali più affidabile con effetti positivi sul terreno della rappresentanza del lavoro e

per i rapporti tra sindacato, associazioni imprenditoriali e imprese nonché per le relazioni endosindacali.

Ma un sistema di regole chiaro che da certezze sulla rappresentanza e sull'efficacia e l'esigibilità degli esiti della contrattazione ai vari livelli può essere anche un importante volano di sviluppo economico e sociale dando fiducia a chi vuole lavorare ed investire nel nostro paese.

Il problema sul terreno della rappresentanza è, quindi, quello di dare piena attuazione agli accordi già fatti e di estenderne i contenuti a tutti i settori dell'economia e del lavoro. In questa direzione mentre gli accordi già stipulati (Confindustria e Confservizi) sono in fase operativa, sono aperti altri tavoli di confronto con le Centrali Cooperative (in fase conclusiva) e con Confcommercio.

Il terreno su cui occorre recuperare velocemente è quello dell'adeguamento del modello contrattuale.

L'accordo del gennaio 2009 è, infatti, scaduto da oltre due anni ed i rinnovi contrattuali si stanno avviando senza un quadro generale di riferimento in una situazione economica di crisi prolungata e con uno scenario inedito di inflazione prossima allo zero che genera in alcuni settori la richiesta di "restituzione" da parte delle organizzazioni imprenditoriali di quote di salario erogate in eccesso rispetto all'andamento reale dell'inflazione stessa.

Il confronto in possibile partenza più prossima appare (come spesso accade) quello con Confindustria nel cui ambito vi sono entro l'anno le scadenze dei maggiori contratti. Confindustria già un anno fa aveva presen-

tato un proprio documento nel quale poneva proposte di cambiamento piuttosto pesanti prevedendo spazi di unilateralità da parte delle imprese nell'applicazione o meno degli aumenti salariali stabiliti dai contratti nazionali: difficile avviare un negoziato costruttivo su queste basi. Nelle prove di dialogo avviate nei giorni scorsi tra i vertici di Confindustria e quelli di Cgil Cisl Uil qualche messaggio più potabile iniziava a circolare in particolare rispetto alla parte più indigesta del documento di un anno fa: gli spazi di unilateralità per le imprese.

Il dialogo e l'eventuale accordo non saranno facili, anche rispetto ai rapporti interni al sindacato: se la Uil ha fatto una propria proposta (con l'idea "originale" di agganciare il salario al Pil), la Cgil continua a ripete-



re nelle dichiarazioni di stampa che non è il momento per discutere di un nuovo modello contrattuale e qualche settimana fa lo ha addirittura sancito in un documento del proprio Direttivo nazionale.

L'esigenza appare, invece, evidente rispetto alla necessità di fare del sistema di relazioni industriali italiano un volano di crescita economica e sociale attraverso la valorizzazione del lavoro.

Il gap di produttività/competitività del nostro paese verso i principali competitori europei ed internazionali trova sicuramente radici nei forti limiti della produttività di sistema, tema sul quale andrebbe ripresa un'iniziativa verso il governo, concordata tra le parti sociali, sulla base di quanto venne individuato nel patto per la produttività del novembre 2012 (purtroppo non firmato dalla Cgil). Ma gli spazi di intervento gestibili attraverso i rapporti contrattuali autonomi tra le parti sociali sono comunque vasti e di grande rilievo. Vi è un forte ritardo di innovazione organizzativa nelle imprese che determina anche un uso non ottimale delle nuove tecnologie e non valorizza le potenzialità di conoscenza dei lavoratori. I contratti nazionali hanno spesso un impianto regolatorio troppo di dettaglio che tende ad affrontare in modo standardizzato ciò che richiede invece "un abito su misura" tarato sulle specificità dei singoli contesti. C'è bisogno di un

sistema di relazioni industriali basato sulla trasparenza, sulla capacità di proposta e sull'assunzione di responsabilità. Questo vuol dire rivedere il ruolo del contratto nazionale qualificandolo più come centro regolatore del sistema contrattuale a livello di settore e meno come centro di costo. Parallelamente serve dare più forza in qualità e quantità alla contrattazione di secondo livello, in azienda e sul territorio, andando oltre la logica delle deroghe in chiave emergenziale e favorendo un trasferimento strutturale di competenze alla contrattazione di secondo livello. La logica dovrebbe essere che ciò che si genera e gestisce in azienda e sul territorio a quel livello va gestito.

E' in questo contesto e per queste ragioni che la Cisl ha presentato la propria proposta di nuovo modello contrattuale.

Chi si aspettava un boom mediatico o una proposta d'effetto è rimasto, probabilmente, deluso.

Forse sarebbe stato meglio sparare una proposta di aumenti di 80 euro (la cifra magica di Renzi per fisco, pensioni e chissà cos'altro) al mese del salario di garanzia per chi non fa contrattazione aziendale o territoriale.

Ma la vera riforma delle relazioni sindacali di cui c'è bisogno non sta nei colpi ad effetto e non dipende nemmeno tanto da operazioni di ingegneria contrattuale: sta, soprattutto, in un salto di qualità di tipo politi-

co/culturale, in un diverso approccio (anche mentale) alla contrattazione.

Un'evoluzione culturale che riguarda tanto il sindacato quanto le organizzazioni imprenditoriali: finché ci saranno imprenditori (e loro rappresentanti) che considerano l'assenza di contrattazione di secondo livello un "vantaggio competitivo" e – sul versante sindacale – approcci indiscriminati e/o ideologici alla contrattazione in termini di "assalto alla diligenza", saremo condannati ad un processo di obsolescenza delle relazioni industriali sempre più ininfluenti rispetto alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Per questo la proposta della Cisl insiste sul riposizionamento di ruolo del contratto nazionale (che mantiene comunque il presidio sulle normative comuni e sui minimi salariali), sul trasferimento di competenze al secondo livello di contrattazione, sull'innovazione organizzativa, sulla professionalità responsabile, sul welfare applicato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla fattibilità delle prestazioni flessibili, sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte e alla gestione delle imprese e sulla gestione contrattuale che discende dalle misure del Jobs Act.

Per questa ragione si lancia la proposta di un grande investimento sulla formazione e sulla formazione congiunta: management e rappresentanti



sindacali "a scuola insieme" per acquisire conoscenze comuni del contesto in cui si opera, per mettere a fuoco un'attitudine al confronto fuori dagli stereotipi di ruolo. Bisogna affermare l'estensione della contrattazione di secondo livello non solo e non tanto per non pagare il salario di garanzia, ma per rovesciare il teorema: la contrattazione in azienda e nel territorio è un vantaggio competitivo e non viceversa, perché è attraverso di essa che si possono affrontare e risolvere "con abito su misura" problemi specifici e peculiari rapportati alle caratteristiche dei singoli contesti.

E' da questa concezione che può affermarsi il "percorso negoziale vir-

tuoso": quello che nasce dalla conoscenza comune e condivisa del contesto in cui si opera, che individua gli obiettivi comuni ed i distinti ruoli per conseguirli, che si alimenta della capacità di proposta e della (conseguente) assunzione di responsabilità.

In questa ottica non c'è spazio per tatticismi, ideologie, ripiegamento su se stessi.

Contrattazione e rappresentanza, dunque, all'appuntamento decisivo per il sindacato di oggi e di domani. Un domani che – come detto in premessa – non è garantito a prescindere, ma va costruito – probabilmente conquistato – con la determinazione e con la lucidità di fare proposte e con l'assunzione di responsabilità di fare scelte.

Basare il ruolo del sindacato esclusivamente sulla contrapposizione e sull'ostruzionismo nei confronti della politica equivale oggi a sancirne il declino. Allo stesso modo l'avvitamento sugli equilibri interni e/o la non capacità di ottimizzare i ruoli delle strutture in un disegno organico, funzionale e trasparente rischia di vanificare l'enorme potenziale di iniziativa che deriva dall'articolazione e dal radicamento del sindacato confederale italiano nelle categorie e sui territori.

La Cisl in questi anni si è spesa e si sta spendendo sui terreni vitali della rappresentanza e della contrattazione. Il ruolo di impostazione e di proposta, così come quello giocato ai vari tavoli, le campagne su fisco e pensioni, la proposta sul modello contrattuale, l'impianto innovativo proposto per la prossima assemblea organizzativa sono segni tangibili di un'orga-

nizzazione che non vuole ripiegarsi sull'autoconservazione, ma che sente forte il bisogno di sindacato nel paese e – più in generale – di un ruolo dialettico ma propositivo delle parti sociali come fattore di vitalità del tessuto democratico stesso del nostro paese. La politica – anche se tornerà ad espressioni di più alto profilo – non potrà mai interpretare come soggetto unico il pluralismo e la meravigliosa ed insopprimibile articolazione della società. I cosiddetti "corpi intermedi" non sono un'invenzione sociologica ma una realtà del bisogno di dare voce e rappresentanza al cuore pulsante del paese.

La fine della concertazione non azzerà il ruolo del sindacato, soprattutto se siamo capaci di riappropriarci della nostra rappresentanza la dove essa naturalmente si trova: nei luoghi di lavoro e sul territorio e se rendiamo centrale il versante di iniziativa che – in modo altrettanto naturale – risiede nella contrattazione.

Analizzando la situazione politico-sociale del nostro paese e soprattutto quella economica (e nello specifico quella delle relazioni sindacali) si usa spesso chiamare a paragone la realtà tedesca.

A mio avviso la differenza di fondo sta nella diversa capacità (decisamente a favore della Germania) dei vari soggetti (politici, sociali ed economici) di individuare i filoni di interesse e di bene comuni e di finalizzare ad essi – soprattutto nei momenti di difficoltà – la propria iniziativa.

Oppure – in altre parole – essere, o meno, un "sistema paese".

*** Segretario confederale Cisl**



Intervista a Franco Martini, segretario confederale della Cgil

Qual è secondo la Cgil l'equilibrio possibile tra i due livelli contrattuali? Quali materie e priorità assegnare al primo livello e quali al secondo?

Esattamente quello già descritto negli accordi che dal 2011 al 2014 sono stati realizzati. In più, definire uno schema rigido non fa i conti con una struttura del mercato del lavoro profondamente diversa tra un settore e l'altro. Ci sono settori dove il contratto nazionale è tutto, altri dove è necessario prevedere una funzione complementare del secondo livello, per essere più aderenti alla realtà aziendale o di filiera. Il contratto nazionale deve definire un quadro di tutele generali e mantenere una funzione di tutela del potere d'acquisto, in particolare dove ciò non è possibile con la contrattazione di secondo livello, a cui vanno demandate inoltre tutte le materie che hanno a che fare con il processo produttivo e le condizioni di lavoro. Già oggi i contratti nazionali definiscono tali materie. Occorre contestualizzarle rispetto alla necessità di rendere sempre più inclusiva la contrattazione, favorendo tutti i processi di consolidamento e crescita occupazionale, tanto più a fronte di una riforma del mercato del lavoro che non pare realmente intenzionata a debellare la precarietà.

