

Numero 31 Anno 5 - Aprile 2018 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO



Contrattazione

**Una nuova fase
per le relazioni industriali?**

**L'accordo tra
Confindustria e
Cgil, Cisl e Uil**

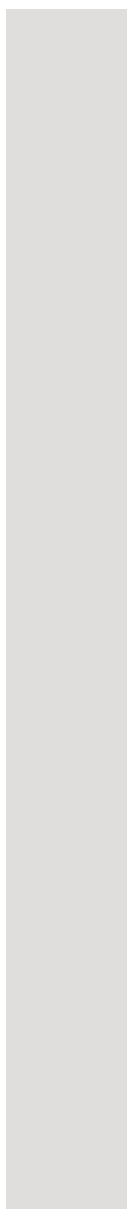


Associazione
LAVORO&WELFARE

Relazioni industriali

Indice

Relazioni industriali: la rinascita del confronto <i>Giovanni Battafarano, Cesare Damiano</i>	3
Una cornice valida per il futuro <i>Mimmo Carrieri</i>	5
Confronto aperto sui contenuti <i>Giulio Argento</i>	8
Modernizzazione delle relazioni <i>Tommaso Nannicini</i>	11
Le parti sociali tornano al centro <i>Franco Martini</i>	13
Sviluppo dinamico <i>Gigi Petteni</i>	15
Progettare insieme lo sviluppo <i>Tiziana Bocchi</i>	18
Un modello equo di contrattazione <i>Pierangelo Albini</i>	20
Il Documento.....	22



Aggiornato al
30/04/2018

Coordinamento editoriale: Luciana Dalu e Vittorio Liuzzi
Progetto grafico: Mattia Gabriele

Relazioni industriali: la rinascita del confronto

Interessanti novità che andranno calate nella realtà

Cesare Damiano è
presidente
dell'Associazione L&W

Giovanni Battafarano è
segretario generale
dell'Associazione L&W

Costruire moderne relazioni industriali con protagonisti autorevoli e rappresentativi e rilanciare la contrattazione collettiva non può che giovare "alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari", come recita l'Accordo firmato da Confindustria e Cgil Cisl Uil.

L'Associazione Lavoro&Welfare, nel salutare positivamente l'Intesa raggiunta, ha organizzato un Seminario, l'11 aprile scorso, presso la sede del PD e ad esso dedica una serie di articoli e il nuovo numero della Rivista on Line. Vorremmo segnalare un primo aspetto positivo dell'Accordo. Il protagonismo delle parti sociali, su un terreno di loro tipica competenza, è tanto più rimarchevole in una stagione in cui il successo dei movimenti populistici e la tentazione/aspirazione dell'uomo solo al comando deprimono il ruolo dei corpi intermedi e lasciano più deboli i lavoratori nella dialettica sociale. Il documento di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, al contrario, pone le basi per un rilancio del confronto e della contrattazione tra le parti sociali e per la partecipazione dei lavoratori in una stagione in cui è cruciale "tradurre la ripresa in crescita economica... ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese".

In questa sede, vorremmo sottolineare taluni aspetti su cui, più volte, abbiamo insistito sia nell'attività parlamentare sia in quella associativa, a partire dal punto che riguarda "Democrazia e misura della rappresentanza". Troviamo del tutto condivisibile il seguente passaggio: "La certificazione della misura dei

dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL è la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale. Questo percorso, per essere pienamente compiuto e pienamente efficace, necessita quindi della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale". È importante segnalare il passo avanti compiuto da Confindustria, nella sua storia centenaria, nell'accettazione della misurazione della rappresentanza, un'innovazione radicale rispetto ad una consolidata posizione contraria. Quante volte, negli ultimi anni, abbiamo assistito al dilagare del dumping contrattuale da parte di organizzazioni datoriali e sindacali scarsamente rappresentative, che tuttavia hanno firmato contratti pirata, con grave danno sia dei lavoratori sia delle imprese corrette e rispettose di leggi e contratti regolari. Lo abbiamo visto nel settore dei call center, del pulimento, del facchinaggio e dei servizi vari. Il Documento non si limita alla denuncia del fenomeno, ma indica una serie di misure per contrastare la concorrenza sleale e affida al CNEL il compito di effettuare la ricognizione dei parametri della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Il Documento mette in rilievo il fatto che il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM). Le parti sociali rivendicano il diritto a stabilire per via contrattuale il salario minimo per le varie categorie dei lavoratori, ammonendo la politica a non interferire su una materia propria dell'autonomia negoziale. Per quanto ci riguarda, abbiamo sempre sostenuto la tesi dell'opportunità di fissare un salario minimo legale solo per i lavoratori non contrattualizzati. Allo stesso tempo, riteniamo che un intervento sulla materia della rappresentanza debba avere, anch'esso, un carattere non invasivo, ma di una legislazione di sostegno.

