

Perché e come cambiare gli assetti della contrattazione collettiva

Domenico Paparella
Segretario generale del CESOS

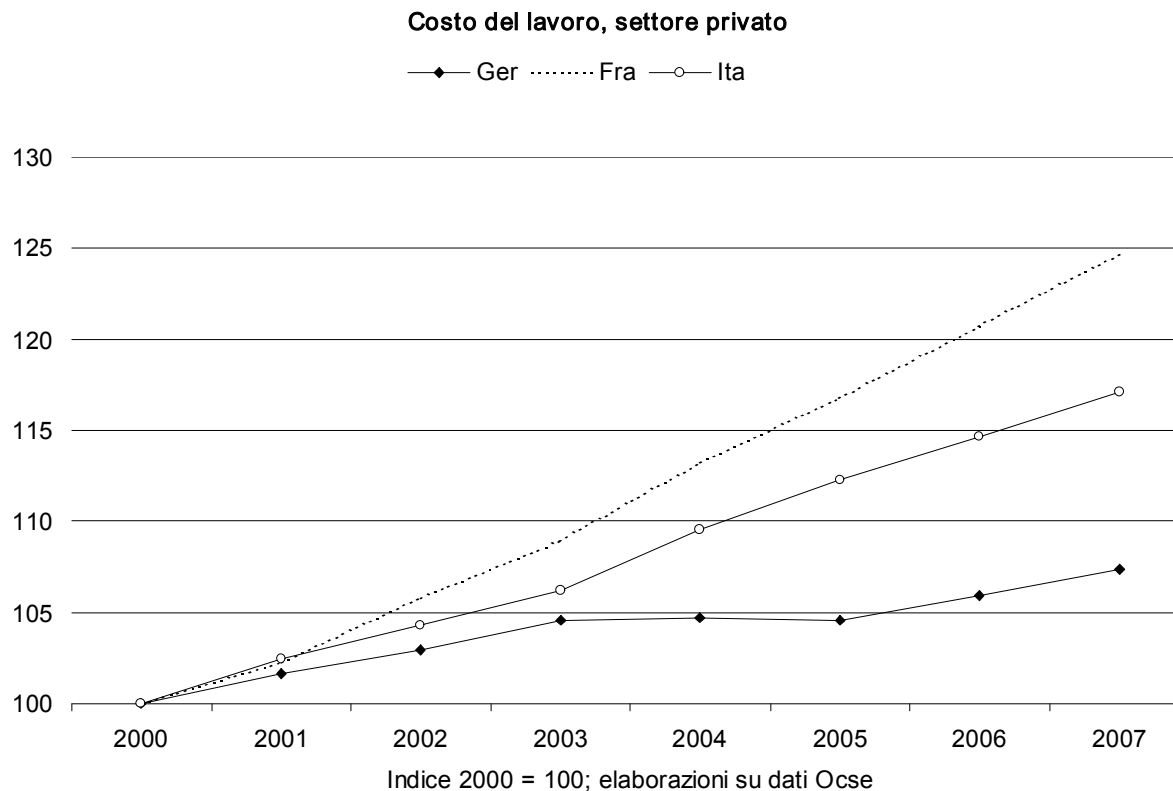
**Festa Incontro con i delegati della
FIM-CISL Regionale del VENETO**