Si parla molto di rafforzare il secondo livello come strumento per tornare a far crescere la produttività. Come si fa?

Una migliore combinazione dei fattori produttivi può senza dubbio contribuire a un aumento della produttività azienda-

le, penso ai regimi degli orari, ai turni, alla sperimentazione di nuove modalità organizzative, al valore aggiunto derivante dalla formazione, tutte materie proprie della contrattazione di secondo livello.

Su questo fronte il Governo può dare una mano?

Vanno rimosse innanzitutto le cause strutturali del deficit competitivo del sistema delle imprese italiane, che sta nelle diseconomie esterne che il Governo dovrebbe affrontare: dal deficit infrastrutturale, alle politiche per l'innovazione e la ricerca, a quelle di sostegno alla piccola e media impresa. La detassazione del salario legato alla produttività può essere un incentivo, ma dobbiamo riflettere sul fatto che in penuria di risorse pubbliche, quelle disponibili debbano essere prioritariamente destinate a combattere la disoccupazione. Con i nostri tassi di disoccupazione parlare di crescita della produttività di sistema rischia di essere un eufemismo.

In che modo un nuovo modello contrattuale può favorire la partecipazione dei lavoratori all'impresa?

Su questa materia bisogna evitare parallelismi impossibili. I modelli nordici di partecipazione non sono affatto esportabili nel nostro Paese, che, oltre ad una divaricazione profonda nella cultura imprenditoriale, vede una netta preponderanza di aziende di piccole dimensioni. Penso sia più utile approfondire e sviluppare le esperienze legate alla bilateralità, alle forme di partenariato e dialogo sociale, piuttosto che immaginare interventi sulla proprietà delle imprese. Ma le imprese devono convincersi che coinvolgere il sindacato nella gestione dei processi organizzativi è valore aggiunto, non zavorra.

La Germania è ancora un riferimento, dal punto di vista dell'innovazione delle relazioni industriali?

Occorre puntare a un modello "italiano". Forse, sarebbe utile intanto condividere con le imprese anche un'analisi

si sulle ragioni del fallimento sostanziale dell'esperienza legata alla "prima parte" dei contratti nazionali, quella sui diritti di informazione. Avrebbe potuto tracciare la via italiana alla partecipazione. Proviamo a ripensarla in chiave attuale.

C'è tempo e modo per trovare un accordo evitando un'invasione di campo da parte della politica?

La politica non ha motivi per intervenire su materie che sono proprie dell'esercizio delle parti sociali e se lo facesse sarebbe una ennesima forzatura inaccettabile. Detto ciò, le ragioni per provare a raggiungere un'intesa nascono da esigenze autenticamente sindacali. Un lavoro importante era stato avviato. La Cgil è disponibile a riprendere questo lavoro a settembre, mantenendo un impegno, speriamo di tutti, a portare avanti le vertenze per i rinnovi contrattuali delle categorie che hanno già presentato le piattaforme.

Ilaria Storti

Qual è secondo la Uil l'equilibrio possibile tra i due livelli contrattuali? Quali materie e priorità assegnare al primo livello e quali al secondo?

Ci sono materie e caratteristiche su cui dobbiamo lavorare per capire in che modo le deleghiamo al secondo livello: organizzazione, orari, flessibilità, inquadramenti e formazione, congedi parentali e tutto quello che gira intorno alla conciliazione vita lavoro. Macro aree che poi vanno riempite. Ogni singolo contratto, poi, ha degli aspetti specifici, un'industria chimica non è un'industria tessile. Ogni contratto ha delle specificità. Bisogna capire quali sono le materie e che tipo di deleghe diamo. Questo per chi fa contrattazione di secondo livello; per chi non la fa, bisogna mantenere un presidio ancora forte.

Si parla molto di rafforzare il secondo livello come strumento per tornare a far crescere la produttività. Ma come si fa?

Da anni ripetiamo che la contrattazione di secondo livello copre il 25-30% delle aziende e non più del 40% dei lavoratori. Abbiamo provato per anni a far alzare questi numeri. Ma gran parte del sistema imprese non ha voglia di aprirsi al secondo livello. Su questo il sindacato deve fare una grande campagna organizzativa unitaria per creare una pressione insieme. In un futuro accordo sul modello contrattuale mi augu-

Intervista a Tiziana Bocchi, segretaria confederale della Uil

“Facciamo una seconda rivoluzione culturale”

ro che Confindustria si prenda un impegno serio su questo. Ma, finora, quando abbiamo parlato agli industriali di estensione della contrattazione di secondo livello, hanno chiuso le orecchie. Per fare un esempio: per estenderla potremmo valutare insieme a Confindustria dove usare la contrattazione ter-

ritoriale.

Su questo fronte il Governo può dare una mano?

Il Governo fa un passo avanti e troppi indietro. Avevamo lo strumento della detassazione che in anni di crisi è stato importante. L'Esecutivo da una parte dà gli 80 euro e dall'altra,

mentre dice che dobbiamo riformare il modello contrattuale perché sennò ci pensano loro e perché la produttività è strategica, uccide la detassazione sul secondo livello.

In che modo un nuovo modello contrattuale può favorire la partecipazione dei lavoratori all'impre-

sa?

Quando parliamo di costruire un nuovo modello dovremmo fare una seconda rivoluzione. La prima la facemmo nel luglio del '93. Fu una rivoluzione culturale perché per la prima volta aprimmo alla partecipazione del sindacato nelle scelte macroeconomiche. Dobbiamo arrivare a questo

nuovo modello con quello spirito rivoluzionario. E' chiaro che serve un modello di partecipazione a misura della nostra impresa.

La Germania è ancora un punto di riferimento, dal punto di vista dell'innovazione delle relazioni industriali?

E' un sistema interessante ma non possiamo assumerlo parzialmente. Però, alla luce di esperienze come quella tedesca, dobbiamo cominciare a fare una preselezione degli strumenti partecipativi più utili e immediatamente realizzabili. Il nuovo modello deve individuare un cammino di partecipazione, soprattutto aziendale.

C'è tempo e modo per trovare un accordo evitando un'invasione di campo da parte della politica?

Noi abbiamo presentato una proposta a febbraio, e non per paura che Renzi ci togliesse spazio ma perché sapevamo che bisogna intervenire. Il modello del 2009 aggiornato non va bene. Siamo pronti a metterci subito a discutere. Serve un lavoro unitario per una sintesi delle proposte di tutti. Siamo in una stagione particolare di rinnovi di grandi contratti, ci siamo infilati in questa situazione e dobbiamo uscirne. Le piattaforme sono state presentate e il confronto sui contratti deve andare avanti e contestualmente deve andare avanti il confronto sulla riforma contrattuale. Non devono essere l'uno l'alibi per non fare l'altro.

I. S.

La saletta unitaria riapre le sue porte

Carmelo Barbagallo - con tempismo e un pizzico di ottimismo - l'aveva deciso subito dopo il suo insediamento da segretario generale Uil: la saletta dedicata al sindacalista Arturo Chiari sarebbe stata adibita agli incontri con Cgil e Uil e ribattezzata "saletta unitaria". Per mesi, però, la sala è rimasta vuota. Fino al 13 luglio, quando le segretarie unitarie di Cisl, Cgil e Uil sono tornate a riunirsi, a tre anni e mezzo dall'ultimo incontro. Il cammino è appena ripartito. L'obiettivo, ambizioso, è quello di riformare il sistema contrattuale. L'auspicio - come recita il manifesto dell'assemblea del 2004 dei quadri e delegati dei tre sindacati, che campeggia nella saletta unitaria - è quello di "costruire il futuro".



Confindustria. L'autonomia è un valore, ma bisogna meritarsela. Parla Albini

“La riforma serve se rilancia la produttività”

Stavolta non si tratta di fare un tagliando. La riforma della contrattazione cui punta Confindustria è radicale: cambiare per ridare fiato alla produttività, riportare l'economia sul sentiero della crescita, ma anche ritagliarsi un ruolo a misura dei tempi nuovi, finora avari di soddisfazioni per le parti sociali: le coordinate sono queste. Per capire come l'associazione guidata da Giorgio Squinzi intende muoversi al loro interno nella trattativa con i sindacati ci siamo rivolti a Pierangelo Albini, direttore dell'area lavoro e welfare di Confindustria.

I tempi per la riforma sono stretti. Se non si trovasse un accordo entro settembre il governo potrebbe intervenire per via legislativa. Quali sono in prospettiva i rischi per Confindustria e sindacati se si dovesse concretizzare uno scenario del genere?

Governo e Parlamento possono certamente esercitarsi su materie come contrattazione e rappresentanza. Il problema è che se lo facessero finirebbero per violare il principio di autonomia della parti sociali. Non dobbiamo dimenticare che in Italia il legislatore, su questo terreno, si è sempre limitato a stabilire principi di carattere generale, lasciando ampia libertà alle associazioni di rappresen-

za. L'autonomia, però, deve avere una funzione, che è quella di negoziare delle regole e poi farle rispettare: insomma, bisogna meritarsela. Se le parti sociali si rivelano incapaci di esercitarla, inevitabilmente offrono al governo l'occasione di intervenire: la cosa non mi scandalizza. Semmai mi scandalizza che non si avverta tutta l'urgenza del problema.

Anche sulla rappresentanza il governo ha più volte ventilato un intervento. E' un fatto che il testo unico non ha ancora garantito i risultati che prometteva. Come se ne esce?

Partiamo dal dato storico: il Parlamento ha avuto 70 anni per fare un legge e non l'ha fatta. Detto questo, l'accordo che abbiamo firmato con i sindacati ha sicuramente incontrato delle difficoltà di applicazione. Tutto considerato si tratta però di un aspetto minore del problema. La verità è che quell'accordo rappresenta una rivoluzione copernicana poiché per la prima volta si va oltre il principio dell'autoriconoscimento e si fissano regole che rendono esigibili gli accordi. Non credo quindi che il governo pensi di legiferare sulla rappresentanza; tutt'al più potrebbe riscrivere l'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori.

La proposta di Confindustria punta ad evitare la sovrapposizione tra con-

tratto nazionale e contrattazione aziendale. Le imprese, ha detto Giorgio Squinzi, non possono pagare "due volte". Ciò comporterebbe tuttavia la derogabilità della parte economica dei contratti. Non è un salto troppo brusco?