Il documento si conclude con un'altra affermazione innovativa. "Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa". Sono note fino a ieri la freddezza, quando non l'ostilità di settori datoriali e sindacali sulla partecipazione dei lavoratori, che in vari Paesi europei ha prodotto interessanti esperienze, che come Associazione abbiamo approfondito e studiato seriamente. Anche in Italia si comincia a ragionare e a stipulare Accordi o ipotesi di intervento, da ultimo in Alcoa, ancorché con qualche perplessità sindacale.

In conclusione, il Documento in questione a noi appare un piccolo scrigno di interessanti novità, che andranno calate nella realtà con rigore, spirito innovativo, coinvolgimento dei lavoratori. Se questo avverrà, si apporterà un non piccolo contributo al rilancio economico e sociale del nostro Paese.

Una cornice valida per il futuro

Un Patto per l'innovazione di cui il Paese ha bisogno

Il recente accordo tra le parti sociali, che rinnova le regole del gioco in materia di relazioni industriali, va sicuramente salutato in modo positivo, per due ragioni almeno. La prima si riferisce al ruolo stesso che i due attori collettivi rivendicano in vista del futuro per sé stessi. La seconda per il carattere innovativo che rivestono alcuni dei contenuti introdotti in questo testo, qualche volta ribaditi in passato da una delle due parti, ma mai congiuntamente in modo così netto.

Il primo aspetto si riferisce chiaramente all'ambizione, che enunciano tanto le Confederazioni sindacali che la Confindustria, di andare oltre la fase della cosiddetta disintermediazione che aveva segnato larga parte della scorsa legislatura. A partire dal 2011, e dunque già dal Governo Monti, le due parti avevano dovuto faticosamente legittimare la loro funzione - in precedenza non contestata - di soggetti che contribuivano all'assunzione di decisioni su alcune politiche pubbliche. Negli anni successivi era stato teorizzato che la non inclusione degli attori collettivi poteva avvantaggiare qualità, efficacia e consenso nelle decisioni pubbliche. Sembra di poter dire che, nonostante ulteriori spinte verso la democrazia 'immediata', sia, nella sostanza, tramontata nell'insieme degli attori politici l'idea di un sorta di autosufficienza completa. Si riaprono dunque spazi - da verificare nelle forme e negli oggetti - per un ruolo delle grandi organizzazioni da giocare nella sfera pubblica e non ridotto alla mera attività di pressione. E non casualmente le due parti hanno sottoscritto questo Accordo a pochi giorni dal voto. Lanciando un messaggio alle forze politiche e ai futuri governi e mostrando

Mimmo Carrieri è ordinario di Sociologia economica e del lavoro, Università di Roma La Sapienza

di essere capaci di sciogliere da sole i nodi principali relativi al sistema delle relazioni industriali. Ma con questo testo dobbiamo registrare l'accettazione implicita di un passaggio di fase con cui è diventato necessario fare pienamente i conti. Negli ultimi anni, e non solo in Italia, è cresciuto l'interventismo pubblico legislativo su diverse materie di lavoro e di relazioni industriali: qualche volta con intenti di cooperazione, ma spesso di scavalcamento nei confronti degli attori sociali. Le due parti sembrano considerare la inevitabilità di questo ruolo legislativo più esteso, il quale, per alcuni assetti come il nostro, segna almeno in parte una rilevante novità. Ma invece di contestarlo esse ritengono di poterlo almeno in certa misura volgere a loro favore. Dunque non rivendicando una specie di sovranità assoluta in materia di contrattazione e dintorni (che sarebbe stato un ritorno al passato), ma sottolineando la necessità di un sovranità per così dire relativa, e basata sul raccordo su lineamenti di fondo tra attori politici e attori sociali. Vedremo se poi questo programma di riforme, anche di legge, di alcuni nodi delle relazioni industriali potrà decollare, e lo farà davvero in modo più cooperativo degli ultimi anni.

Quanto al secondo aspetto - l'evoluzione e l'innovazione nei contenuti - sono diverse le angolature da sottolineare. Alcune hanno un carattere più simbolico e di lungo periodo ed altre attengono invece alla ridefinizione delle regole del gioco. Questo è il compito principale di accordi di questo genere che sono considerati come accordi "fondamentali", in grado cioè di definire un assetto, i suoi principi ispiratori e i suoi criteri di attuazione. Quanto all'altra dimensione - quella simbolica - essa viene riassunta nella importante Premessa del testo. Per la prima volta ed in modo così impegnativo, come una sorta di obbligazione reciproca, i due grandi soggetti di rappresentanza indicano la necessità per il nostro sistema produttivo di riposizionarsi più in alto, dal punto di vista della complessità tecnologica ed organizzativa, dentro la competizione internazionale. In altri termini viene prefigurato come un disegno di sistema il fatto che le nostre imprese si attrezzino ad essere all'altezza della 'Via alta' alla competizione, fondata sulla qualità del lavoro e dei processi produttivi, mettendo fra parentesi una competitività legata solo al contenimento dei costi.

