

SCHEDA DI LETTURA

ACCORDO CGIL, CISL, UIL E CONFINDUSTRIA SU RAPPRESENTANZA E MODELLO CONTRATTUALE

(9 marzo 2018)

I CONTENUTI DELL'INTESA

- L'intesa con Confindustria arriva dopo un lungo e tortuoso confronto. Per lungo tempo abbiamo riscontrato una forte difficoltà nel definire comunemente gli elementi qualificanti dell'intesa. Confindustria ha chiesto per una lunga fase la definizione di un contratto per il settore dei servizi come elemento centrale e distintivo. Solo negli ultimi 3 mesi si è riusciti a individuare rappresentanza, assetti della contrattazione e nuovi contenuti della stessa come aree su cui consolidare una possibile intesa.
- Non a caso l'intesa si intitola "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva". Non è una intesa prescrittiva, che obbliga le categorie ad azioni contrattuali univoche e imposte dal livello confederale, si tratta invece di una intesa che orienta la contrattazione verso nuovi contenuti, proponendosi di affrontare i moderni nodi per aumentarne la autorevolezza, rispettando gli equilibri e le tipicità che le diverse categorie hanno nel tempo costruito.
- I primi 2 paragrafi dell'intesa descrivono le **ragioni** e il **contesto** nel quale la stessa viene collocata. Si punta all'ammodernamento delle relazioni per favorire la crescita e alla creazione di lavoro qualificato. L'intesa definisce linee guida da sviluppare ulteriormente sia da parte dei singoli CCNL sia con uno specifico prosieguo del confronto. Non si tratta di una intesa prescrittiva che cala soluzioni uniche per tutti. I 60 CCNL che Confindustria sigla con i sindacati costituiscono anche per tutti una pluralità di settori e soluzioni che vanno accompagnati ma non resi uniformi.
- Con l'intesa le parti puntano a irrobustire la crescita, governare le trasformazioni del lavoro, qualificare l'occupazione a partire da quella giovanile, generare un aumento della produttività accompagnato da una crescita dei salari.
- Il terzo paragrafo stabilisce 3 obiettivi centrali dell'intesa: una strategia di sviluppo basata su formazione, ricerca, innovazione, capace di ridurre i diversi dualismi, con un'attenzione al Mezzogiorno; un mercato del lavoro inclusivo più incentrato sulle politiche attive; un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo che sostenga competitività e qualità del lavoro.
- Il quarto paragrafo è rilevante e innovativo in tema di **misurazione della rappresentanza**. Per la prima volta in una intesa confederale non solo si spinge per la completa attuazione del Testo Unico del 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza sindacale, ma Confindustria riconosce l'urgenza e la necessità di una regolazione della rappresentanza datoriale. Contrastare la proliferazione dei CCNL e il dumping contrattuale è questione prioritaria. Si definisce pertanto importante la leale collaborazione delle istituzioni preposte per la misurazione della rappresentanza sindacale (non sempre riscontrata finora) e l'urgenza di un percorso impegnativo, condiviso anche con le altre associazioni datoriali, che determini un modello di misurazione e certificazione della rappresentanza datoriale.
- Si impegna inoltre il CNEL ad effettuare una ricognizione sui perimetri della contrattazione collettiva, finalizzata a correggere in futuro gli ambiti di applicazione dei CCNL affinché si rafforzi la correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa (oggi sempre più lasca e

variabile). Il CNEL inoltre effettuerà una ricognizione sulla reale rappresentatività dei soggetti che risultano firmatari di CCNL.

