

L'accordo separato sul modello contrattuale, i contratti separati del pubblico impiego e il blocco della contrattazione pubblica nella manovra finanziaria, fino all'accordo separato di Pomigliano e alla disdetta del contratto metalmeccanico del 2008; (...)

sono tutte forme di attacco alla contrattazione, alla funzione negoziale del sindacato, alla sua autonomia. Caratterizzate anche dalla volontà di isolamento della CGIL.

È fondamentale dunque, per la CGIL, ripartire dal tema della contrattazione e delle sue regole. Infatti è priva di fondamento l'idea che la globalizzazione richieda l'annullamento delle regole, come intende affermare FIAT quando richiede regole solo per sé stessa; vi è in questo un'idea della competizione che ben poco ha a che fare con la lealtà della competizione e molto del monopolio.

Infatti non si può rispondere alla globalizzazione con la balcanizzazione delle relazioni, anzi serve definire un profilo che determini certezze per i lavoratori come per le imprese, non subendo una logica esclusivamente derogatoria della contrattazione che è la strada per il dumping tra le imprese, e per la riduzione dei diritti, un piano inclinato alla fine del quale è messa in discussione la legalità e la regolarità dei rapporti di lavoro.

Resta certo che il contesto delle regole avrebbe necessità di un'accelerazione da parte del sindacato europeo verso il contratto europeo e verso regole comunitarie che non determinino disparità di condizioni tra paesi confinanti.

Pur essendo ancora nella stagione dei rinnovi contrattuali, si può comunque trarre un primo bilancio, che vede due comportamenti tra di loro alternativi: o l'applicazione dell'accordo separato sul modello contrattuale che ha determinato, poi, ulteriori separazioni, o contratti unitari senza l'applicazione dell'accordo separato dove si esercitano soluzioni positive, spesso, frutto delle tradizioni delle singole categorie.

Il punto di fondamentale distanza tra le due pratiche di questa stagione non è solo o prevalentemente nella quantità di aumenti salariali, ma soprattutto nelle deroghe e nelle sanzioni.

Ovvero nella funzione che si affida al contratto e alla contrattazione che è quella di determinare condizioni e tutele e diritti universali, di cittadinanza dei lavoratori.

Per la CGIL è fondamentale la funzione della contrattazione in tutti i suoi livelli, da quelli confederali alla categoria, è per questo che non li può considerare né in contrapposizione né in alternativa, non vi è infatti contraddizione tra lo sviluppo della contrattazione di categoria e quella sociale, così come non si può considerare il CCNL come la causa dei limiti alla contrattazione di secondo livello.

Anzi proprio in una stagione in cui le politiche di governo ignorano la crisi e non sviluppano politiche per la crescita, la contrattazione è lo strumento con cui le parti sociali possono indirizzare politiche industriali, qualità dello sviluppo ed interventi sulla produttività, salvaguardando la qualità del sistema senza collocarsi nella rincorsa all'esclusiva riduzione dei costi come scelta di confronto internazionale.

L'attacco mosso in questi mesi al contratto nazionale, è stato caratterizzato: dall'idea di frantumarlo ulteriormente (fiat e contratto auto), mentre, già oggi, l'eccessiva proliferazione di contratti è un elemento di debolezza;

dalle deroghe che determinano incertezza dei diritti contrattuali e delle tutele ed innescano il dumping tra le imprese
dalle sanzioni che oltre a determinare la totale disparità nei rapporti tra imprese e sindacato, delineano il presupposto della contrattazione in malafede e della non assunzione di responsabilità;
la ripubblicizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, (è infatti questo il vero filo conduttore delle scelte del governo) attuata con la negazione del CCNL e della contrattazione di secondo livello.

L'obiettivo che dobbiamo proporci è quello della riconquista di un sistema di regole e quindi del ruolo del CCNL. Un obiettivo imprescindibile per un sindacato che fa della contrattazione il tratto fondante della sua natura.

Ciò che va premesso è che non si difende il contratto nazionale senza una proposta che ne rilanci la sua funzione ed introduca delle innovazioni, così come non si determina un nuovo sistema di regole inseguendo la prescrittività.