Nel corso degli ultimi anni nell'ambito delle relazioni industriali sono state focalizzate tre arene principali di intervento: la contrattazione e la sua struttura, la rappresentanza e la partecipazione (cui era dedicato il Documento del 2016 delle tre Confederazioni sindacali).

Questo Accordo le riattualizza, precisandole, e di fatto ruota intorno a loro, anche se non mancano altri oggetti d'interesse, come il welfare contrattuale o la formazione.

In relazione alla struttura della contrattazione viene riproposto, con qualche aggiornamento, l'impianto classico del nostro assetto, che è fondato - in modo peculiare nel confronto internazionale - sul ruolo di due livelli negoziali, la cui importanza è divenuta nel corso del tempo di rango equivalente. In campo resta come garanzia universale, sul piano non solo salariale, il Contratto nazionale di categoria. È cresciuta nel tempo la rilevanza delle aspettative verso la contrattazione decentrata, che se ben sviluppata potrebbe aiutare in modo adeguato l'innalzamento della produttività e della competitività. Ma in attesa che questo

ruolo del decentramento contrattuale, spesso auspicato ma con effetti pratici e di copertura inferiori alle necessità, decolli davvero, la crescita della retribuzione è affidata a tutti e due livelli attraverso modalità e combinazioni di funzioni da costruire e implementare nelle diverse situazioni settoriali. Prende forma il tentativo di individuare nuovi percorsi distributivi, andando oltre la logica dell'ancoraggio all'andamento dell'inflazione, fino a ieri dominante. Da questo punto di vista l'Accordo si pone come un ombrello generale che legittima le diverse esperienze e soluzioni in materia salariale, delineate nel corso della già avviata contrattazione nazionale da parte delle diverse categorie.

Se, dunque, in materia di contrattazione si coglie un'evoluzione incrementale in corso, sugli altri due versanti sopra richiamati si intravede la possibilità di un salto. Quello più maturo per una robusta innovazione riguarda la misurazione della rappresentatività. A tal proposito ci troviamo di fronte a due importanti acquisizioni, che vanno decisamente oltre la tradizione precedente. La prima consiste nel fatto che entrambe le parti per la prima volta e in modo del tutto convergente richiedano una legislazione di sostegno per dare vita pratica effettiva alle regole di certificazione elettorale ed associativa già da tempo individuate. Un passaggio nient'affatto scontato se si rammenta, a questo riguardo, la tradizionale ostilità confindustriale e la freddezza astensionista su cui era attestata la Cisl. La seconda consiste invece nell'inserimento, nel perimetro della misurazione del peso, anche dell'intero campo delle associazioni datoriali: un aspetto divenuto importante ai fini dello sfolgimento del numero abnorme di contratti di comodo lievitati negli anni.

L'altra arena, spesso desiderata e che finalmente è rappresentata con contorni più nitidi, è quella della partecipazione: anch'essa segnata da visioni non coincidenti sia tra le parti che dentro gli stessi sindacati. Qui viene tracciato un percorso di piena emersione di questo tema fondato sullo sviluppo di due gambe prioritarie. Una è data da rafforzamento ed estensione della partecipazione ai cambiamenti organizzativi, vitali per innalzare la qualità del nostro apparato produttivo. L'altra, da meglio configurare, riguarda la "partecipazione strategica", quel tipo di partecipazione dei lavoratori che concorre alla costruzione di indirizzi condivisi delle imprese.

Quindi l'Accordo delinea bene una cornice valida per il futuro delle relazioni industriali. Certo la strada tracciata non sarà lineare e priva di ostacoli. Tra le chiavi di lettura dei prossimi anni, ai fini della misurazione degli impatti possibili, pare utile indicarne un paio.

Una si riferisce all'incertezza intorno al ruolo che potrà giocare l'attore pubblico di governo: da cui dipendono varie delicate sistemazioni legislative, come quelle in materia di rappresentatività. L'incertezza, accresciuta dall'esito elettorale recente, forse va tradotta in un mutamento delle lenti tradizionalmente adottate per mettere a fuoco il rapporto tra Istituzioni e parti sociali.

Un'altra questione da richiamare è quella dell'impegno congiunto delle parti intorno al salto di qualità del nostro apparato produttivo. Per ora si tratta di un catalogo condivisibile di buone intenzioni: si tratta di capire come esso possa tradursi in una vera scommessa pratica. E dunque per questa via supportare un Patto per l'innovazione che è quello di cui il Paese ha bisogno.

Confronto aperto sui contenuti

Qual e' oggi, la funzione effettiva del Contratto nazionale?

Riflettendo sugli interventi che hanno caratterizzato il Seminario organizzato dall'Associazione Lavoro&Welfare, in merito al testo siglato lo scorso 28 febbraio 2018 da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, si può affermare che, dopo qualche anno di conflittualità tra le parti, si sta aprendo la strada ad una svolta al sistema delle relazioni industriali.