Limena, 24 giugno 2008

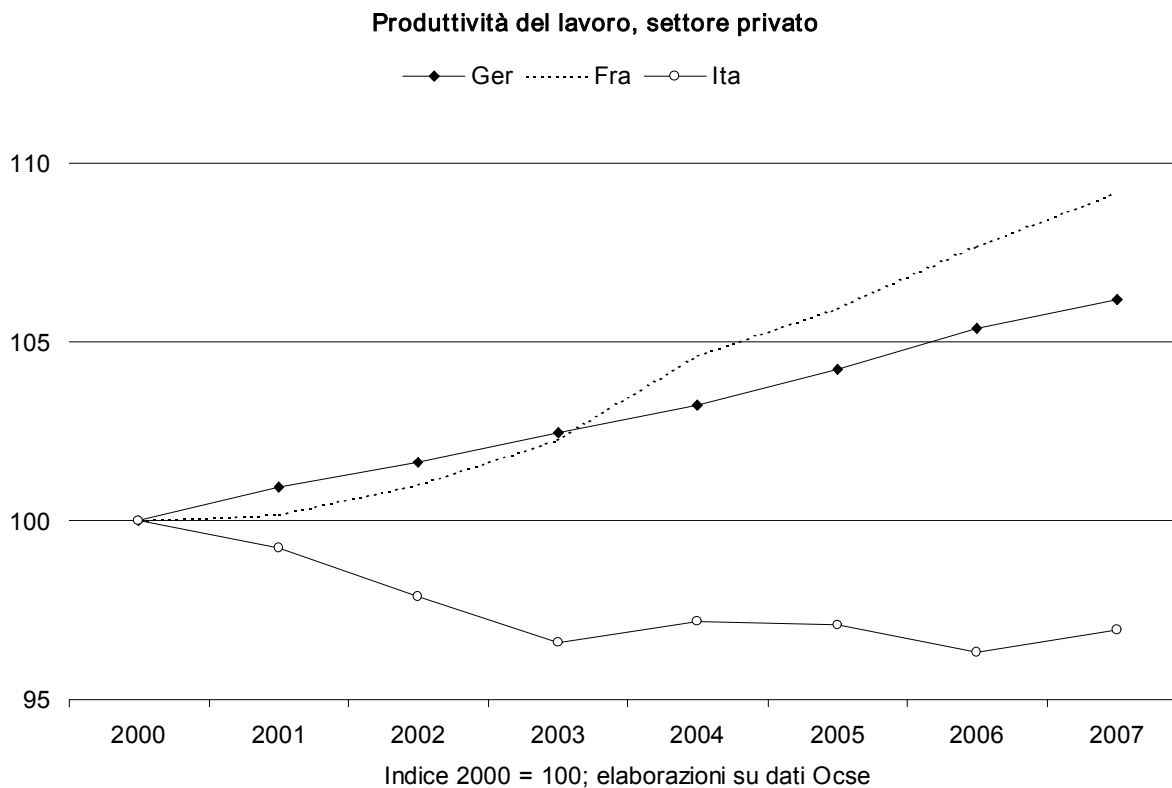
Gli argomenti

- ❖ Guardiamoci intorno: costo del lavoro, produttività del lavoro, costo di lavoro per unità di prodotto.
- ❖ La situazione italiana: salari reali, produttività del lavoro, indice di moderazione salariale.