Non credo. Sui contratti è venuto il momento di voltare pagina, e questo perché è l'economia che ha voltato pagina. Il presupposto da cui parto è che la contrattazione deve avere una sua utilità: farla non è un dogma. Ci troviamo in una fase economica di profondi cambiamenti, una transizione verso un assetto diverso dell'economia e della produzione. Per questo non possiamo continuare a ragionare come in passato. La crisi rende ormai impossibile concentrare i nostri sforzi sulla redistribuzione della ricchezza; dobbiamo piuttosto pensare a come tornare a crearla. Il modello contrattuale a cui pensa Confindustria ha questo obiettivo.

La proposta presentata dalla Cisl punta sull'introduzione di un "salario di garanzia", che, nelle imprese prive di contrattazione di secondo livello, si aggiungerebbe ai minimi stabiliti dal contratto nazionale. Un modo, secondo la Cisl, per incentivare gli accordi aziendali. Che ne pensa?

E' una proposta che presenta luci ed om-

bre, come del resto è naturale per un documento che affronta numerose questioni in un'ottica generale. Ma si tratta comunque - e lo stesso può dirsi della proposta formulata dalla Uil - di un contributo importante alla discussione. Quel che per Confindustria è fondamentale è che alla fine si stabilisca un legame stretto da retribuzioni e produttività. Al momento questo legame non c'è, anzi c'è un disallineamento evidente, che ci penalizza in termini di competitività rispetto a paesi come Francia e Germania.

Il tessuto imprenditoriale italiano è costituito in larga parte da piccole imprese, per le quali è difficile impostare una contrattazione aziendale. Non pensa che sarebbe utile prevedere un altro livello, quello territoriale?

La posizione di Confindustria è chiara, è stata definita fin dal 1993 e non cambia: siamo contrari, non possiamo assolutamente permetterci un terzo livello di contrattazione. Mi riferisco ovviamente ad una contrattazione a contenuto economico. Se parliamo invece di una contrattazione che del territorio fa il suo ambiente, che valorizza e diffonde innovazioni e prassi maturate nei contesti locali, nessun problema: si è sempre fatta e siamo disponibili a rafforzarne i contenuti.

In Italia la produttività è da anni declinante. Solo un problema di costo del lavoro?

No, è evidente. La competitività non dipende solo dalla produttività e la produttività non dipende solo dal costo del lavoro. C'è anche un problema di investimenti, anche se vi sono dati che sfatano la leggenda di un sistema imprenditoriale che non investe affatto. In realtà siamo in presenza di una forte polarizzazione: da un lato imprese che competono sui mercati internazionali e che investono; dall'altro imprese attive solo sul mercato domestico, un mercato in contrazione che non garantisce margini adeguati. Non dobbiamo però dimenticare - so che dirlo è impopolare - che negli ultimi anni la parte maggiore del valore aggiunto è andata al fattore lavoro. Questo non deve portarci a scatenare guerre tra poveri, bensì a concentrare i nostri sforzi, come dicevo prima, sulla creazione di ricchezza.

Fca ha da poco rinnovato il contratto. Il gruppo guidato da Sergio Marchionne, che è uscito da Confindustria nel 2012, ha negoziato con i sindacati un accordo che presenta tratti innovativi, a cominciare dal sistema dei bonus. Cosa ne pensa?

Il contratto Fca contiene in nuce l'elemento fondamentale della nostra proposta: la ricchezza prima si crea, poi si distribuisce. Va anche detto che Fca non è l'unica azienda ad aver adottato uno schema retributivo di natura premiale, benché l'accordo includa pure una parte fissa negli aumenti salariali. Il gruppo ha pure beneficiato di condizioni eccezionali, ha cioè potuto costruire interamente ex novo la sua via alla contrattazione. Questo gli ha consentito di sposare un principio fondamentale, quello della condivisione del rischio, assolutamente necessario per affrontare la competizione globale. E' lo stesso principio che intende affermare Confindustria.

Come si traduce questa impostazione in termini contrattuali?

Il contratto nazionale deve incoraggiare gli investimenti nella partecipazione, ad esempio rafforzando il capitolo formazione. Sbaglia chi dice che Confindustria ha come unico obiettivo quello di risparmiare sugli aumenti salariali, dico anzi che questo è un problema marginale rispetto al centro dei nostri interessi. Che è invece quello di costruire un modello in grado di promuovere la condivisione degli obiettivi.

Carlo D'Onofrio



Allarme del segretario generale Ces: la tecnocrazia europea vuole mettere il sindacato sotto tutela

Contrattazione sotto tiro



Bernadette Ségol, 66 anni, francese, è alla guida della Confederazione europea dei sindacati dal 2011. Prima di allora era stata al vertice di UNI Europa, la federazione europea per i servizi e la comunicazione, dal 2000 al 2010

Bruelles (nostro servizio) - Cinque presidenti per rafforzare l'Uem. E dare il colpo di grazia ai sindacati. Dopo le misure di austerità, che hanno fortemente indebolito le prerogative sindacali, Juncker, Draghi, Tusk, Dijsselbloem e Schultz, preparano l'assalto finale ai diritti delle organizzazioni del lavoro e alle libertà sindacali. Nel documento "Completing the Economic and Monetary Union" i 5 presidenti propongono la creazione a livello nazionale di autorità per la competitività che avranno il compito di "stabilire se l'evoluzione delle retribuzioni sia in linea con quella della produttività" e il cui parere dovrebbe essere considerato dalle parti sociali "come guida nel corso della contrattazione salariale". Di fatto, un esproprio vero e proprio. Conquiste ne ha parlato con il segretario generale della Ces, Bernadette Segol.

Segretario, sembra quasi che nel rapporto i 5 presidenti vogliano far intendere che per dare nuovo impulso alla crescita e all'occupazione occorra necessariamente emarginare i sindacati. Come si spiega tutto ciò?

Francoamente non me lo spiego. Non capisco come i 5 presidenti siano riusciti a produrre un documento simile. E i dubbi non riguardano solo Martin Schulz, ma anche uno come Jean Claude Juncker, che ha sempre dimostrato di comprendere l'importanza del

dialogo sociale per uscire dalla crisi. Non riesco, per esempio, a capire come si può prendere a esempio il modello belga e decidere che il parere dell'autorità deve essere considerato come guida dalle parti sociali. Ma lo sanno questi signori che l'autorità per la competitività in Belgio, ma anche in altri Paesi, è composta unicamente da imprenditori e sindacalisti, che si riuniscono e decidono insieme e non ricevono imbeccate da nessun'altro?

Una tecnocrazia sempre più invasiva che vuole mettere nell'angolo sia la politica che il sindacato.

Un'autorità tecnocratica che fa raccomandazioni al sindacato è inaccettabile, credo che si stiano sbagliando di grosso. Dare tutto in mano ai tecnici è un rischio, ma ciò che è davvero sorprendente è che questo rapporto sull'Ue arriva nello stesso momento in cui la Commissione sembra tornata a insistere molto sull'importanza del dialogo sociale. E allora c'è qualcosa che non mi torna. L'idea che 8 anni dopo la crisi, l'Ue voglia risolvere il problema della bassa competitività e della disoccupazione, mettendo il sindacato sotto tutela, è estremamente rivelatrice. E' come dire che se l'Europa non cresce la colpa è dei lavoratori, mentre altri problemi come i super bonus dei manager, i contratti a zero ore, il dumping sociale, l'evasione fiscale delle multinazionali non vengono

proprio menzionati.

Dunque, c'è un clima davvero pessimo attorno all'Europa sociale e al sindacalismo.

La maggioranza dei governi nell'Unione europea tende a vedere il sindacato come un problema e non una risorsa o una soluzione, e chi non lo pensa ancora, sostiene comunque che i sindacati vanno bene al massimo per risolvere i problemi a livello locale o aziendale. Nel processo politico di questi anni, c'è stata un'onda ideologica che non considera utile la presenza di un sindacato democratico, rappresentativo e strutturato, e lo vediamo purtroppo anche dagli esiti delle elezioni. E invece i leader Ue dovrebbero sostenere il sindacalismo, come opportunità di affrontare e trovare solu-

zioni su problemi complessi anche e soprattutto a livello nazionale, ed è questo forse che dà fastidio a molti dirigenti europei, ma senza il sostegno di un sindacato rappresentativo e aperto al negoziato non si risolve nulla

C'è da pensare che Business Europe sia soddisfatta di quanto teorizzano i 5 presidenti

Gli industriali Ue hanno avuto vita facile in questi anni, non c'è dubbio. La tendenza politica e sociale è stata molto più favorevole a loro che a noi, che abbiamo operato in un contesto di enorme difficoltà. Purtroppo non sono più gli anni di Jacques Delors, in cui si costruiva l'Europa sociale. La nostra idea sul rapporto Uem è chiarissima. A settembre riuniremo la direzione e poi sa-

rà l'esecutivo di ottobre a ufficializzare la nostra reazione.

In Italia le parti sociali (Cisl e Confindustria più convinte, Uil e Cgil più prudenti) stanno pensando a una riforma del modello contrattuale che ridefinisca meglio i compiti della contrattazione nazionale e di quella di secondo livello, (aziendale e territoriale) puntando su quest'ultima per incrementare i salari, incentivando la produttività e favorendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori ai destini dell'impresa. Che ne pensa la Ces?

Non abbiamo nulla contro la negoziazione a livello d'impresa o locale, ma essa deve far parte di una negoziazione quadro più ampia a livello settoriale o interprofes-

sionale. Se abbiamo solo negoziati aziendali potremmo avere concorrenza tra le aziende. Come Ces, vorremmo coprire il più grande numero di persone, ed è vero che il sistema erga omnes che esiste in alcuni Paesi mi sembra particolarmente interessante soprattutto in quelle realtà in cui sindacalmente non arriviamo a coprire molte persone. Per me ci deve essere una complementarietà tra livello nazionale, settoriale e locale, e se ci sono dei cambiamenti da fare, bisogna negoziarli: è il nostro lavoro, il nostro dna.

A fine settembre, la Ces celebra il suo 13esimo congresso. Com'è il bilancio di questi 4 anni per la Confederazione?

In un momento estremamente difficile, economicamente e socialmente, la Ces ha tenuto botta, ha mantenuto la sua unità, è stata capace di avere una voce comune sull'austerità, sulla governance economica, di proporre un contratto sociale per l'Europa, un piano d'investimenti migliore di quello presentato da Juncker, che consideriamo insufficiente, e di convincere la nuova Commissione a discutere e a ridare centralità al dialogo sociale, anche se per ora siamo solo alle dichiarazioni. Credo, quindi, che il bilancio sia positivo. In una situazione complessa, la Ces resta una confederazione unita, favorevole all'Ue e che ha difeso e promosso le sue idee. Non tutte hanno avuto successo, ma sugli investimenti e l'austerità abbiamo fatto breccia, e oggi più nessun dirigente europeo dice che l'austerità è la soluzione; ci si rende finalmente conto che le politiche di rigore hanno fallito nella maggior parte dei casi e non hanno risolto il problema del debito. Quattro anni fa, per esempio, non era possibile proporre, come abbiamo fatto lo scemmo degli investimenti fuori dal deficit pubblico. Naturalmente il cammino è ancora lungo, la crisi ha aumentato le disuguaglianze e ha creato forti dubbi sul progetto Ue, che resta un progetto politico ed economico da difendere contro chi pensa che l'unica soluzione sia richiudere le frontiere.