Va sottolineato che il contesto possibilistico viene più volte evidenziato durante il confronto. Infatti, sebbene in procinto di aprirsi, la strada appare di certo in salita, poiché, da una parte, le associazioni di rappresentanza del mondo del lavoro e delle imprese si sforzano di sottoscrivere i presupposti di una crescita salariale e di un aumento della competitività, dall'altra, non si intuiscono tangibilmente le successive fasi di attuazione dell'accordo.

I temi cardine del testo, discussi e ampliati durante l'incontro, sono stati:

- la conferma dei due livelli di contrattazione. Quindi, l'estensione della copertura della contrattazione delocalizzata (aziendale e territoriale) e la rivendicazione del ruolo centrale del contratto nazionale, che è identificato nell'accordo come il garante dei trattamenti economici;
- la rappresentatività anche per le imprese. Il confronto ha messo in luce come vengano fatti due passi in avanti rispetto al passato, che riguardano: 1) la rilevanza della misura della rappresentatività con l'obiettivo di contrasta-

Giulio Argento e'
Labour Law Specialist

re il fenomeno dei cosiddetti "contratti pirata", in cui associazioni non rappresentative si costituiscono per dare copertura legale a forme di vero e proprio dumping contrattuale; 2) il ricorso ad uno strumento legislativo di sostegno;

- la partecipazione dei lavoratori. Le parti ammettono la necessità di migliorare sia la produzione delle aziende che la condizione dei lavoratori, sperimentando, quindi, nuove soluzioni organizzative;

- i criteri di calcolo degli aumenti salariali. Si chiarisce l'introduzione del Trattamento economico complessivo (Tec) ed del Trattamento economico minimo (Tem), che dovranno essere individuati dal contratto collettivo nazionale di categoria.

La necessità di mettere al centro il ruolo del Ccnl è stata argomento di discussione fra le parti sociali.

I soggetti protagonisti del dialogo identificano come tutela universale dei lavoratori il contratto nazionale, visto che, secondo i sindacati, in quattro quinti dell'intero sistema delle imprese non si svolge la contrattazione di secondo livello. Viene comunque evidenziata la necessità di diffondere sempre di più quest'ultima tipologia di contrattazione, proprio perché difficilmente utilizzata.

Dal dibattito fra gli interpreti del testo sul tema dei compiti del contratto collettivo, emerge anche l'interrogativo se ancora oggi il Ccnl esista per quella funzione che la Costituzione gli ha affidato ovvero quella di risultare vincolante per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce (Articolo 39 della Costituzione). In un contesto in cui l'Inps censisce 487 contratti collettivi e il Cnel circa 890, risulta evidente, e la discussione tra le parti lo ha segnalato, che il Ccnl ha perso la sua funzione, visto che la Costituzione indica alle parti di rappresentarsi unitariamente in funzione dei propri iscritti e a stipulare un contratto unico per ogni determinata categoria. Pertanto, sarebbe tale unico contratto a dover avere efficacia generalizzata.

A tal proposito, la parte datoriale mette in risalto come il contratto nazionale non potrà più assolvere la propria funzione se non si individua chiaramente il perimetro in cui deve essere applicato. Il criterio non potrà essere che quello indicato nell'art. 2070 del Codice Civile secondo il quale, ai fini dell'individuazione del proprio contratto di categoria, si guarda "l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore" e non l'appartenenza ad una associazione datoriale piuttosto che ad un'altra.

Infatti, la Confindustria avverte che, qualora dovesse essere accolta l'idea che l'elemento discriminante tra l'efficacia di un regolamento contrattuale piuttosto che un altro possa risiedere nell'appartenenza o meno ad un'associazione datoriale, la stessa idea porterebbe ad affermare che l'efficacia o meno degli aumenti retributivi potrebbe essere fatta dipendere dall'iscrizione del lavoratore ad un sindacato piuttosto che a un altro

Che non si tratti di un vero e proprio modello, bensì di semplici linee di indirizzo per i contratti, lo si intuisce anche dal confronto aperto sulla strada da seguire per gli aumenti salariali. In effetti, spicca la necessità di capire se le parti sociali debbano concentrarsi esclusivamente sul rinnovo dei contratti in termini di Trattamento economico minimo (Tem), con tutte le regole vincolanti inserite in passato, oppure debbano iniziare a percepire il Tem come l'antagonista del salario minimo legale, tanto celebrato da certa politica, e concentrarsi sul Trattamento economico complessivo (Tec). Posizione quest'ultima caldeggiata dalla parte datoriale che consentirebbe maggiori spazi di manovra per l'uso del welfare aziendale ed una più netta contrapposizione tra la contrattazione di primo e quella di secondo livello. Ad ogni modo, appare condivisa dalle parti la necessità di una premialità da parte dello Stato per chi applica il contratto collettivo; da qui la necessità di stabilire, tramite la rappresentatività, quale sia il contratto collettivo più rappresentativo da applicare per un determinato settore ed in un perimetro stabilito.