- ❖ Come cambiare:
 - Le posizioni di Cgil-Cisl e Uil e Confindustria a confronto;
- ❖ Le possibili vie di uscita.

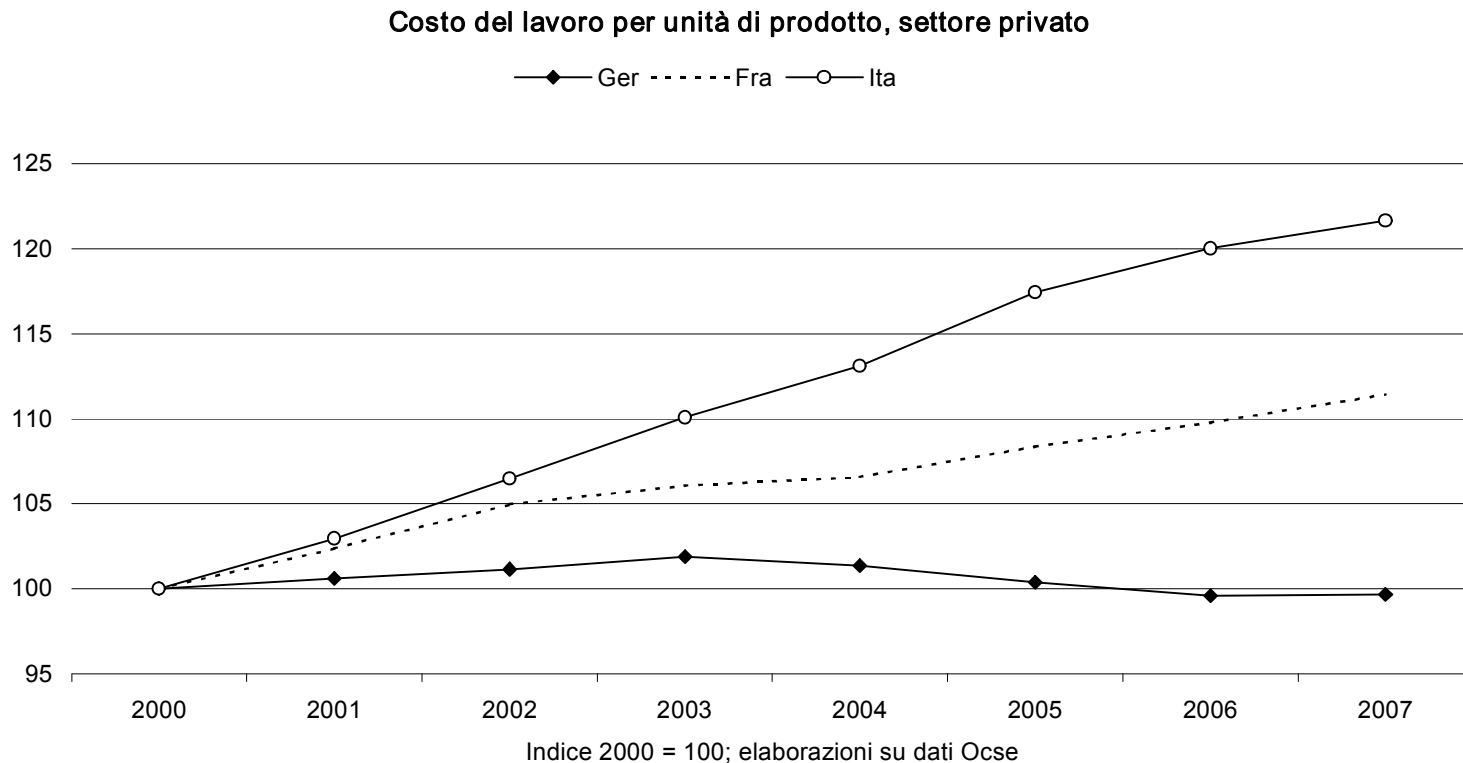
Guardiamoci intorno: costo del lavoro settore privato



