

PROPOSTA PER UNA NUOVA STRUTTURA E UNA NUOVA POLITICA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La UIL nell'assumere tra i suoi obiettivi prioritari per l'anno in corso il superamento del blocco della contrattazione nel pubblico impiego ed il puntuale rinnovo dei contratti nazionali del settore privato alle loro scadenze, propone a CGIL e CISL di lavorare insieme ad un progetto comune da portare al confronto con il sistema delle imprese e con il Governo.

Al fine, quindi, di realizzare un'elaborazione condivisa avanziamo una proposta che, tenendo conto dell'attuale contesto economico, possa rappresentare il giusto punto di equilibrio tra tutti gli interessi coinvolti.

Le prospettive economiche

In Italia si avvertono i primi segnali di una ripresa, destinata a rafforzarsi l'anno prossimo, che - favorita dal calo del prezzo del petrolio, dalla svalutazione dell'euro, dalla riduzione dei tassi di interesse a lungo termine, dall'accelerazione del commercio mondiale, dalle flessibilità e dalle politiche espansive conquistate a Bruxelles - spingerà al rialzo il Pil già a partire dal 2015.

Nei prossimi anni i tassi di inflazione rimarranno bassi, mentre tutti i Centri studi hanno rivisto al rialzo le loro stime sull'andamento del PIL italiano che, secondo Confindustria, aumenterà del 2,1% nel 2015 e del 2,5% nel 2016.

Queste prospettive più favorevoli dell'economia consentono ed impongono al sindacato di elaborare piattaforme contrattuali che, per la prima volta dal 1992, si misurino non con la necessità di tutelare i salari dall'inflazione, bensì con l'opportunità di governare la politica contrattuale del salario per promuovere la crescita del Paese.

Gli obiettivi della riforma della contrattazione collettiva

Siamo convinti che il sistema della contrattazione collettiva debba adeguarsi ai nuovi scenari economici, alle trasformazioni che la crisi ha apportato alla produzione, al mercato

del lavoro e agli equilibri delle aziende e che debba rinnovarsi per rendere i futuri accordi in grado di valorizzare la produttività del lavoro, la competitività delle imprese e l'efficienza dei servizi ai cittadini.

Nell'attuale contesto di deflazione e di necessità di ritorno alla crescita, il sistema della contrattazione collettiva, continuando ad essere articolato su due livelli, tra loro complementari, deve puntare sull'aumento del PIL, sulla produttività e sul rilancio dei consumi, a cui anche la politica salariale ha il compito di contribuire.

Il CCNL di categoria, infatti, è uno strumento indispensabile all'omogenea regolazione di ciascun settore, tanto del rapporto di lavoro, quanto delle relazioni industriali, mentre la contrattazione di secondo livello – privata (aziendale o territoriale) e pubblica - è indispensabile a integrare le disposizioni del CCNL e ad adattarle alle diverse situazioni.

Siamo altrettanto convinti della necessità di riprendere e accelerare il processo di omogeneizzazione della disciplina del lavoro pubblico e privato, malauguratamente interrotto e contraddetto 5 anni fa da una riforma della P.A. largamente sbagliata e dal "blocco" dei rinnovi contrattuali pubblici. Per poter ripristinare la contrattazione va abrogata la legge Brunetta, riproponendo il vecchio articolo del precedente Dlgs 165/2001, in cui si legiferava che “tutte le materie che riguardano il rapporto di lavoro sono materie contrattuali”.

Con la legge Brunetta, infatti, è stata cancellata tutta la parte riguardante la contrattazione, il ruolo del sindacato e le relazioni sindacali, che erano state le parti significative delle precedenti esperienze. Nel settore pubblico, si sono riportate a legge e alla discrezionalità del dirigente le decisioni in materia di organizzazione del lavoro, inquadramenti, promozioni e premi incentivanti. Ciò non solo ha ridotto il potere del lavoratore di partecipare e di controllare le scelte, ma ha riportato le amministrazioni pubbliche a una nuova stagione di clientele e di soprusi.

Un contratto a geometria variabile

Tutto ciò premesso, il sistema della contrattazione collettiva deve adeguarsi al mutare della società, dell'economia e del lavoro. A tal fine deve essere reso uno strumento negoziale “a geometria variabile” così strutturato:

- 1) la politica e la dinamica del salario devono assumere un “triplice ruolo”: “proattivo”, per contribuire all’espansione della domanda interna e per contrastare le pressioni deflattive sull’economia nazionale; “propulsivo”, per stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato; “produttivo”, per valorizzare la remunerazione dell’apporto individuale e collettivo dei lavoratori;
- 2) l’aumento salariale di ciascun CCNL dovrebbe essere rapportato all’aumento del Pil e parametrato per i diversi livelli retributivi. Sono da valutare le diverse modalità di erogazione di tale importo tra i dipendenti di aziende che svolgono o meno la contrattazione di secondo livello;
- 3) in ogni caso, al fine di garantire un’eguale crescita delle retribuzioni nazionali, al termine di ogni ciclo negoziale, l’importo del salario stabilito dal CCNL deve essere consolidato nei minimi contrattuali, a formare la nuova "base salariale di partenza" per il rinnovo successivo;
- 4) la contrattazione nazionale del settore privato dovrebbe prevedere una “doppia ed alternativa” regolazione normativa: l’una completa e dettagliata, da applicare nelle imprese che non praticino la contrattazione di secondo livello, l’altra più semplice e generale, da integrare e/o modificare in sede aziendale o territoriale, in ragione delle specifiche esigenze negoziali delle parti;
- 5) la durata dei contratti collettivi "a geometria variabile" potrebbe essere prolungata dagli attuali 3 ai precedenti 4 anni, alternando la contrattazione nazionale e integrativa in modo da non sovrapporre i cicli negoziali, in ogni caso prevedendo adeguati meccanismi di recupero anche con verifiche annuali degli eventuali “scostamenti significativi”;
- 6) nel settore pubblico è necessario che una parte delle risorse liberate siano impiegate per consentire il rinnovo dei CCNL e per il rilancio della contrattazione integrativa, condizioni necessarie per affrontare in modo condiviso e partecipato i processi di razionalizzazione in atto. I CCNL debbono continuare a svolgere il proprio ruolo fondamentale e irrinunciabile di autorità retributiva e di regolazione di materie e istituti normativi relativi al rapporto di lavoro, all’organizzazione del lavoro e al sistema delle relazioni sindacali. Il rinnovo dei contratti, sia per la parte economica che per quella normativa, è un obiettivo irrinunciabile e occorre garantire la corretta e tempestiva conclusione delle trattative nazionali alle relative scadenze. Vanno

unificati gli attuali 20 contratti del “terzo settore” e regolati in modo meno soffocante le forme della lotta sindacale e l’esercizio del diritto di sciopero. Il sistema delle relazioni sindacali e i meccanismi partecipativi debbono essere ripristinati e resi funzionali alla necessità di rafforzare il ruolo della contrattazione sulle materie del rapporto di lavoro e dell’organizzazione del lavoro. Infine, bisogna provvedere a percorsi di formazione e valorizzazione delle professionalità esistenti per premiare i dipendenti pubblici meritevoli e nello stesso tempo eliminare la piaga delle consulenze esterne;

- 7) è necessario ripristinare la contrattazione di secondo livello nella P.A in modo da poter remunerare la produttività collegandola al miglioramento dell’efficienza dei servizi e sulla base di criteri oggettivi e semplici per la relativa valutazione. Inoltre, il secondo livello di contrattazione nella P.A. deve essere meno soffocato dalla scarsità delle risorse ad esso destinate;
- 8) i vertici amministrativi debbono essere considerati i gestori delle risorse loro assegnate, del cui utilizzo debbono essere chiamati a rendere conto con strumenti efficaci di controllo e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Solo da ciò potrà scaturire un serio sistema di valutazione, come era stato previsto nell’ultima tornata contrattuale, prima della riforma Brunetta. Per la realizzazione di questo obiettivo è necessaria una riforma della dirigenza che regoli le modalità di accesso attraverso selezioni obiettive e pubbliche, stabilisca norme severe su incompatibilità e divieto di doppi incarichi e, infine, definisca compiti e responsabilità e svincoli i dirigenti dal deleterio legame con la politica.

Il salario minimo per legge

Nel caso in cui, malgrado la ferma contrarietà del sindacato, il Governo decidesse di fissare per decreto l’ammontare del "salario minimo di legge", proponiamo di considerare " salario minimo di legge" per il settore di riferimento l'importo del "minimo tabellare a parametro 100" convenuto in ciascun CCNL coprendo tutte le tipologie di lavoro presenti nel settore, in coerenza con la consolidata giurisprudenza costituzionale che ha sempre ritenuto “equa e sufficiente”, ai sensi dell’art. 36 della Costituzione, la retribuzione stabilita dai Contratti Nazionali di Lavoro.

Coerenze e conseguenze della contrattazione “a geometria variabile”

La nuova struttura “a geometria variabile” non può essere avulsa dai cambiamenti sociali, legislativi e produttivi che hanno investito ed investiranno il mondo del lavoro.

La riforma del sistema contrattuale presuppone che il sindacato promuova e governi considerevoli cambiamenti della collocazione sociale, della regolazione legislativa e della protezione contrattuale del lavoro, quali:

- 1) la rimodulazione e il riposizionamento della nozione di produttività nella catena aziendale del valore, distinguendo i miglioramenti produttivi imputabili alla compressione dei costi e/o al profitto finanziario, da quelli dovuti al maggior valore aggiunto dal lavoro;
- 2) il più stretto collegamento a ogni livello contrattuale della struttura e della dinamica delle retribuzioni collettive e individuali alla qualificazione e all’arricchimento delle professionalità e, soprattutto, agli investimenti nelle riorganizzazioni e nelle tecnologie necessarie ad assicurare l’equilibrata crescita del salario e della produttività;
- 3) la stabilizzazione, il rifinanziamento e l’estensione al pubblico impiego della “fiscalità di vantaggio” per tutti gli istituti e tutte le voci contrattuali che remunerano la prestazione di lavoro effettivamente resa, in ragione di come e quanto contribuisca alla produttività, efficienza, competitività e redditività dell’impresa;
- 4) la destinazione di quote significative dei costi contrattuali di primo e secondo livello allo sviluppo del “welfare contrattuale” e alla creazione delle strutture bilaterali che autonomamente ne gestiscano le attività, per assicurare ai lavoratori tutele e prestazioni che il sistema pubblico non rende o fornisce in modo insoddisfacente;
- 5) l’inserimento nelle piattaforme di richieste utili a modificare alcuni degli aspetti più deteriori previsti nel Jobs Act e nei decreti delegati emanati dal Governo.