La valutazione della politica sottesa ai contenuti del testo parte da un aspetto positivo determinato dall'impegno delle parti sociali di accompagnare in un momento di non emergenza il processo di crescita del tessuto sociale, ma anche da criticità sulla reale unitarietà delle stesse parti sociali e sulle concrete modalità di realizzazione dell'accordo. Un intervento di cornice legislativa, che accompagni tale processo di autonomia delle parti sociali, è risultato pertanto necessario per potere rendere tale processo più forte ed effettivamente vincolante.

Modernizzazione delle relazioni

Come tradurre queste linee guida in scelte concrete

Un accordo unitario tra le parti sociali è sempre una buona notizia. Tanto più se viene siglato non sull'onda di emergenze da rincorrere, ma con lo sguardo rivolto al futuro, in direzione di una modernizzazione delle nostre relazioni industriali.

Modernizzazione che non può che passare dalla parola d'ordine che ha ispirato l'accordo: qualità. Qualità della crescita e qualità del lavoro. Un lavoro in cui competenze, formazione e produttività siano al centro anche della contrattazione collettiva.

I grandi mutamenti in atto richiedono da parte di tutti uno sforzo in vista di un faticoso ma necessario processo di aggiustamento del nostro tessuto produttivo. In questo senso, se non proprio a una svolta, con l'accordo appena siglato siamo almeno a un "antipasto di svolta". Criteri generali e linee guida sono in larga parte condivisibili ma, come in una serie tv ben strutturata, rimane la curiosità di vedere quali saranno le prossime puntate: come cioè queste linee guida si tradurranno in scelte concrete e in strumenti attuativi capaci di camminare sulle proprie gambe.

Molti i nodi ancora da sciogliere. Per esempio, quando si cita la contrattazione di secondo livello si usa sempre l'espressione "anche attraverso".

Una formula che denota una difficoltà a trovare un quadro condiviso: ecco uno degli aspetti per i quali è necessario attendere la seconda puntata. Perché è giusto contrastare il proliferare della contrattazione individuale, ma dare una ri-

sposta al fenomeno vuol dire anche introdurre nuovi strumenti di esigibilità della contrattazione collettiva a livello aziendale e territoriale.

Altro nodo la rappresentatività. Molti i punti ancora aperti: come si coniuga il criterio dell'iscrizione con quello elettorale, a fronte di dati incerti sul primo? Come misurare la rappresentatività datoriale? Come fare in modo di lasciare alle parti la giusta autonomia nel disegnare il perimetro contrattuale riducendo allo stesso tempo i contratti collettivi, che oggi sono troppi?

Tutti temi per i quali i prossimi passaggi non dovranno ritardare troppo. Per favorire questo percorso, sarà importante che, nel rispetto dei ruoli, anche la politica dica la sua. In tal senso il "presupposto per un eventuale definizione di un quadro normativo in materia" di cui si parla nel documento lascia aperta l'opzione di un intervento legislativo soft, di cornice, che raccolga i paletti condivisi dalle parti sociali e li inserisca in un quadro che dia certezza a tutti, per combattere il dumping salariale dei contratti pirata e fare del sistema di relazioni industriali un motore di cambiamento orientato alla crescita.

Le parti sociali tornano al centro

La necessità di un salto di qualità culturale

L'accordo con Confindustria si aggiunge alle intese già raggiunte con le altre associazioni datoriali, sulla proposta unitaria Cgil, Cisl, Uil per un nuovo modello di relazioni sindacali. È un risultato che rimette al centro il ruolo delle parti sociali, per rendere la contrattazione una leva positiva a sostegno dello sviluppo. Lo spessore della crisi che ha attraversato il decennio e le sfide proposte dalle profonde trasformazioni, guidate in particolare dall'uso massiccio dell'intelligenza artificiale e della robotica, impongono un salto di qualità nella cultura delle relazioni industriali. L'accordo, infatti, oltre a definire nuovi indirizzi in materia di contrattazione, apre a sperimentazioni nel campo della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla gestione dei processi organizzativi delle imprese.

L'intesa riconosce la necessità di conseguire un aumento del valore reale dei salari anche al primo livello di contrattazione, oltre il recupero inflazionistico, definendo le modalità di una possibile redistribuzione della produttività, attraverso elementi salariali che dovranno concorrere a definire il Trattamento Economico Complessivo. Naturalmente, si tratta di un criterio che le diverse categorie potranno adottare attraverso modalità flessibili, poiché ogni settore ha caratteristiche e condizione diverse.

Naturalmente, la crescita dei salari non è disgiunta dall'obiettivo di determinare un incremento della produttività, a fronte di un differenziale, rispetto agli altri Paesi dell'Unione Europea, causato dal permanere di significative diseconomie esterne al sistema delle im-

Franco Martini
e' segretario confederale Cgil

prese. Al tempo stesso, si tratta di un gap che va colmato rilanciando un piano di investimenti pubblici e privati, per favorire gli indispensabili processi di innovazione.