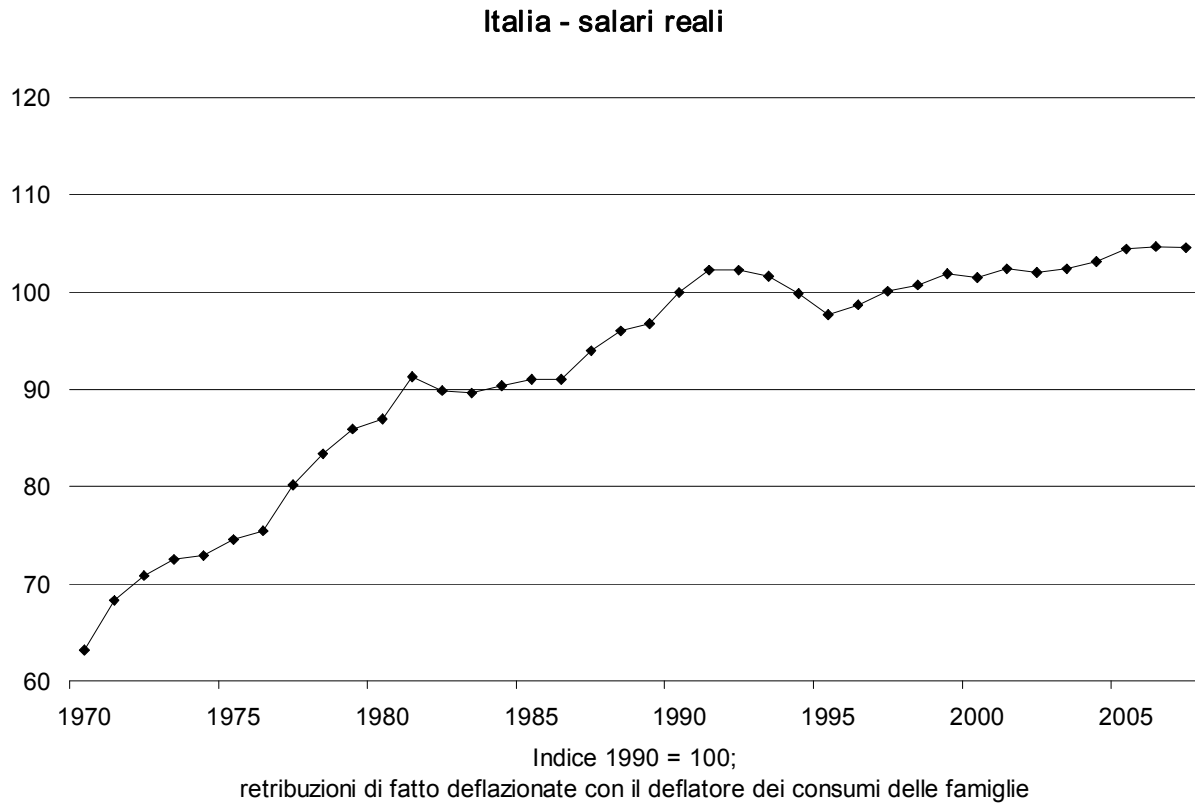
Produttività del lavoro settore privato



Costo del lavoro per unità di prodotto, settore privato

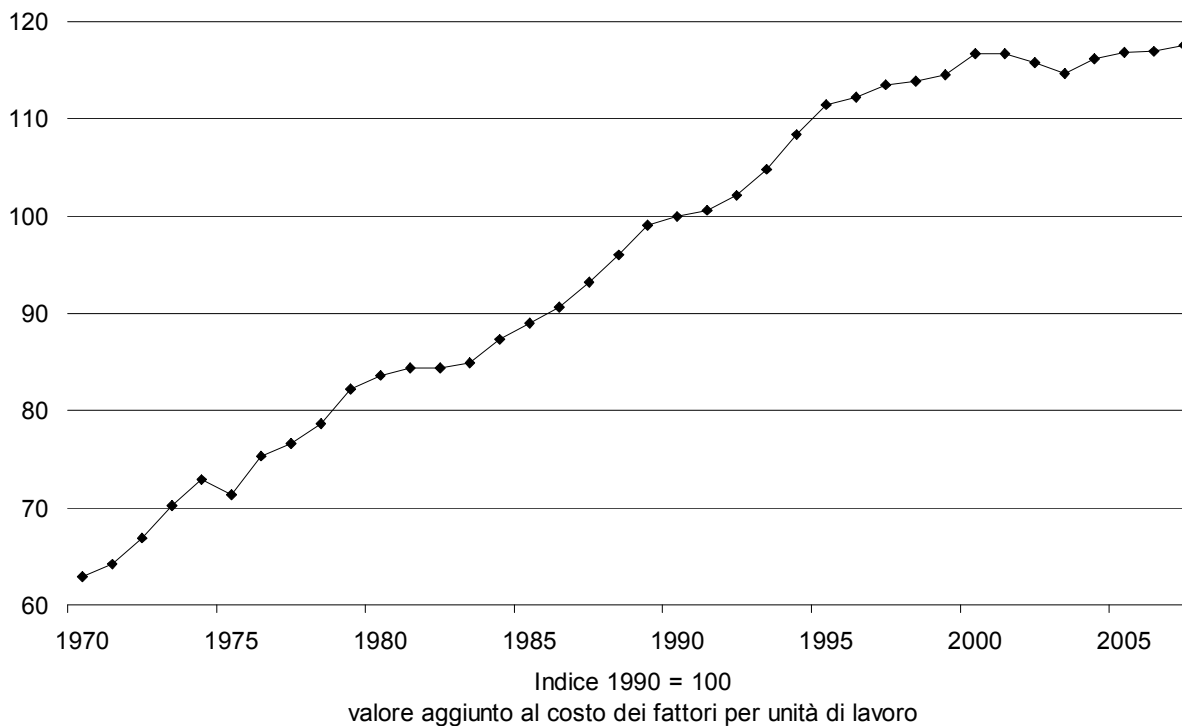


L'andamento dei salari reali in Italia



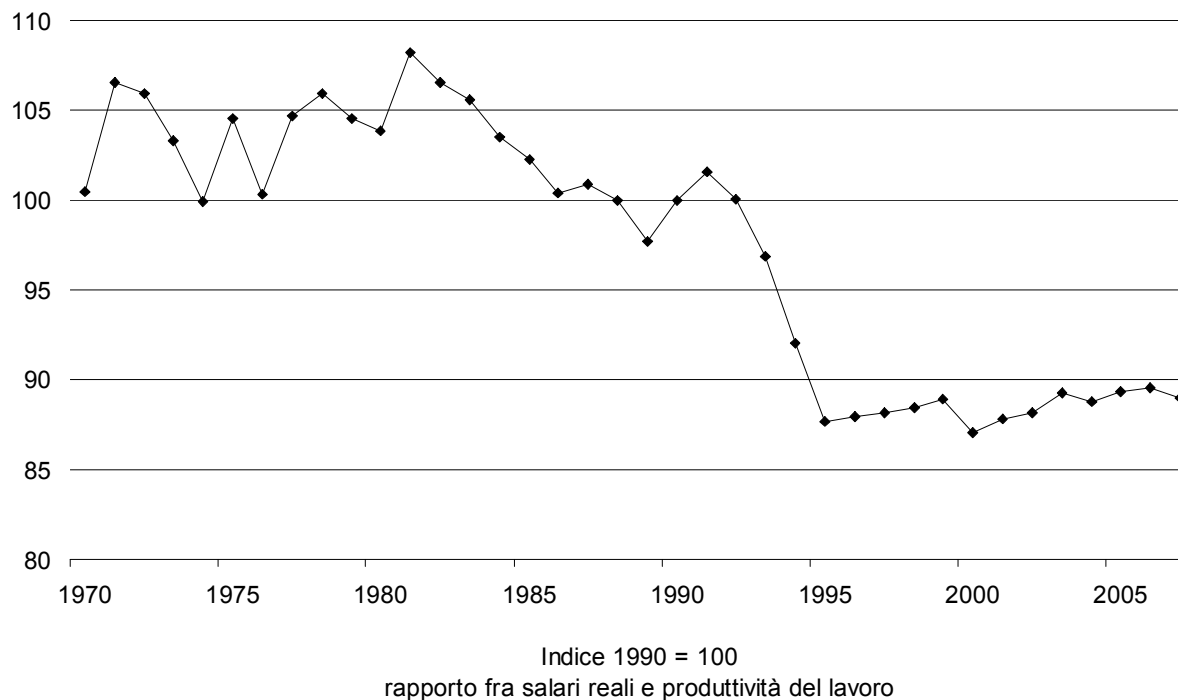
La produttività del lavoro

Italia - Produttività del lavoro



L'indice di moderazione salariale

Italia - Indice di moderazione salariale



Le implicazioni per il sindacato

- ❖ Senza la crescita dell'economia, non crescono i salari;
- ❖ I salari crescono solo se c'è la crescita della produttività;
- ❖ Solo intervenendo con la contrattazione collettiva sull'andamento della produttività, possiamo ripristinare l'autorità salariale che abbiamo perso in questi anni.
- ❖ Gli assetti contrattuali costituiscono le forme e le modalità di esercizio dell'autorità salariale e della capacità di controllo delle condizioni di lavoro da parte del sindacato.

Cambiare, ma come

- ❖ Si cambia con il consenso;
- ❖ Soluzioni incardinate nel sistema contrattuale e nella tradizione italiana, con uno sguardo all'Europa;
- ❖ Correlazione tra struttura contrattuale e struttura produttiva.

- ❖ Cgil, Cisl e Uil a confronto con Confindustria
 - Conferma dei due livelli è una scelta condivisa;