- Di conseguenza, sulla base di questi impegni, le parti procederanno alla adozione di regole che ridefiniscano i perimetri della contrattazione collettiva (operazione centrale e indispensabile per rimettere ordine in settori nei quali si stanno sempre più sommando i CCNL applicabili) e che evitino violazioni in tal senso. Tali regole potranno costituire il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia. L'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisce elemento qualificante del sistema di relazioni.
- Si conviene un confronto tecnico in tema di terziarizzazione del settore manifatturiero, anche per valutare gli effetti sulla contrattazione. E' una soluzione equilibrata ed alternativa alla cruda creazione di un contratto dei servizi.
- Secondo pilastro fondamentale dell'intesa è quello relativo agli **assetti e contenuti della contrattazione collettiva**. Regolare in modo coerente la contrattazione è utile alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.
- Si ribadiscono i 2 livelli contrattuali, nazionale e aziendale ovvero territoriale laddove esistente (Confindustria non riconosce, al fuori del settore dell'edilizia, la possibilità di estendere in modo generale la contrattazione territoriale; ogni intesa dovrà attuarsi in accordi aziendali volontariamente raggiunti).
- La contrattazione collettiva tutta (e quindi non solo il CCNL come chiesto da Cgil) dovrà migliorare il salario reale e la produttività, legandosi sempre più ai risultati aziendali e alla valorizzazione dei contenuti e delle competenze che il lavoro esprime (è quest'ultimo passaggio una forte innovazione per la contrattazione del futuro dalla Cisl fortemente voluta che apre la possibilità di legare la contrattazione salariale alla professionalità e al riconoscimento del valore del lavoro, e non solo come oggi alla produttività di impresa).
- Il CCNL deve diventare regolatore universale per tutti i lavoratori di un settore, vera soluzione che può battere e rendere inutile l'introduzione di un salario minimo in Italia.
- Il CCNL definirà un **TEM** (trattamento economico minimo) e un **TEC** (trattamento economico complessivo) costituito dai minimi e da quelli voci retributive e di welfare contrattuale presenti nei diversi CCNL (quali ad esempio EDR, scatti anzianità, EPR, forme di welfare, previdenza complementare, fondi sanitari, ecc.) per ognuna delle quali vanno definite durata e causalità. Si tratta di una importante innovazione, tesa da un lato a non basare la contrattazione nazionale solo sull'incremento delle sole paghe basi ma anche su altri elementi economici o di welfare in modo motivato e dall'altro a riconoscere (anche ad esempio per le gare di appalto) che per ogni lavoratore del settore va assicurato un trattamento complessivo.
- I singoli CCNL inoltre sono chiamati, secondo regole e prassi condivise, a individuare i minimi tabellari che continueranno a variare in funzione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi della Comunità europea, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat.
- In materia di secondo livello di contrattazione si chiede ai CCNL di incentivare il **decentramento della contrattazione** verso un salario di produttività, favorendo forme di partecipazione dei lavoratori. Come Cisl abbiamo fortemente rivendicato di non attestare questa intesa solo sulle regole già formalmente individuate nel 1993 e di aprire nuovi spazi di contrattazione decentrata. L'intesa stabilisce che le parti effettueranno un monitoraggio dell'accordo del 14 luglio 2016 con il quale ci si prefiggeva di estendere alle aziende che

ancora non l'avevano la istituzione di premi di risultato variabili detassati, anche al fine di stabilire nuove modalità di diffusione e estensione. Si tratta di una strada finalmente aperta che dovremo gestire per vedere come estendere il secondo livello contrattuale.