Anche per questo, l'accordo fa della formazione uno degli assi strategici fondamentali, non solo nella dimensione aziendale, ma come politica in grado di ridurre il divario fra il sistema scolastico e formativo, la ricerca e il mondo delle imprese. Senza questo salto di qualità, il rischio è che la ripresa in atto riproponga le vecchie contraddizioni del nostro sistema produttivo. L'inversione di tendenza sul versante degli infortuni, che ha registrato un aggravamento nell'andamento statistico, può rappresentare un segnale preoccupante di quanto la ripartenza dell'economia non abbia sufficientemente assunto la qualità del lavoro quale scelta indispensabile, affinché la ripresa possa avere carattere strutturale.

Sviluppo dinamico

Coesione sociale e coinvolgimento sono un valore

I giudizi largamente positivi sull'accordo del 9 marzo 2018 fra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria su rappresentanza e modello contrattuale hanno fatto dimenticare lo scetticismo molto diffuso che nei mesi precedenti era prevalente fra i commentatori non solo sulla possibilità di definire contenuti significativi e innovativi ma anche sulla capacità delle parti di raggiungere un accordo. Qualcuno aveva anche sostenuto che non c'era più la necessità di fare un accordo e che le relazioni industriali potevano andare avanti anche senza un quadro di riferimento condiviso.

Non siamo mai stati di questo parere e abbiamo sempre avuto la convinzione che proprio le trasformazioni profonde in atto nell'organizzazione del lavoro e nei processi produttivi imponessero invece nuove regole di riferimento e nuovi obiettivi cui indirizzare l'impegno comune delle parti.

Il contesto in cui si svolgono le relazioni industriali è caratterizzato da fattori: economici (ripresa debole e da rafforzare); industriali (sistema produttivo da qualificare e da innovare); sociali (crescita della povertà e necessità di incrementare i redditi); contrattuali (settori in cui è complicato rinnovare i contratti, moltiplicazione degli accordi nazionali, molti dei quali con una evidente natura di dumping economico e normativo nei confronti degli accordi maggiormente applicati); politici (il rilancio, in campagna elettorale, del salario minimo legale). Per questo si è resa necessaria un'opera di sintesi e di indirizzo complessivo e l'abbiamo perseguita con convinzione e tenacia.

Gigi Petteni è
segretario confederale Cisl

L'accordo in sintesi si compone di quattro parti:

1. una premessa che descrive le ragioni e gli obiettivi che si vogliono perseguire;
2. le regole per la misurazione e il riconoscimento dei soggetti della rappresentanza;
3. gli assetti e i contenuti della contrattazione collettiva;
4. l'individuazione di alcune tematiche innovative da praticare e diffondere nella contrattazione sia quella nazionale che quella decentrata.

Gli obiettivi dell'intesa sono orientati a governare le trasformazioni del lavoro, favorire la crescita e la creazione di lavoro qualificato, generare un aumento della produttività per permettere una crescita dei salari. È convinzione delle parti che questi obiettivi saranno raggiungibili solo se si attiverà un modello di relazioni sindacali innovativo e partecipativo.

Per contrastare la proliferazione dei contratti e il dumping contrattuale, si riconosce fondamentale arrivare alla piena misurazione della rappresentanza sindacale così come previsto dal testo unico del gennaio 2014, e di quella imprenditoriale per la quale vanno definite - con il coinvolgimento delle altre Associazioni Imprenditoriali - le modalità attuative. La misurazione della Rappresentanza impone di affrontare il tema dei perimetri contrattuali e a tale proposito l'accordo assegna al CNEL il compito di effettuare una dettagliata ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva e della reale rappresentatività dei soggetti firmatari dei Contratti collettivi nazionali di lavoro. Sulla base di questa ricognizione le parti procederanno alla ridefinizione dei perimetri della contrattazione.

L'accordo definisce poi gli assetti e i contenuti della contrattazione collettiva. Si ribadiscono i due livelli contrattuali, nazionale e aziendale o territoriale laddove esista. Il CCNL ha la funzione di regolare in modo universale la condizione di tutti i lavoratori di un settore e per questo definirà un TEM (Trattamento economico minimo) e un TEC (trattamento economico complessivo). Non si tratta di una definizione rigida e schematica, ma di una struttura flessibile e adattabile alle singole situazioni dei settori che lascia spazio alle modalità che le parti riterranno più utili per cogliere le specificità settoriali. Il miglioramento del salario reale non è affidato al solo CCNL ma a tutta la contrattazione, legandosi sempre più ai risultati aziendali e alla valorizzazione delle competenze.

Fondamentale diventa quindi la capacità di estendere la contrattazione di secondo livello, di far crescere il salario di produttività e la partecipazione dei lavoratori. Anche se si poteva essere più incisivi in questa direzione si sono comunque fatti alcuni passi in avanti rispetto alle regole individuate nel 1993.

Infine le parti hanno individuato alcune tematiche innovative da diffondere nella contrattazione e da sviluppare in tutte le loro potenzialità. Queste tematiche, su cui le parti ritengono necessario investire, riguardano: il Welfare contrattuale per sostenere produttività e conciliazione vita/lavoro; la sicurezza sul lavoro per meglio promuovere consapevolezza, prevenzione e formazione in materia; il merca-

to del lavoro per governare le transizioni lavorative e la qualificazione dei rapporti di lavoro; la formazione per migliorare la creazione di competenze adeguate alle trasformazioni tecniche e organizzative, la partecipazione per rendere efficaci le trasformazioni e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi.