Pierpaolo Arzillo



Ad Atene imposta l'abolizione dei contratti collettivi

Le parti sociali sono avvisate

E' una ben strana architettura quella della moneta unica europea: più ci accorgiamo che i vincoli posti alla sua base ne stanno minando la tenuta, più ci affrettiamo ad inventarne di nuovi e più macchinosi. Come leggere altrimenti il documento sul completamento dell'unione economica e monetaria presentato dai cinque presidenti delle istituzioni Ue (Commissione, Consiglio, Bce, Eurogruppo e Pe) elaborato nel bel mezzo della crisi greca? In estrema sintesi, il rapporto firmato da Junker, Tusk, Dijsselbloem, Draghi e Schulz, delinea le modalità per rafforzare l'Ue di fronte a possibili shock sistemici in tre fasi di attuazione, spingendo in particolare sull'avvio di "un nuovo processo di convergenza per tutti gli Stati membri dell'area dell'euro". Come? Nella prima fase, che va dal primo luglio alla fine di giugno del 2017, le istituzioni dell'Ue e gli Stati membri dell'area dell'euro dovranno "costruire" nel quadro e con gli strumenti esistenti e fare "il miglior uso possibile" dei trattati in vigore. In poche parole, spiega il rapporto, questo comporta

"un aumento della competitività e della convergenza strutturale", completando l'Unione finanziaria, "conseguendo e mantenendo politiche fiscali responsabili" a livello nazionale e di eurozona e "migliorando la responsabilità democratica". La seconda fase, che si baserà su un 'libro bianco' che la Commissione Ue presenterà nella primavera del 2017, servirà a mettere a punto "misure concrete di natura più ampia" per completare l'architettura istituzionale dell'Unione economica e monetaria. Per accelerare il processo di convergenza tra gli Stati sarà costituito un Tesoro dell'eurozona e saranno fissati obiettivi sulle riforme legalmente vincolanti. "Al più tardi entro il 2025" sarà completata la terza e ultima fase, quella che finalizza una Uem "profonda e reale" che porti a un futuro "stabile" e "prospero" per tutti i cittadini dell'Ue che condividono la moneta unica. Un documento infarcito di affermazioni generiche sul controllo democratico, sulla legittimità dell'Unione economica e monetaria da un lato e zeppo di nuovi artifici burocratici dall'altro. Un esempio? Il caso delle autorità per la competitivi-

tà istituite su base nazionale e che dovrebbero fornire alle parti sociali una sorta di linea guida riguardo alla contrattazione salariale. Avete capito bene: sindacati e imprese che, fino ad oggi, sono state in grado di contrattare in piena autonomia, finiranno sotto la tutela di un non meglio precisato organismo "indipendente". Da qui la reazione immediata della Ces, che ha messo in luce anche le evidenti incongruenze del progetto che cita l'esempio del Belgio e dei Paesi Bassi che già disporrebbero di autorità di questo tipo. In realtà, come si legge nell'articolo sottostante, si tratta di organismi i cui membri provengono dal sindacato e dalle associazioni datoriali. E, a ben guardare, l'autorità belga non è altro che una fattispecie del nostro Cnel. Per la serie, "A volte ritorna-



natura.

Ma c'è dell'altro di cui occorre tener conto. Vale a dire il tentativo generalizzato a livello delle tecnocratie europee di ridurre sempre più i margini di intervento del sindacato fino a mettere le mani direttamente sulla contrattazione. Senza arrivare al caso limite della Grecia, i cui aiuti sono stati condizionati, tra le altre cose, anche all'abolizione della contrattazione collettiva, la smania di in-

tervenire legiferando su una materia che appartiene alla sfera di competenza delle parti sociali c'è eccome. Tant'è che nelle raccomandazioni per la stabilità economica e fiscale che ogni anno la Ue redige per ogni singolo Paese, i tecnici di Bruxelles quest'anno sono intervenuti chiedendo all'Italia di introdurre la contrattazione di secondo livello tout court, per legge. L'Italia è riuscita a convincere i partner eu-

ropei ad ammorbidire il diktat di Bruxelles. Così nel documento finale "istituire" è diventato "promuovere", lasciando alle parti sociali il compito di trovare la soluzione migliore. Il tempo davanti, però, non è infinito. E se le parti sociali non saranno in grado di farcela da sole, qualcun'altro lo farà per loro. Sempre per la serie: "Ce lo chiede l'Euro-pa!"

Ester Crea

La versione belga del Cnel

Bruelles (*nostro servizio*) — Di cosa parliamo, quando parliamo di autorità per la competitività? Probabilmente, a sentire la Ces, non lo sanno neanche i 5 presidenti firmatari del rapporto sul rafforzamento dell'Uem, quando nel primo capitolo del documento caldeggiavano un'autorità che, di fatto, depotenzia la mission stessa del sindacato, citando come riferimento ideale due istituti analoghi in Belgio e Paesi Bassi. Il sindacato europeo risponde, tra l'irritato e lo sbigottito, che gli organi di cui parlano le istituzioni Ue in realtà sono formati esclusivamente da imprenditori e sindacalisti, come il CCE in Belgio, e cioè il Conseil central de l'économie ("Un'istituzione al servizio della concertazione sociale", si legge nel sito ufficiale), creato con la legge del 20 settembre 1948 con l'obiettivo di "permettere ai lavoratori di partecipare in maniera effettiva a tutti i livelli della vita economica e sociale". Si tratta di arrivare a quei

compromessi "tra forze antagoniste della società per garantire lo sviluppo della prosperità economica e garantire il benessere della popolazione".

Fanno parte del CCE quelle organizzazioni sociali che lo Stato considera rappresentative "delle forze sociali dell'economia e interlocutori prioritari sul piano economico e sociale". La CCE è composta da 54 membri, 24 dal sindacato, 24 dal patronato e 6 membri cooptati. La squadra sindacale è formata da 8 componenti della FGVB, 8 della CSC e 2 della CGSLB, 3 di FEBECOOP e 3 di Arcofin. Il team imprenditoriale prevede 9 componenti della FEB (la Confindustria belga), 4 della Federazione nazionale delle camere di commercio, 4 in rappresentanza di artigianato e Pmi, 4 dall'agricoltura, 1 della Srfb (Société forestière de Belgique) e 2 di Unisoc (profitto sociale). Il loro mandato è iniziato il 1 gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2017.

Pi.Ar.



Milano (no-
stro
servi-
zio). La contratta-
zione dei premi
di salario variabi-
le in Lombardia è
una realtà di fat-
to, ormai consoli-
data. Nel 2014 so-
no stati ben 204
gli accordi sele-
zionati dall'Osser-
vatorio sulla con-
trattazione della
Cisl lombarda, 54
in più rispetto
all'anno prece-
dente, a confer-
ma del fatto che
la contrattazione
sui premi di risul-
tato è ormai una
realtà molto dif-
fusa nelle relazio-
ni tra sindacato e
aziende. Il valore
medio del pre-
mio è di circa
1.100 euro lordi
l'anno e nel
25,5% degli ac-
cordi si superano
i 1.600 euro. "I
dati ci dimostra-
no che la contrat-
tazione decentra-
ta è diventata
molto moderna
e capace di ri-
spondere sia alle
esigenze di com-
petitività delle
imprese che al
reddito dei lavo-
ratori - commen-
ta Osvaldo Doma-
neschi, segreta-
rio generale Cisl
Lombardia -. Con-
trattare salario
legato ai risultati
non è più un'ec-
cezione, è diven-
tata una pratica
abituale e consoli-
data. La realtà è
più avanti di
quanto spesso ci
raccontiamo an-
che dentro le

L'Osservatorio della Cisl Lombardia registra nel 2014 un nuovo incremento

Premi di risultato, prassi consolidata

Valore premio	% 2014	% 2013	% 2012
0 - 400	3,9	4,7	1,4
400 - 800	11,3	11,3	17,1
800 - 1.200	14,7	18,7	12,9
1.200 - 1.600	15,2	15,3	16,4
più di 1.600	25,5	27,3	28,6
non classificabile	29,4	22,7	23,6

stanze delle riu-
nioni sindacali".
Non solo. "Per
questo - aggiun-
ge - è il tempo di
definire con ur-
genza un nuovo
modello contrat-
tuale che sia im-
perniato sulla
contrattazione
aziendale e terri-
toriale, sempre
più in grado di
combinare in mo-
do positivo gli in-
teressi di impre-
se e lavoratori.
La proposta della
Cisl confederale
arriva al momen-
to giusto e sollec-
ita risposte coe-
renti e urgenti da
parte di tutti. Il
governo sosten-
ga la contratta-
zione decentrata
ripristinando gli
sgravi fiscali e si

abbandoni defini-
tivamente l'idea
di un salario mini-
mo definito per
legge, perché
questo è compi-
to dei contratti
nazionali".
Tra i dati interes-
santi emersi dal-
lo studio, si se-
gnala anche il fat-
to che sia in au-
mento la tenden-
za delle aziende
a considerare an-
che la produttivi-
tà del lavoro im-
piegativo, che
viene quindi inse-
rito più che in
precedenza tra
gli indicatori che
determinano il
valore del pre-
mio. "Prima gli
accordi erano
più focalizzati sul
lavoro operaio -
spiega Giorgio Ca-

prioli, responsa-
bile dell'Osserva-
torio contratta-
zione - guardan-
do alle intese si-
glate nel 2014 si
evidenzia invece
un incremento
nell'utilizzo dei
cosiddetti "indi-
catori misti", se-
gno di una mag-
giore attenzione
da parte delle
aziende a mette-
re sotto osserva-
zione fatturato e
redditività".
Analizzando gli
accordi 2014,
che riguardano
prevalentemen-
te aziende metal-
meccaniche e
(43%), chimiche
e tessili (34%), ali-
mentari (9%), i
premi legati alla
presenza sono in
aumento rispet-