- Il sindacato, Cisl in testa, ha chiesto durante il negoziato a Confindustria che l'intesa non si occupasse solo di "architettura e assetti contrattuali" ma proponesse la **centralità di tematiche innovative da diffondere nella contrattazione**. Questo risultato è stato realizzato, non senza fatica. Vi è quindi nell'intesa un ultimo paragrafo dedicato a come sostenere la contrattazione verso importanti questioni sempre più centrali.
- In tema di **welfare** si condivide l'esigenza di un corretto equilibrio tra welfare pubblico e privato, l'importanza di un welfare contrattuale integrato e coordinato che sostenga produttività e conciliazione vita-lavoro, da diffondere in modo meno differenziato e disomogeneo. Su tali questioni e in tema di previdenza complementare, assistenza sanitaria, non autosufficienza, welfare sociale e conciliazione si firseranno linee di indirizzo con nuove intese. In tema di previdenza complementare ci si prefigge il rilancio delle adesioni, la crescita dimensionale dei fondi, una fiscalità di vantaggio, l'ottenimento di benefici per investimenti in economia reale, il rispetto dei contenuti obbligatori della contrattazione in materia.
- In tema di formazione si esprime consapevolezza circa la centralità della creazione di competenze per i lavoratori, in particolare per i giovani attraverso gli strumenti oggi a disposizione (alternanza, sistema duale. ITS). L'intesa di propone di realizzare un importante piano di formazione continua, chiedendo al Governo di incentivare la stessa e di garantire ai fondi interprofessionali l'interesse dei contributi, per sostenere l'occupabilità dei lavoratori. Si chiede a Fondimpresa pertanto di orientare la formazione del conto di sistema verso contenuti formativi innovativi e verso la riqualificazione dei lavoratori inseriti in piani di politiche attive.
- In tema di **sicurezza sul lavoro**, a 10 anni dal Testo Unico, va ripreso il confronto tra le parti per dare piena attuazione allo stesso (con attenzione al tema della rappresentanza aziendale e territoriale) per meglio promuovere consapevolezza, prevenzione, investimenti e formazione in materia. A tal fine si effettuerà ogni sinergia possibile con INAIL, chiedendo allo stesso investimenti in questa direzione.
- In tema di **mercato del lavoro**, le parti sono consapevoli di dover sostenere maggiormente le transizioni lavorative e l'inclusività dei lavoratori, si riprendono gli obiettivi dell'intesa del 1 settembre 2016, rafforzando il ruolo delle pareti sociali nel proporre l'utilizzo dell'assegno di ricollocazione già durante gli ammortizzatori come stabilito dalla recente legge di bilancio. Le parti riprenderanno il confronto in materia anche a fronte di problematiche legate al disallineamento tra attuali norme sulle politiche passive e avvio delle politiche attive.
- In via innovativa Confindustria ha accettato di rendere prioritario in questa intesa il tema della **partecipazione**, come da noi tenacemente proposto, prendendo atto che la partecipazione diretta e organizzativa è sempre più favorita dai nuovi processi tecnologici e condividendo che il sistema di relazioni industriali e il decentramento della contrattazione devono sapere riconoscere e sostenere queste forme di partecipazione, affidando ai CCNL responsabilità in tale senso.