Come già affermato nel documento congressuale va proposto un nuovo modello contrattuale che affronti i punti di debolezza del contratto nazionale ed innovi la contrattazione.

Il contratto deve riaffermarsi come il quadro dei diritti individuali ed universali che vanno sanciti come indisponibili.

Questa definizione porta con sé un'idea di contratto che determina la cornice delle regole e delle condizioni ed affida alle categorie, nella loro autonomia le modalità con cui rimodulare la prescrittività del CCNL e le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

Ad es., se non si vuole ridurre progressivamente l'area di applicazione di un contratto, l'inquadramento non può essere definito in tutti i particolari della singola mansione, dovrà definire retribuzione ed area di riferimento permettendo così alla contrattazione di secondo livello di riarticolare proposte sulla professionalità.

Nello stesso tempo l'obiettivo della formazione come strumento fondamentale delle politiche di qualità del sistema dovrà trovare nel contratto il riferimento, le disposizioni generali ed il riferimento ai fondi, ma la contrattazione sulla formazione dovrà svilupparsi territorialmente ed a livello di impresa.

Così via si potrebbero ripercorrere molti temi.

Obiettivo deve essere la riduzione del numero dei contratti e l'ampliamento delle aree di applicazione, definendo l'applicazione del contratto per tutte le figure, affrontando così un altro dei problemi di debolezza del contratto ovvero la sua non applicazione al moltiplicarsi delle figure atipiche. (costruendo un esplicito collegamento tra la proposta di un piano del lavoro e la proposta sul modello contrattuale).

Il contratto è il luogo che determina la cadenza della contrattazione di secondo livello e si dovrebbe risolvere l'annosa questione del né bis in idem decidendo (a livello di categoria) se rendere articolata la definizione contrattuale di certe materie e quindi non ripetibile od invece se definiti i principi generali non sia la contrattazione di secondo livello ad artolarle.

In questo quadro il tema degli orari e delle flessibilità sono certamente quelli che hanno determinato i maggiori problemi.

Tema che dovrebbe vedere il privilegio dei turni per affrontare l'utilizzo degli impianti perché ciò risponde a due condizioni positive: di favorire l'occupazione, di determinare regolarità dell'orario

di lavoro, e quindi dell'organizzazione di vita per i lavoratori e le lavoratrici, e determinare procedure d'anticipo per la gestione delle flessibilità. (es.: CCNL tessili)

Un nuovo equilibrio tra contratto nazionale e contrattazione di secondo livello va individuato come dicevamo nel documento congressuale:

“Il contratto nazionale deve avere la funzione regolatoria: gli istituti validi per tutti i lavoratori rappresentano uno degli elementi fondamentali per conservare anche l'unità del Paese. Deve definire gli istituti generali, a partire dal salario, determinandolo in ragione del potere d'acquisto e della distribuzione di produttività anche utilizzando cadenze flessibili per governare i diversi cicli economici, incrementando quindi i salari dei lavoratori. Va estesa la norma di salario aggiuntivo per chi non fa la contrattazione di 2° livello.

..... Il contratto nazionale deve regolare i cicli, estendendo la contrattazione di 2° livello, rendendola fruibile a livello aziendale, di sito, di filiera, di distretto, collegandola all'organizzazione del lavoro, alla qualità del lavoro, alle condizioni concrete di lavoro come strumento fondamentale di informazione e di governo dei processi di riorganizzazione e di riqualificazione del sistema produttivo.”

In questo schema vi è il superamento della discussione biennio/triennio, assumendo che la maggior parte dei contratti si sono attestati ai tre anni di durata, con forme differenti rispetto al recupero - dove previsto - degli scostamenti, sancito che il triennio era nella proposta di riforma del modello per portare ad unità il sistema, è evidente che in un'idea di CCNL sempre più cornice cogente dei diritti universali, può essere determinato dai contratti in relazione ai cicli economici se prolungare ed accorciare il periodo di vigenza ferma restando la tutela del potere d'acquisto dei salari e l'incremento delle retribuzioni nell'agire combinato dei due livelli di contrattazione.