to alla scorsa rile-
vazione: sono in-
fatti il 44,6% ri-
spetto al 39,3%.
Comunque il da-
to oscilla intorno
al 40%, senza
oscillazioni signi-
ficative da alcuni
anni. Sul fronte
dei lavoratori a
tempo determi-
nato e sommini-
strati, lo studio
evidenzia come,
sebbene si regi-
stri qualche mi-
glioramento, vi
sia ancora molta
strada da fare.
Solo il 13,5% de-
gli accordi, infat-
ti, si ricorda di ci-
tare sia i tempi
determinati che
gli interinali, con
una diminuzione
notevolissima
(dal 24,7% al
13,5%). In com-

penso aumenta-
no molto le cita-
zioni, dirette o in-
dirette, dei soli
tempi determina-
ti (dal 30% al
59,5%) e diminui-
scono molto i ca-
si di dimentican-
za assoluta (dal
27,3% al 13,8%).
"È vero che nel-
la definizione dei
"dipendenti"
sono compresi
anche i tempi de-
terminati e che il
contratto nazio-
nale dei sommini-
strati prevede,
come del resto la
legge, l'inclusio-
ne dei sommini-
strati nella distri-
buzione del pre-
mio - sottolinea
Caprioli - ma i
"silenzi" o le
formulazioni po-
co chiare posso-

no dar adito a
contenziosi infi-
niti". Quanto agli
indicatori, si no-
ta una ripresa de-
gli indicatori mi-
sti, che passano
dal 44% al 48%,
un leggero calo
degli indicatori
solo organizzati-
vi, che passano
dal 28,6% al
26,5%, mentre
calano gli indica-
tori solo di bilan-
cio, passando dal
8,7% al 4,9%. Tra
gli indicatori di bi-
lancio si ha una
stabilità del fattu-
rato e del reddito
operativo, un ar-
retramento del
Mol e dell'utile e
una rinascita di
altri indicatori. Ai
primi posti ci so-
no ancora indica-

tori "classici"
come la qualità,
l'assenteismo e
la produttività. È
in ascesa la pro-
duzione che, in-
sieme al fattura-
to, mostra come
la crisi sia origina-
ta da una ridotta
capacità di vendi-
ta dei prodotti. Si
mantiene abba-
stanza la sicurez-
za, volta a pre-
miare i comporta-
menti virtuosi
che, insieme a
un'adeguata ma-
nutenzione degli
impianti e alle al-
tre misure a cui
l'azienda deve
provvedere, con-
tribuiscono ad
contrastare l'au-
mento degli infor-
tuni sul lavoro.

Stefania Olivieri





Besana Brianza. Femca: "Un'intesa di qualità"

Owens Corning, la via della sicurezza

Milano (*nostro servizio*). Alla Owens Corning, azienda americana della produzione di filati di vetro con sede italiana a Besana Brianza, l'impegno della Femca per ridurre gli infortuni sul lavoro si è tradotto in un accordo sul salario variabile che premia, in senso letterale, l'attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro. L'intesa, valida per il triennio 2014-2016, interessa i 386 dipendenti del sito, e prevede un cospicuo premio di massimo 2.500 euro lordi l'anno, determinato per il 35% dall'indicatore "sicurezza". "L'azienda - spiega Tiziano Cogliati, della Femca Cisl Monza Brianza e Lecco - si è mostrata molto attenta ai temi della sicurezza, che cerca di promuovere anche con investimenti forti

sulle tecnologie e sulla formazione". E ancora. "Sicurezza intesa non solo dal punto di vista della riduzione numerica degli infortuni - precisa - ma anche del comportamento dei lavoratori per favorire positive condizioni di lavoro". In pratica, a determinare la parte di premio di risultato legata alla sicurezza concorre sia il numero di infortuni verificatisi, in misura ovviamente proporzionale, sia il "Bbs", il "Behaviour based safety", un parametro frutto di una metodologia derivata dalle Scienze del comportamento. "Si tratta di osservazioni fatte da personale formato - spiega Cogliati - che su una check list individua eventuali comportamenti critici che vengono poi discussi e

analizzati con il lavoratore, con l'obiettivo di migliorarli non solo dal punto di vista della sicurezza, ma anche della qualità e della prestazione lavorativa". Il premio viene quindi pagato nella misura massima sulla base della percentuale di partecipazione alle osservazioni, secondo uno schema che prevede un numero di osservazioni da fare mensilmente nell'arco di tre anni. Oltre all'andamento economico-produttivo e la qualità, che pesano per il 45%, a determinare il premio concorre anche l'indicatore della presenza, per il 20%. "Si punta ad affermare il concetto conclude Cogliati - che debba essere premiata la presenza in azienda, piuttosto che penalizzare le assenze".

Ste. Ol.

Lodi. Fim: "Con l'accordo cresciuti produzioni e salari"

Nilfisk advance, dalla crisi alla ripresa

Milano (*nostro servizio*). Da una prospettiva a tinte fosche, con oltre 20 esuberi e razionalizzazione dei costi, a un incremento di fatturato atteso per fine 2015 di 2,5-3 milioni di euro, nuove opportunità di crescita professionale e investimenti sulla nuova linea produttiva di una macchina stradale complessa. Il tutto grazie alla contrattazione e all'accordo siglato dalla Fim Cisl Asse del Po con la Nilfisk advance, azienda danese tra i produttori leader mondiali di macchine professionali per la pulizia. L'intesa interessa i 140 dipendenti del sito produttivo di Guardamiglio, in provincia di Lodi, e prevede l'utilizzo di flessibilità crescente, da 40 a 112 ore l'anno. "Nel 2000 sono cominciati i primi problemi e con l'esplosione della crisi abbiamo registrato una sofferenza in continuo aumento - spiega Omar Cattaneo, segretario generale Fim Cisl Asse del Po -. A settembre 2014, quando ci sono stati prospettati oltre venti esuberi abbiamo cercato di sfidare l'azienda, sottolineando che a fronte di una flessibilità maggiore sarebbe aumentata la competitività". All'incremento delle ore di flessibilità ha corrisposto la rinuncia da parte dell'azienda all'utilizzo delle ore di straordinario comandate. A un anno esatto di distanza, il bilan-

cio è nettamente positivo. "Dai 21 iniziali siamo scesi a 10 esuberi, oggi calati ulteriormente a 8, che contiamo di azzerare sfruttando i prepensionamenti - afferma Cattaneo -. Con l'accordo siglato, la casa madre si è impegnata a rilanciare il sito di Guardamiglio e renderlo un centro di eccellenza per la produzione e lo sviluppo di macchine per la pulizia professionale. È stata quindi decisa la chiusura di uno stabilimento in Germania e trasferita qui la linea produttiva". Non solo: l'intesa prevede il potenziamento dell'Ufficio ricerca e sviluppo con l'inserimento di tre o quattro nuove risorse specializzate.

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, azienda e sindacato hanno condiviso di adottare un modello di orario annuale flessibile da utilizzare, anche per singoli gruppi di lavoratori, in proporzione con l'aumento del fatturato. "Il conto ore flessibilità scatterà da settembre poiché per il 2015 è atteso un incremento del 2,5/3% di fatturato - spiega Cattaneo -. È prevista una verifica dell'accordo nel 2016 e quindi si discuterà l'introduzione di un premio risultato su due livelli, di reparto e globale, oltre che di strumenti concreti di welfare aziendale".

Ste. Ol.

Istat., i dati di giugno. L'attesa media del rinnovo supera i quattro anni. Retribuzioni + 1,1%, ferme quelle della Pa

In attesa di contratto 5 milioni 200 mila lavoratori

A fine giugno la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è del 40,3% nel totale dell'economia e del 22,9% nel settore privato. E' quanto emerge dalle ultime rilevazioni diffuse dall'Istat sui contratti collettivi e retribuzioni contrattuali. L'attesa del rinnovo per i lavoratori con il contratto scaduto è in media di 52,2 mesi per l'insieme dei settori e di 34,7 mesi per quelli del settore pri-

vato. Alla fine dello scorso mese, i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica riguardano il 59,7% degli occupati dipendenti e corrispondono al 55,3% del monte retributivo osservato. Tra i contratti monitorati dall'indagine, nel mese di giugno non sono stati recepiti nuovi accordi e nessuno è scaduto. I contratti in attesa di rinnovo, a giugno, sono 37 (di cui 15 appartenenti

alla pubblica amministrazione) relativi a circa 5,2 milioni di dipendenti (di cui circa 2,9 milioni nel pubblico impiego). L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 21,1 mesi, in crescita rispetto a un anno prima (18,6). Con riferimento al solo settore privato la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 22,9%, invariato rispetto al mese precedente e in netta diminuzione rispetto a giugno 2014 (50,1%); i mesi

di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 34,7, mentre l'attesa media è di 7,9 mesi considerando l'insieme dei dipendenti del settore. Alla fine di giugno 2015 sono in vigore 38 contratti che regolano il trattamento economico di circa 7,7 milioni di dipendenti che rappresentano il 55,3% del monte retributivo complessivo. Nel settore privato l'incidenza è pari al 75,7%, con quote differenziate

per attività economica: nel settore agricolo è del 100%, mentre è del 97,2% nell'industria e del 55% nei servizi privati. Sempre a giugno le retribuzioni contrattuali orarie salgono dello 0,1% rispetto al mese precedente e dell'1,1% nei confronti di giugno 2014. L'incremento tendenziale è dell'1,5% per i dipendenti del settore privato e nullo per quelli della pubblica amministrazione, a causa del

blocco dei contratti. Gli aumenti maggiori riguardano agricoltura (3,9%), energia e petroli, estrazione minerali, gomma, plastica e lavorazione minerali non metalliferi (3,0%) e metalmeccanica (2,7%). L'Istat osserva che complessivamente, nei primi sei mesi dell'anno, la retribuzione oraria media del totale dell'economia è cresciuta dell'1,1% rispetto al corrispondente periodo del 2014.

G.G.