ALCUNE CHIAVI DI LETTURA DELLA CISL SULL'INTESA

- L'intesa con Confindustria costituisce il principale traguardo nella valorizzazione della piattaforma unitaria sulla riforma della contrattazione del gennaio 2016. Senza dubbio senza una intesa con Confindustria oggi quella piattaforma sarebbe stata definitivamente archiviata. Senza svilire le intese già raggiunte con altre associazioni datoriali, con questa intesa i temi della misurazione della rappresentanza e della innovazione e rilancio della contrattazione possono fare nuovi passi in avanti.
- Raggiungere una intesa alla vigilia delle elezioni nelle quali tutti i partiti agitano lo strumento salario minimo e della legge sulla rappresentanza ha un valore politico forte, al di là dei contenuti dell'intesa, pur importanti. Le parti sociali propongono al futuro governo percorsi e soluzioni in tema di rappresentatività, perimetri della contrattazione, copertura contrattuale, contrasto al dumping contrattuale, assetti della contrattazione, sostegno alla produttività e al welfare di cui lo stesso non potrà non tenere conto.
- Non è una intesa che cala dall'alto modelli predefiniti sui singoli CCNL come in passato. E' oramai evidente come le differenze settoriali, di valore aggiunto di relazioni sindacali lasciano margini di diversità forte nelle soluzioni contrattuali tra categorie. Non vince un modello categoriale su un altro. Si chiede alla contrattazione di seguire obiettivi chiari e di agire in trasparenza nelle soluzioni adottate.
- Fondamentale e innovativo è il tema della rappresentanza. Non solo per spingere al completamento della misurazione di quella sindacale ma, per la prima volta, si evidenzia l'urgenza di dotarsi di regole di misurazione della rappresentanza datoriale.
- Questione sottile, non facile ma centrale sarà la ridefinizione dei perimetri contrattuali. Oggi i CCNL debordano negli ambiti di applicazione oltre i confini storici, creando concorrenza sleale e dumping. E' urgente sulla base di questa intesa intervenire e riprendere il confronto con tutte le associazioni datoriali.
- In tema di assetti della contrattazione si stabiliscono alcune piccole ma decisive riforme. Il tema non è più la lotta tra primo e secondo livello contrattuale. Il tema è il rafforzamento di tutta la contrattazione e la sua copertura. Per tornare autorità salariale e far crescere i salari occorre intervenire su più leve.
- Il CCNL non è più solo chiamato a lavorare sui minimi contrattuali. I minimi sono un "pavimento di garanzia" da estendere con certezza a tutti. In questo senso va la definizione del TEM. I salari potranno crescere se legati a produttività e a valore da riconoscere alle competenze e al lavoro. E' questo secondo aspetto una innovazione tutta cislina che apre nuove strade alla contrattazione, storicamente legata solo al recupero inflattivo o alla produttività.
- Tornare autorità salariale significa andare oltre l'IPCA ma generare soluzioni che creano risultati per crescita e salari.
- L'intesa sposta dai minimi ai trattamenti economici complessivi (TEC) il focus della contrattazione salariale. Da negoziare i minimi dovremo passare a negoziare il massimo salario possibile (magari con quote di variabilità legate a risultati) motivando aumenti ulteriori.
- Non passa la linea di legare strettamente gli aumenti di produttività o gli andamenti di settore dentro i singoli CCNL. E' tutta la contrattazione che deve far crescere i salari.
- Con il TEM le parti sociali propongono al futuro governo la soluzione alternativa alla secca introduzione di un generico salario minimo: minimi contrattuali legati a settori perimetrali e

negoziati da parti sociali misurate come rappresentative devono poter avere valore legale e devono essere adottati dalle imprese che insistono nei perimetri contrattuali indipendentemente dalla loro libera associazione sindacale. Analogamente il TEC definisce tutti i trattamenti universali da riconoscere a tutti i lavoratori di un settore.

- In tema di CCNL si punta sulla rivalutazione dei minimi contrattuali con l'IPCA, lasciando un piccolo ma significativo margine di flessibilità su come ogni CCNL individuerà il valore di tali minimi.
- Sul secondo livello il confronto con Confindustria è stato duro e difficile. La stessa non accetta assolutamente nessuna contrattazione territoriale. La strada che abbiamo aperto è quella di verificare le modalità con le quali la contrattazione di premi di risultato detassati possa essere meglio estesa ad imprese non sindacalizzate. E' una via nuova.
- Da ultimo rilevante e innovativa, per quanto più programmatica che cogente, è la parte relativa ai nuovi temi della contrattazione. Il futuro della contrattazione non è negli assetti, nella sua architettura, ma nel mettere centro contenuti innovativi. Welfare, formazione, mercato del lavoro, sicurezza, partecipazione erano fino a ieri temi per pochi isolati casi contrattuali illuminati. Diventano da oggi i pilastri della contrattazione che tutela meglio il lavoro che cambia sia a livello nazionale che decentrato.
- Non è un accordo prescrittivo, ma d'altra parte non poteva esserlo, è un accordo del quale conterà molto la gestione e la buona attuazione. E' un accordo che orienta i prossimi CCNL.

(A cura del Dipartimento Mercato del lavoro e Contrattazione)