I contenuti dell'accordo non sono chiusi e cristallizzati ma per la loro natura sono aperti ad uno sviluppo dinamico, evolutivo e passibile di evoluzioni future. Per questo ora l'accordo ha bisogno di essere applicato e gestito in tutte le sue parti. Per dispiegare le sue potenzialità e permettere di raggiungere gli obiettivi che insieme abbiamo riconosciuto necessari per il miglioramento della situazione del nostro Paese, è necessaria la stessa perseveranza nell'applicazione che abbiamo messo nella sua definizione. E richiede anche che il sistema politico istituzionale faciliti il raggiungimento di tali obiettivi con interventi coerenti e rispettosi di quanto raggiunto fra le parti e consideri la coesione sociale e il coinvolgimento dei soggetti della rappresentanza economico sociale un valore per il Paese e per il suo sviluppo.

Progettare insieme lo sviluppo

Un nuovo viaggio per le relazioni industriali del Paese

Dal modello contrattuale alla rappresentanza, dalle politiche industriali alla formazione, passando per il welfare aziendale e la salute e sicurezza sul lavoro per approdare a forme di partecipazione organizzativa e non solo. Questi i punti cardine dell'Accordo interconfederale sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria lo scorso 9 marzo che, a partire dalle specificità dei diversi settori produttivi, ha voluto tracciare delle linee di indirizzo comuni per realizzare un progetto condiviso per lo sviluppo del Paese. Dal punto di vista contrattuale, in esso, si riconferma un sistema basato su due livelli tra loro complementari: Contratto nazionale e contrattazione decentrata.

L'Accordo interconfederale, poi, va a modificare la struttura stessa del salario. Poiché solo facendo ripartire i consumi interni - con essi la produzione e di conseguenza l'occupazione - si potrà contribuire in modo fattivo al rilancio della nostra economia. Ed è proprio su questo presupposto comune che si è basata l'introduzione di TEC (Trattamento economico complessivo) e TEM (Trattamento economico minimo) che corrisponde ai minimi tabellari. Il TEM è l'elemento attraverso il quale bisognerà continuare a difendere il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'Unione Europea).

Il TEC, invece, dovrà contenere tutti i trattamenti economici qualificati come comuni per tutti i lavoratori occupati in un determinato settore, ivi comprese, solo a questo fine, le forme di Welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria), le eventuali quote di

Tiziana Bocchi,
e' segretaria Confederale Uil

produttività erogate a livello nazionale ecc, secondo la disciplina determinata dallo stesso Ccnl. In sintesi, sarà attraverso il combinato disposto di TEM e TEC che le Parti Sociali potranno consegnare a questo Paese una politica salariale espansiva. L'Accordo si sofferma poi su welfare, partecipazione e formazione/competenze. Per quanto riguarda il welfare contrattuale si prevede che esso deve essere integrativo del sistema pubblico e mai sostitutivo di esso e che nella contrattazione collettiva debbano essere privilegiate le prestazioni di "interesse generale" (previdenza complementare, assistenza sanitaria, tutela della non autosufficienza e welfare sociale). Per quanto riguarda la partecipazione, inoltre, vengono previsti dei percorsi sperimentali non solo per quanto riguarda quella di tipo organizzativo ma anche per quella strategica.

Passando al tema della formazione e delle competenze non possiamo non sottolineare come questo sia un aspetto fondamentale dell'intesa. È necessario, infatti, innalzare l'attuale livello di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori per renderli in grado di soddisfare le nuove esigenze dovute ad Impresa 4.0. Proprio in quest'ottica, l'Accordo prevede la predisposizione di un grande piano di formazione e, al contempo, un aggiornamento dell'attuale sistema di certificazione delle competenze. Ultimo, ma non per importanza, tema che l'Accordo affronta è quello relativo alla rappresentanza e rappresentatività affermando che la certificazione deve riguardare anche le Parti datoriali.

Questi sono solo alcuni dei contenuti e delle novità previste nell'Accordo del 9 marzo. Come spesso accade, però, seppur importante questa intesa segna la conclusione di un percorso e allo stesso tempo l'inizio di un nuovo viaggio. Dovremo implementare questo Accordo, vigilare sulla sua applicazione, renderlo pienamente operativo: sfide che siamo pronti a cogliere e a vincere.

Un modello equo di contrattazione

Misura della rappresentanza datoriale per sconfiggere il dumping

L'accordo, sottoscritto il 9 marzo con Cgil, Cisl, Uil, attesta la comune volontà di disporre di un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo. Persegue, quindi, l'obiettivo di realizzare un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire al miglioramento della competitività all'incremento della produttività, alla correlata crescita dei salari, alla creazione di posti di lavoro qualificati.