La non efficacia dell'IPCA (oltre allo scioglimento dell'ISAE) ci portano a ragionare sul criterio di definizione delle retribuzioni contrattuali sulla base dell'inflazione realmente prevedibile (senza depurazioni) ed il recupero degli scostamenti.

Ovviamente tutto il tema della distribuzione del reddito e quindi della riforma fiscale mantiene essenzialità, riconfermando la nostra piattaforma e non considerando risolutivo ai fini della redistribuzione del reddito e dell'incremento delle retribuzioni la defiscalizzazione dei premi aziendali.

L'unicità del sistema contrattuale, ovvero delle regole, tra pubblico e privato, che dobbiamo ribadire, deve portarci ad affrontare il tema del completamento di un processo interrotto, lo sviluppo della contrattazione di secondo livello nelle pubbliche amministrazioni ed anche contrastare possibili processi di federalismo contrattuale che altro non sarebbero se non una pratica derogatoria territoriale.

In questo senso anche nei settori pubblici va accentuata la contrattazione di secondo livello

attraverso il demando di materie alla contrattazione e soprattutto accentuando l'iniziativa sull'organizzazione del lavoro, gli orari efficacia e produttività dei servizi possono diventare argomenti per attuare comunque contrattazione di secondo livello.

All'idea del governo delle fasce per la retribuzione della contrattazione di secondo livello può essere contrapposta un'idea di contrattazione dei fattori di qualità ed efficacia.

Infine un ragionamento su nuove regole generali deve affrontare il tema della bilateralità che va caratterizzata come affermato nel congresso: "Gli enti bilaterali devono essere di esclusiva origine contrattuale, nel contratto nazionale vanno definiti compiti e prestazioni, comunque non sostitutive di istituti contrattuali, né del welfare universale, garantendo così una funzione integrativa."

Per dare forza all'idea che gli enti bilaterali non sostituiscano prestazioni di welfare, va rafforzata la contrattazione sociale affinché il welfare territoriale abbia le caratteristiche di universalità e non diventi funzione corporativa della contrattazione.

Anche ai fini della bilateralità una riduzione del numero dei contratti rafforzerebbe un uso appropriato delle risorse e ridurrebbe la dispersione e distorsione attuale.

Non sfugge che spesso la moltiplicazione del numero dei contratti è figlia dei temi di rappresentanza delle associazioni di impresa, della difficoltà a collocare settori in mutamento organizzativo e professionale, infatti proprio in Confindustria si manifesta l'idea di nuovi settori e di destrutturazione di contratti già esistenti, mentre nelle PMI oltre che competizioni sulla rappresentanza (vedasi l'idea degli artigiani di estendere rappresentanza alla microimpresa (definizione comunitaria) e alle piccole imprese), anche forme aggregative con proposte anche drastiche come quella degli artigiani di un contratto unico (tema da analizzare anche a partire dai diritti sindacali) o la Confapi che ha unificato tutti i contratti del settore chimico. Per questo va rilanciata un'idea che, oltre a porre il tema rappresentanza e regole come tema per tutte le associazioni, vuole ragionare di settori e filiere come filo conduttore delle aree di applicazione. Quale debba essere l'articolazione territoriale del secondo livello richiede una riflessione sul rapporto tra processi di riorganizzazione dei settori e livello di contrattazione, che potrebbe portare anche ad articolazioni diverse a seconda delle categorie.

La maturazione dell'esperienza della contrattazione sociale, il ruolo assunto nella gestione della crisi, pongono a tutta la CGIL, il tema dell'estensione, della qualificazione e del legame, meglio della relazione con la contrattazione di categoria in particolare nel secondo livello.

Senza nulla sottrarre alla discussione di merito ed all'analisi della contrattazione sociale, discutendo di modelli e di analisi della contrattazione, emergono i temi della rappresentanza e delle forme della contrattazione.

La contrattazione sociale non può essere considerata tema a se stante estraneo alla definizione della funzione contrattuale del sindacato e marginale rispetto ai diritti sociali e di cittadinanza dei lavoratori, essenziale anche a rendere compiuti quelli del lavoro.

Completano il quadro di questa traccia per il seminario del gruppo dirigente, la già annunciata proposta di riforma degli ammortizzatori sociali, e la proposta su democrazia e rappresentanza.