Subito il tavolo contrattuale. Dopo la pubblicazione delle motivazioni della sentenza della Consulta, che ha dichiarato illegittimo il blocco dei contratti nella Pa, le sigle del pubblico impiego tornano in pressing sul Governo. Dopo la lettura delle motivazioni della Corte, i segretari generali di Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl e Uilpa, rivendicano, in una nota unitaria, l'apertura immediata del tavolo di contrattazione per il rinnovo dei contratti pubblici. Il blocco di sei anni, sottolineano i sindacalisti, "non è più tollerabile, per usare le stesse parole della Con-

Pubblicate motivazioni sentenza Consulta. Cisl, Cgil, Uil in pressing sul Governo

Pubblico impiego, sindacati: blocco "intollerabile", subito tavolo contrattuale

sulta". La Corte, evidenziano i segretari generali, ha riconosciuto il ruolo dei sindacati, sottolineando che il blocco sistematico della contrattazione sconfina in un "bilanciamento irragionevole tra libertà sindacale ed esigenze di controllo della spesa". La Corte scrive inoltre che "il sacrificio del diritto fondamentale tutelato dall'art. 39 della Costi-

tuzione non è più tollerabile". "Noi - ricordano i sindacalisti - lo diciamo da tempo mentre il Governo ha irresponsabilmente aspettato che si pronunciasse la Corte. Tutti temi che porremo con forza mercoledì 29 luglio in occasione della manifestazione nazionale per il rinnovo dei contratti e per una vera riforma della

Pa". Le motivazioni della sentenza, secondo la segretaria generale Cisl, Annamaria Furlan, cancellano "una palese ingiustizia nei confronti di milioni di lavoratrici e lavoratori del pubblico impiego e del sindacato". "La Consulta - sottolinea Furlan - ha evidenziato in maniera efficace la palese violazione delle libertà sindacali e

della contrattazione, che sono valori sanciti dalla carta Costituzionale". Il blocco del contratto, aggiunge la leader di Via Po, oltre ad aver impoverito milioni di dipendenti pubblici, "ha alterato la dinamica negoziale, arrestando di fatto tutti i processi di modernizzazione e di riorganizzazione della Pa". Insomma, sul contratto bi-

sogna fare in fretta, anche nell'ottica di una riorganizzazione della Pa. Ma il Governo, che pure non è nuovo alle accelerazioni (come dimostra l'ampio uso fatto della decretazione d'urgenza), continua a prendere tempo. Il ministro Madia rinvia ogni decisione sullo sblocco dei contratti del pubblico impiego alla legge di Stabilità. Solo con la manovra, dice, "capiremo le risorse" a disposizione e è dalle cifre che "dobbiamo partire". Dopo sei anni di attesa, però, per lavoratori e sindacati questo ulteriore rinvio è "intollerabile".

I. S.

La bilateralità dovrà assumere un ruolo maggior per fare incontrare domanda ed offerta

L'agricoltura si rinnova con la qualità del lavoro

La Legge delega 183/2014, il cosiddetto Jobs Act, che assegna al Governo la facoltà di legiferare in materia di mercato del lavoro prevede anche il riordino delle forme contrattuali esistenti che dovranno essere soggette a una necessaria ridefinizione e semplificazione.

Al momento attuale il consiglio dei ministri ha adottato in via preliminare "un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro" a cui dovrebbe, almeno teoricamente, far seguito un codice semplificato del lavoro. Il testo adottato al momento in via preliminare, non prevede semplificazioni e raccoglie, in modo semplificato le regoli attuali sui contratti di lavoro, pur prevedendo l'abrogazione di alcune forme contrattuali quali il lavoro ripartito, il lavoro a progetto e l'associazione in partecipazione.

Tra le principali novità del testo unitario sul riordino dei contratti di lavoro oltre all'abrogazione delle forme contrattuali indicate sopra, vi è poi, anche una norma definitoria unica per il lavoro a tempo parziale e una disciplina delle forme di lavoro subordinato e per il contratto di apprendistato, anche se manca una regolamentazione di tutte le forme di lavoro autonomo o non subordinato (part time, lavoro a chiamata, contratti di somministrazione di lavoro, lavoro accessorio).

In particolare, sono definite come prestazioni di lavoro accessorio le attività lavorative, subordinate o autonome, che non danno luogo a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno. Il limite dei 7.000 euro va riferito alla totalità dei committenti mentre per ogni singolo committente il limite massimo dei compensi è fissato a 2.000 euro e, per i soli lavoratori che fruiscono di ammortizzatori sociali, a 3.000 euro. Vengono confermati i voucher, o buoni lavoro, come strumenti di pagamento del lavoro accessorio e viene prevista la comunicazione obbligatoria alla Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dall'inizio dell'attività. Il lavoro accessorio viene vietato nell'ambito dell'esecuzione degli appalti.

Quali contratti vengono abrogati? Vengono completamente abrogati il lavoro ripartito o job sharing, il contratto di associazione in partecipazione, limitatamente al solo apporto di lavoro e il contratto di lavoro a progetto. Anche se per i Cococo viene prevista la for-



male trasformazione in lavoro a tempo subordinato (determinato o indeterminato che sia), rimangono comunque ancora in vigore (e ancora stipulabili) i contratti coordinati e continuativi previsti da accor-

di collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali in determinati settori (come quello degli operatori di call center e degli intervistatori telefonici, ad esempio), le collaborazioni conseguenti all'iscrizione a

uno specifico albo professionale e le prestazioni per associazioni sportive.

Altro fatto nuovo: presso l'Inps si è insediata la "Cabina di Regia", strumento importante ed operativo indivi-

Confermate le tre tipologie già esistenti che vengono rinominate

Il percorso di apprendistato punta di più sulla formazione

Il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali, inserito nel decreto legislativo approvato, in via preliminare, in applicazione della delega sul lavoro assegnata al Governo, nel consiglio dei ministri dello scorso 20 Febbraio, prevede consistenti novità anche a proposito del contratto di apprendistato. A tal proposito è opportuno segnalare che il contratto di apprendistato, per come viene definito dallo schema di decreto sul riordino delle tipologie contrattuali, è finalizzato a favorire l'integrazione del percorso lavorativo con il percorso scolastico e, a un livello successivo con i corsi di perfezionamento post laurea.

Contratti di apprendistato

Vengono sostanzialmente confermate le tre tipologie di contratto di apprendistato già esistenti che vengono, però, rinominate:

- *apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
- *apprendistato professionalizzante;
- *apprendistato di alta formazione e ricerca;

Caratteristiche e requisiti

L'apprendistato professionalizzante (ossia il contratto di apprendistato vero e proprio, in azienda)

può essere stipulato anche da lavoratori che percepiscono l'indennità di mobilità o i vari sussidi di disoccupazione, condizioni che, tra l'altro costituiscono una corsia preferenziale per accedere a questa modalità di assunzione. Per quanto riguarda i requisiti il contratto deve: essere in forma scritta; contenere il piano formativo individuale. Per quanto riguarda le caratteristiche contrattuali comuni a tutte le tipologie occorre segnalare che l'apprendistato:

- *è un contratto a tempo indeterminato;
- *può essere soggetto a recesso, da parte di entrambe le parti, senza bisogno di fornire alcuna specifica motivazione e con il solo obbligo di fornire un preavviso alla scadenza del periodo formativo;
- *durante il periodo formativo si applicano le regole del contratto a tempo indeterminato, quindi il licenziamento può avvenire solo per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo;
- *la durata minima è di 6 mesi, eccetto che per i casi di contratto di apprendistato a tempo determinato.

duato nella proposta unitaria di "Riforma del mercato del lavoro agricolo" di Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil e recepita dal DL 91, convertito poi nella Legge 116/2014. Alla "Rete del lavoro agricolo di qualità" potranno aderire, previa istanza da presentare alla costituita "Cabina di Regia", tutte le imprese agricole di cui all'art. 2135 del Codice Civile che non abbiano riportato condanne penali; non abbiano procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materie di imposte sui redditi e sul valore aggiunto; non siano destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive per illeciti nelle suddette materie e siano in regola con i versamenti dei contributi previdenziali ed assicurativi. Resta un dato di fondo: la bilateralità e la sua importanza nell'evoluzione in senso partecipativo della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali, è da sempre considerata dalla Fai Cisl come una scelta strategica. Luigi Sbarra, Commissario nazionale della Federazione dell'agroalimentare della Cisl, sostiene che la bilateralità agricola abbia una storia antica che nasce, con l'esperienza dell'Enpaia, nella prima metà del secolo scorso. Nel corso degli anni poi, dalle sue prime basi mutualistiche e solidaristiche, si è man mano sviluppata comprendendo ora tutti gli ambiti: sanitario, formazione, previdenza complementare, integrazione malattia ed infortunio, tutela della famiglia.

L'Eban rappresenta la maturazione di un percorso di relazioni sindacali che il settore ha sempre mantenuto ed incrementato, partendo proprio dalla struttura contrattuale. Tutto questo grazie alla capacità ed al coraggio delle Parti sociali nell'impegnarsi a definire un modello contrattuale a forte decentramento provinciale che, nel tempo, ha garantito il rinnovo di circa 90 Contratti provinciali di lavoro sul territorio nazionale. Obiettivi raggiunti con la trasformazione delle Casse extra legem in Enti bilaterali territoriali (Ebat); scelta importante e coraggiosa realizzata grazie ad uno straordinario sforzo politico ed alla presenza di relazioni sindacali unite da un forte e condiviso interesse comune, quello di poter tutelare il lavoro e sviluppare produttività e crescita del settore agricolo solo in una logica di qualità.

Per Fai, Flai e Uila, è fondamentale ricercare modi per aumentare le adesioni ai Fondi previdenziali, specie dei giovani, proprio per compensare, con il welfare contrattuale, quelle mancanze riscontrabili nella previdenza pubblica. I sindacati, inoltre, hanno chiesto al vice ministro delle politiche agricole e forestali, Andrea Olivero il riconoscimento, per le parti sociali, di spazi di autonomia affinché la contrattazione, la bilateralità, la formazione, possano rappresentare valide opportunità di risposta alle necessità dei lavoratori e delle imprese.

R.R.

Rodolfo Ricci



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

FIRMA ANCHE TU

FERMIAMO LACRISI FIRMIAMO LA CRESCITA



LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE

**CI DIAMO
UNA MANO
X UN FISCO
PIÙ EQUO E GIUSTO**

TROVA IL PUNTO
PIÙ VICINO A TE
PER FIRMARE

Visita il sito
cisl.it

#firmalacrescita



Documentazione. La proposta Cisl per un nuovo modello contrattuale. La contrattazione è volano di sviluppo economico e sociale capace di rilanciare la competitività

Migliorare la performance di impresa, migliorare il salario



PREMESSA

La Cisl ritiene che il ruolo delle parti sociali sia indispensabile in un paese moderno per la realizzazione di un modello di democrazia diffusa e rispondente ai principi costituzionali che affermano il lavoro come elemento fondante della nostra repubblica. L'impresa e il lavoro sono l'asse costitutivo del nostro sistema economico e sociale ed i soggetti su cui costruire le prospettive di sviluppo e di benessere nel superamento di questa crisi che occorre sconfiggere. La regolazione dei rapporti di lavoro nell'ambito delle imprese e la certezza delle regole della rappresentanza delle parti sociali sono elementi centrali per il nostro sistema paese.

In questo quadro il sindacato confederale ha unitariamente avviato - attraverso un processo di autonoma definizione con le organizzazioni imprenditoriali - un sistema di regole della rappresentanza che è impegnato a portare a compimento in tutti i settori in tempi brevi. In questo ambito sono state anche recuperate - a parziale superamento degli accordi del 2008/2009 sul nuovo modello contrattuale - le regole fondamentali delle relazioni sindacali che hanno consentito un esercizio della contrattazione come strumento fondamentale della gestione della crisi e con un livello di tenuta superiore a quello di molti paesi europei in cui la contrattazione è stata considerata come "un lusso non consentito in tempi di crisi".