L'accordo impegna le parti su tre obiettivi:

- a) incrementare la competitività delle imprese nel quadro di una crescita sostenibile;
- b) concorrere alla realizzazione di un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato;
- c) realizzare un nuovo modello di relazioni industriali che rafforzi il collegamento tra produttività del lavoro e retribuzioni.

Il cuore dell'intesa è rappresentato dai temi della rappresentanza e della contrattazione collettiva. Si delinea un nuovo modello contrattuale, ordinato e flessibile, che, mantenendo i due livelli di contrattazione, accentua il ruolo della contrattazione di secondo livello ove viene favorito il collegamento virtuoso tra salari e produttività, come previsto nell'accordo interconfederale del 14 luglio 2016.

L'obiettivo principale dell'accordo è quello di combattere il dumping contrattuale, arrivando a identificare con certezza, per ogni ambito contrattuale, il contratto collettivo nazionale di categoria stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali che rappresentano la maggioranza di lavoratori e imprese, in modo

Pierangelo Albini,
e' Direttore dell'Area Lavoro e
Welfare di Confindustria

che il legislatore sia legittimato a riconoscere solo a chi applica questo CCNL “di riferimento” i benefici previsti dalle leggi (decontribuzione, detassazione, benefici vari e accesso ai pubblici appalti).

A tal fine l'accordo propone l'introduzione della misurazione della rappresentanza datoriale (oltre al rafforzamento di quella delle organizzazioni sindacali dei lavoratori), in modo da avviare un percorso che coinvolga tutte le principali associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro.

Nel definire i principi per regolare gli assetti e i contenuti della contrattazione, le parti si danno come obiettivo quello di spostare il focus dei rinnovi contrattuali dai minimi tabellari ai trattamenti economici complessivi. Si chiede al CCNL di determinare il valore del TEM (trattamento economico minimo) per dare un parametro al legislatore qualora volesse fissare un salario minimo legale mentre si intende affidare al TEC (trattamento economico complessivo) il compito di adeguare a ciascun settore la contrattazione collettiva. Se questi principi verranno attuati si potrà meglio distribuire il peso economico della contrattazione fra i due livelli (nazionale e aziendale) computando altresì, nei costi economici dei rinnovi contrattuali, sia il salario che il welfare.

L'accordo, infine, impegna le parti stipulanti sui temi del welfare, della formazione, della sicurezza sul lavoro, del mercato del lavoro e della partecipazione. Si tratta di questioni importanti non soltanto per il sistema delle relazioni industriali ma anche per l'equilibrio complessivo del nostro sistema di welfare che necessita di essere reso sostenibile, equo ed inclusivo.



CONFINDUSTRIA

CGIL



Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

1. Le ragioni

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema

economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno.

È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni.

Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.

Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.

Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli

- accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;
- b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
 - c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali.

Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".

Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed

effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.

Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria

applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di *"governance adattabile"* in grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di

bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;

- E) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- F) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;
- G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;
- H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole

condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di *governance* che si dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la

revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro.

Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interesse del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per favorire il perseguimento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, *medio tempore*, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

28 febbraio 2018

VENERDI' 4 MAGGIO ORE 17:15

**Sala mensa StanleyBlack&Decker
via Buoizzi, 2 Ellera (Corciano)**



CONTRATTAZIONE

*Una nuova fase per le
relazioni industriali?*

*L'accordo tra
Confindustria e
Cgil, Cisl e Uil*

www.cesaredamiano.org
www.lavorowelfare.it

lavorowelfare@gmail.com

Coordina
Antonello Chianella
Lavoro&Welfare Umbria

Saluti
Massimo Marotta
Amministratore Delegato
DeWalt Industrial Tools

Introduce
Luca Ferrucci
Università di Perugia

Intervengono
Massimo Bartoli
Università di Perugia

Vincenzo Sgalla
Segretario Cgil Umbria

Ulderico Sbarra
Segretario Cisl Umbria

Claudio Bendini
Segretario Uil Umbria

Luca Tacconi
Vice Presidente Confindustria Umbria
con delega alle Relazioni Industriali

Conclude
Cesare Damiano
Presidente Lavoro&Welfare



Mercoledì 11 Aprile 2018 ore 17:30

Sede del Partito Democratico

Via Sant'Andrea delle Fratte, 16 - Roma

Modello contrattuale e rappresentatività

L'accordo tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria:

una svolta nelle relazioni industriali?

Presiede:

Giovanni Battafarano

Segretario Generale Associazione Lavoro&Welfare

Introduce:

Mimmo Carrieri

Università La Sapienza di Roma

Intervengono:

Franco Martini Segretario Confederale Cgil

Gigi Petteni Segretario Confederale Cisl

Tiziana Bocchi Segretario Confederale Uil

Pierangelo Albini Confindustria

Tommaso Nannicini Senatore PD

Conclude:

Cesare Damiano

Presidente Associazione Lavoro&Welfare



Associazione
LAVORO&WELFARE