Oggi occorre un progetto nuovo e coraggioso capace di fare delle relazioni sindacali e della contrattazione, non solo uno strumento (di per sé importantissimo) di tutela del lavoro, ma un vero e proprio volano di sviluppo economico e sociale, capace di rilanciare la produttività e la competitività delle imprese attraverso la valorizzazione anche economica del lavoro e scelte strategiche innovative nella produzione, nei servizi e nella pubblica amministrazione. Questa è a nostro avviso la scelta realistica per tornare a far crescere un'occupa-

zione di qualità.

Per queste ragioni la Cisl presenta le proprie proposte per un nuovo modello contrattuale, aperta al confronto con le altre organizzazioni sindacali e con le organizzazioni imprenditoriali, chiedendo, nel contempo, al governo di favorire un percorso di autonoma determinazione tra le parti sociali. Questo è, non solo fattore di pratica democratica diffusa, ma sicuramente più rispondente alla necessità di trovare soluzioni condivise e mirate alle caratteristiche dei singoli contesti.

SOSTENERE IL RINNOVO DEI CONTRATTI NAZIONALI

Nell'approssimarsi della stagione di rinnovo per molti contratti nazionali il primo segnale non può che essere il via libera a percorsi di rinnovo in tempi rapidi in coerenza col valore da noi attribuito alla contrattazione come fattore di sviluppo economico e sociale.

ESTENDERE LA CONTRATTAZIONE SIA DEL PRIMO

CHE DEL SECONDO LIVELLO

Un primo obiettivo è quello di estendere la pratica e la copertura della contrattazione in tutti i settori ed ambiti del lavoro pubblico e privato nel nostro paese per affermare un sistema di regole che eviti rischi di dumping per i lavoratori e di concorrenza sleale tra le imprese. Un sistema contrattuale, quindi, chiaro ed affidabile che dia certezze e fiducia a chi vuole lavorare ed investire nel nostro paese.

In questo quadro occorre anche avviare un processo di razionalizzazione nel panorama dei contratti nazionali contrastando una proliferazione del loro numero non legata ad oggettive esigenze di articolazione contrattuale.

AMMODERNARE LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Il contratto nazionale deve caratterizzarsi sempre più come centro regolatore del sistema contrattuale a livello di settore ed essere aperto alla ricerca di diversi equilibri normativi ver-

so il secondo livello di contrattazione. Deve quindi rafforzare il proprio impianto di norme di base comuni per tutti i lavoratori del settore ed attenuare il proprio peso nella normativa di dettaglio che va più efficacemente gestita nel secondo livello di contrattazione. Per quanto riguarda il salario il contratto nazionale deve confermare la propria titolarità di fissare i minimi retributivi per tutti i lavoratori del settore in attuazione del dettato costituzionale ed in alternativa ad un salario minimo definito per legge, avendo come obiettivo centrale la tutela del potere di acquisto dei salari anche alla luce delle attese inflazionistiche nell'Eurozona. Le parti potranno definire a livello dei singoli settori sistemi e strumenti di monitoraggio e valutazione degli andamenti e delle tendenze (ad esempio Osservatorio di settore) al fine di disporre di elementi di conoscenza condivisi propedeutici alla contrattazione.

CONTRATTAZIONE

TERRITORIALE

"L'alleggerimento" del contratto nazionale deve comportare un contestuale irrobustimento - per qualità e quantità - della contrattazione di secondo livello. Indispensabile prevedere la possibilità di contrattazione territoriale da applicare alle aziende in cui non si fa contrattazione aziendale. Va affidata, inoltre, ai contratti nazionali la possibilità di coniugare la contrattazione territoriale non solo in termini "istituzionali" ma anche lungo il reale asse di dislocazione delle imprese (distretti, filiere, settori e sottosettori). Ciò consentirebbe di cogliere e di valorizzare gli elementi ed i problemi comuni di aziende che hanno reali affinità di tipo organizzativo, di tecnologie, di esposizione al mercato ecc.

SALARIO DI GARANZIA

Fermo restando l'obiettivo di promuovere la contrattazione di secondo livello i contratti nazionali definiranno uno specifico istituto salariale di garanzia distinto dai minimi da erogarsi



nelle aziende in cui non vi sia alcuna forma di contrattazione a contenuto economico. Tale elemento retributivo dovrà essere rapportato al valore medio del salario contrattato a livello decentrato nelle imprese del settore sulla base di parametri di produttività, redditività, efficienza e qualità. Tale elemento andrà erogato a fronte del permanere di un'assenza di contrattazione di secondo livello a contenuto economico. A fronte della istituzione per via contrattuale di secondo livello di un elemento salariale, il salario di garanzia cesserà di essere erogato — previa verifica delle parti in merito alla congruità ed attendibilità del sistema salariale legato ad obiettivi individuato - in occasione della corresponsione del primo importo di tale elemento salariale.

DURATA DEI CCNL

La durata dei ccnl è fissata — salvo situazioni eccezionali da definire nei singoli contratti — in tre anni. I ccnl potranno definire verifiche annuali o di metà periodo al fine di gestire in modo efficace e tempestivo gli effetti di eventuali anomalie degli andamenti e tendenze individuati per determinare i minimi salariali.

TRASFERIMENTO — REGOLATO DAI SINGOLI CCNL — DI COMPETENZE DAL PRIMO AL SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Occorre superare una definizione standard e troppo di dettaglio da parte dei ccnl e trasferire competenze al 2° livello (non solo e non tanto in termini di “intese modificative”, ma di competenza ordinaria): il concetto dovrebbe essere che ciò che si genera e gestisce in azienda o sul territorio a quel livello deve essere contrattato.

Infatti, per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo “personalizzato”, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

La flessibilità è uno dei temi più sentiti dalle aziende a fronte della domanda (e delle relative commesse) resa sempre più variabile ed incostante dal processo di globalizzazione dei mercati e della produzione di merci e servizi (la crisi agisce da amplificatore dell'instabilità della domanda). Bisogna tenere presente che:

1) a meno flessibilità contrattata corrispondono delocalizzazione, precarizzazione, ripiegamento;

2) In Italia ci sono orari più lunghi rispetto a Francia e Germania, ma produttività inferiore: il tema, quindi, non è lavorare di più ma meglio.

RILANCIARE LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER TUTTI I LAVORATORI

Può essere un terreno caratterizzante e qualificante dei contratti nazionali in chiave di garanzia sociale omogenea ed in relazione ai mutamenti degli

assetti sociali e demografici. Alla luce delle esperienze fatte occorre puntare ad un sistema di adesione generalizzata ed automatica alla previdenza complementare dei lavoratori ai quali si applica la contrattazione collettiva di lavoro, mediante l'obbligo di versamento al fondo pensione del contributo posto a carico dei datori di lavoro per tutti i lavoratori ai quali si applicano i contratti medesimi.

Un'adesione generalizzata ed automatica ai fondi pensione è la condizione per consentire a tutti i lavoratori di realizzare, nel futuro, trattamenti pensionistici adeguati alle proprie esigenze nell'età anziana, in linea con la finalità originaria della previdenza complementare.

La previdenza complementare non può progredire al di fuori del contesto economico e produttivo che la esprime. E' per queste ragioni che i fondi pensione di natura contrattuale devono ricercare strumenti e modalità che consentano, nel pieno rispetto della finalità sociale ad essa assegnata, di restituire al mondo del lavoro e al sistema economico e produttivo, almeno una parte di ciò che essi stessi hanno creato.

Questo processo deve essere favorito attraverso un'adeguata ed opportuna iniziativa del Governo che crei le condizioni di convenienza finanziaria e fiscale affinché i fondi pensione possano realizzare politiche di investimento orientate allo sviluppo dell'economia reale nazionale e locale.

Occorre inoltre favorire un processo di aggregazione dei fondi in un'ottica di sostenibilità economica ed efficienza.

WELFARE CONTRATTUALE E FLESSIBILITA'

Un elemento di novità per favorire la praticabilità di forme di orario flessibile potrebbe essere quello di non utilizzare solo la leva di compensazione salariale ma quella del welfare contrattuale in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: chiedendo al/alla lavoratore/trice l'effettuazione di orari flessibili viene offerto “in cambio” un pacchetto di prestazioni di welfare personalizzato che consentono di coprire impegni personali/familiari diversamente impediti per la flessibilità sul lavoro. (Si possono citare ad esempio: asili nido, attività di cura/assistenza, disbrigo pratiche burocratiche, prenotazioni visite, sistemi di trasporto ecc.)

Il welfare contrattuale assumerebbe, in questa coniugazione, una valenza non più solo di natura sociale (già di per se importante e qualificante), ma anche come elemento di fattibilità per la flessibilità degli orari e per la stessa innovazione organizzativa.

Il welfare aziendale rappresenta oggi non solo una risposta strategica fondamentale per realizzare tutele ed erogare somme e servizi che concorrono, insieme a quelle pubbliche, alla realizzazione di migliori e più elevati livelli di benessere sociale, ma si pone sempre di più, in alcuni casi, anche co-



me una leva strategica per migliorare la produttività e le condizioni ambientali del lavoro e per fidelizzare l'appartenenza dei lavoratori alla comunità aziendale.

Per queste ragioni il Governo ed il Parlamento devono rimuovere tutti gli ostacoli che attualmente ne limitano la promozione e lo sviluppo da parte della contrattazione collettiva aziendale o territoriale, ampliando le tipologie delle prestazioni e dei servizi agevolabili fiscalmente e superando ad esempio le limitazioni che attualmente sussistono all'esenzione fiscale di alcune tipologie di beni e servizi di utilità sociale, che resta condizionata all'erogazione unilaterale e volontaria da parte del datore di lavoro ai dipendenti.

PARTECIPAZIONE STRATEGICA

Un sistema contrattuale orientato all'innovazione e alla competitività richiede trasparenza e partecipazione. Quando si parla di partecipazione strategica non c'è nessun intento di confusione di ruoli o di invasioni improprie di campo. Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'innovazione funziona attraverso il consenso basato sulla comprensione delle problematiche e sulla condivisione delle scelte. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione strategica possa utilmente svilupparsi a livello aziendale. Ciò richiede che la contrattazione collettiva a livello aziendale stabilisca i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che

l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di “partecipazione informale” e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

La partecipazione non può essere imposta per legge ma è ormai sempre più urgente addvenire ad un testo normativo sul tema per rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono alla libera iniziativa delle parti, cogliendo le esperienze e le migliori pratiche esistenti a livello europeo ed innovando gli strumenti partecipativi esistenti nel nostro ordinamento, con particolare riguardo alla possibilità di prevedere forme di partecipazione alla governance dei rappresentanti dei lavoratori in quanto tali e strumenti di partecipazione finanziaria, in forma collettiva, dei dipendenti.

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA/ GESTIONALE

E' la strada maestra per promuovere un processo diffuso di innovazione organizzativa nelle imprese, come fattore fondamentale di recupero di produttività e competitività. Occorre promuovere un coinvolgimento strutturato dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in termini di innovazione. Esempi di intervento in questa direzione possono essere: introduzione nuovi modelli di odl, i team, i gruppi di progetto ed in generale tutti quei modelli organizzativi basati sull'

accorciamento delle filiere gerarchiche, e sulla valorizzazione del “sapere organizzativo” dei lavoratori (lean manufacturing-production-organization, WCM, team working, high performance work practices.....).

La nostra idea di partecipazione richiede che un processo negoziale si avvii quando le parti sociali abbiano gli stessi elementi di conoscenza e — sulla base di questi — abbiano potuto condividere gli obiettivi da conseguire. Allora la contrattazione fa un salto di qualità perché diventa il modo per trovare le soluzioni (anche tecniche ed organizzative) che consentono di cogliere gli obiettivi condivisi. Un negoziato di merito, piuttosto che tattico, di posizione o basato sui puri rapporti di forza.

C'è un aspetto della modernizzazione delle relazioni industriali che non si risolve con i modelli o con le regole (pure necessari), ma con un salto di natura culturale!

PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA' RESPONSABILE

E' strettamente collegata al tema della partecipazione organizzativa/gestionale (anzi ne è la condizione per attuarla) e va coniugata secondo alcune linee guida (propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti, polivalenza, polifunzionalità, rotazione nelle mansioni/postazioni....)

La Fungibilità delle mansioni (ovvero sgangiare il riconoscimento professionale dalla rigidità della mansione) può essere coniugata lungo i seguenti assi.

Polivalenza: capacità e dispo-

bilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

Job rotation: ruotare su più posizioni di lavoro per acquisire visione organica e d’insieme del ciclo di lavoro. Anche ipotesi di stages presso altre aziende (vedi accordo interprofessionale francese del gennaio 2013).

Occupabilità ed impiegabilità: non solo l’occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l’utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di “normalità”.

POTENZIARE LA LEVA DELLA FORMAZIONE CONTINUA SUPERANDO UN APPROCCIO DI TIPO “EMERGENZIALE”

La formazione di ogni lavoratore deve essere acquisita come un diritto soggettivo a partire da un monte ore annuo dedicato. La necessità di un salto di qualità del lavoro e della professionalità nell’ambito di un percorso di innovazione organizzativa orientato alla qualità delle produzioni e dei processi produttivi richiede un investimento sulla formazione in termini progettuali.

La formazione professionale diventa strategica e va realizzata attraverso pratiche partecipative e sulla costruzione di una rete di competenze. In questo ambito vanno rafforzate le normative sulle 150 ore indirizzandole alla crescita delle competenze e della professionalità di ogni singolo lavoratore. Gli ambiti su cui indirizzare le azioni formative sono quelle della formazione per la crescita professionale e della formazione per la riqualificazione. La formazione va adeguatamente incentivata anche con misure di sostegno economico a partire dalla decontribuzione delle ore effettivamente impiegate per attività formative.

La programmazione e la gestione della formazione devono collocarsi all’interno di una prassi concordata col sindacato e con le RSU in azienda come elemento qualificante del sistema di relazioni. In questo ambito va istituita la figura del delegato sindacale alla formazione.

IMPLEMENTARE LA FORMAZIONE CONGIUNTA

Occorre un progetto di promozione e sostegno culturale se si vuole veramente un nuovo modello contrattuale. Bisogna investire nuove risorse. La formazione congiunta - attraverso percorsi che vedono insieme management e delegati sindacali – può essere una importante leva di avanzamento culturale verso un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo, orientato alla trasparenza, all’acquisizione di conoscenze comuni ed alla creazione di un’attitudine all’analisi comune dei problemi ed alla loro soluzione in termini oggettivi e non ideologici. Si potrebbero prevedere nuovi strumenti

di bilateralità categoriale raccordati con Fondimpresa.

CONTRASTO AL FALSO LAVORO AUTONOMO E ALLA COOPERAZIONE SPURIA/ SUPERAMENTO LAVORO A PROGETTO

Un nuovo, significativo spazio, si apre per la contrattazione nazionale con l’azione di contrasto del falso lavoro autonomo avviata dal Jobs Act. Viene infatti introdotto un criterio generale di riconduzione al lavoro subordinato, che dovrebbe rendere assai più difficile l’abuso delle collaborazioni e delle Partite Iva, stante anche il superamento del lavoro a progetto e dell’associazione in partecipazione. Contemporaneamente viene affidata ad accordi nazionali la possibilità di consentire “deroghe” alla nuova normativa, a fronte di effettive e specifiche esigenze di settore, nonché di regolamentazioni specifiche che prevedano diritti e tutele adeguati per i lavoratori coinvolti. Tali circostanze andranno valutate con particolare attenzione, dal momento che non si potrà andare a “coprire” qualunque tipo di situazione. In particolare si dovrà considerare la sussistenza di reali margini di autono-

mia, se non totali, almeno abbastanza ampi da consentire la deroga, che dovrà comunque essere circostanziata e temporanea, e concessa a fronte di tutele economiche e normative a favore dei lavoratori, recuperando il più possibile le tutele previste dalla previgente normativa relativa al lavoro a progetto, ora abrogata, e stabilendo un compenso minimo.

A ciò devono affiancarsi tutele per il lavoro autonomo genuino, stabilendo per le collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili al lavoro subordinato e per le Partite Iva con determinate caratteristiche (iscrizione alla gestione separata Inps, limiti di reddito...) il riconoscimento di tutele essenziali come il contratto in forma scritta, la sospensione del contratto in caso di malattia, gravidanza, infortunio nonché il rafforzamento delle forme assistenziali. Un ulteriore versante di iniziativa va rivolto al contrasto alle forme di cooperazione spuria che ingenerano fenomeni di concorrenza sleale. In tal senso va rilanciato il ruolo degli Osservatori Provinciali istituiti presso le DTL.

INCREMENTARE L’UTILIZZO DELLE POLITICHE ATTIVE

RISPETTO A QUELLE PASSIVE

Per il reale start up di questo importante processo finalizzato a spostare l’asse dalle politiche passive a quelle attive sarà indispensabile, da qui al completamento del Jobs Act - momentaneamente “sospeso” nel suo sviluppo totale in attesa della riforma del Titolo V - avviare il processo di integrazione sussidiaria tra sistema pubblico e privato dei servizi al lavoro con la rapida definizione dei criteri/requisiti per gli accreditamenti e gli albi congiuntamente ai ‘livelli essenziali delle prestazioni’ a livello nazionale, eliminare l’attesa (attualmente prevista come requisito) di 6 mesi in stato di disoccupazione per poter attivare il contratto (assegno) di ricollocazione (in realtà strumento principale per accelerare il ‘passaggio da lavoro a lavoro’) evitando o comunque riducendo al minimo l’utilizzo degli ammortizzatori sociali in particolare quelli non in costanza di rapporto, concludere il processo di unificazione del Sistema Informativo, unico strumento possibile per accelerare l’avvio in tempi brevi del nuovo sistema a rete governato dall’Anpal previsto nel DL. Rispetto all’azione contrattuale e, in particolare, alla gestione delle vertenze di crisi e ri-

strutturazioni aziendali, l’oggettiva riduzione delle durate complessive della cassa integrazione, compensata dall’incentivo che consente di computare per metà le durate dei contratti di solidarietà, richiede un netto spostamento delle azioni previste. Da una parte si dovrà in ogni modo favorire lo strumento della solidarietà rispetto alla cassa a zero ore, dall’altra potranno esser previsti accordi specifici anche nell’ottica di anticipare il definitivo impianto normativo al fine di ridurre i costi sostenuti dalla collettività e (ora anche più di prima) dalle aziende favorendo invece interventi mirati e programmati di ‘politica attiva’ atti a generare o accelerare i percorsi di reimpiego o riconversione per numeri consistenti di lavoratori. In quest’ambito si potrà anche prevedere la partecipazione dell’azienda ai costi del contratto di ricollocazione. Lo sviluppo di tale politica contrattuale può essere ancor più convincente e realizzabile al II livello di contrattazione, in particolare nelle scelte aziendali - settoriali - territoriali.

La definizione di dettaglio dei punti sopra descritti dovrebbe essere affidata ai ccnl in termini di linee guida per la contrattazione di secondo livello.

AUMENTARE LA QUOTA DI SALARIO VARIABILE LEGATA AD OBIETTIVI E RIPRISTINARE LA DETASSAZIONE E LA DECONTRIBUZIONE

Le agevolazioni fiscali e contributive vanno rese strutturali e riferite a parti salariali legate ad obiettivi definiti attraverso la contrattazione, escludendo la possibilità di incentivare erogazioni unilaterali che sarebbero in netta contraddizione con la promozione di una contrattazione diffusa e di qualità.

Il quadro di riferimento può restare quello definito dal DPCM del 22 gennaio 2013 (opportunamente precisato dalle circolari ministeriali successive al Decreto stesso) e riconfermato per il 2014, magari togliendo il vincolo delle 3 misure su 4: le misure che si scelgono saranno quelle effettivamente necessarie nei diversi contesti. Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l’organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

Da questo punto di vista è indispensabile che il Governo incentivi e sostenga lo sviluppo di modelli di contrattazione e di relazioni sindacali partecipative orientate alla crescita della produttività complessiva dei fattori, confermando l’attuale regime di decontribuzione e tassando, in modo agevolato, con un’imposta sostitutiva dell’Irpef e delle addizionali regionali e comunali al 10%, la retribuzione accessoria e i premi di risultato erogati tramite la contrattazione collettiva aziendale e territoriale.





Quando sembra di aver detto tutto su un fatto, ci rendiamo conto di essere solo all'inizio. E allora approfondiamo, scaviamo. Ci piace andare a fondo delle cose, cercare di capire. L'informazione è tutto, e per farla devi cercare di comprendere fatti e vicende, tirare le somme. Per poi ricominciare da capo.

Conquiste ha iniziato una nuova avventura, con un sito rinnovato nella grafica, adattivo, interattivo e multimediale. Anche lo storico giornale della Cisl, disponibile ogni mattina dalle 7, sta uscendo in una nuova versione sfogliabile e multimediale, con l'aggiunta di magazine, inserti e guide.

Potete leggere il giornale direttamente sul sito (versione sfogliabile) attraverso una password.