 - I contenuti sono da discutere sia in termini di assetto che di contenuti dei due livelli.

L'unificazione/accorpamenti

- ❖ Agricoltura: 25 con 13 controparti;
- ❖ Agrindustria: 10 con 13 controparti;
- ❖ Servizi a rete: 10 con 14 controparti;
- ❖ Chimico: 13 con 7 controparti;
- ❖ Commercio: 23 con 11 controparti;
- ❖ Credito: 15 con 10 controparti;
- ❖ Costruzioni: 14 con 9 controparti;
- ❖ Enti ed istituzioni private: 32 con 25 controparti;
- ❖ Meccanici: 7 con 10 controparti;
- ❖ Poligrafici: 29 con 27 controparti;
- ❖ Tessili e abbigliamento: 25 con 9 controparti;
- ❖ Trasporti: 44 con 8 controparti;
- ❖ Altri vari: 11 con 12 controparti.
- ❖ Totale: 277 contratti con 168 organizzazioni imprenditoriali.
- ❖ Con Confindustria vengono stipulati 82 CCNL.

Il livello decentrato

- ❖ La contrattazione decentrata è essenzialmente fondata su quella aziendale;
- ❖ Le imprese coinvolte nella contrattazione collettiva nel triennio 2004/2007 si collocano per tutti i settori manifatturieri intorno al 10%;
- ❖ Il 45% degli occupati dell'industria e il 40% del terziario hanno erogazioni aggiuntive;
- ❖ Il meccanismo di salvaguardia (perequativo) dei meccanici si applica solo al 3% dei lavoratori;
- ❖ La leva fondamentale di crescita dei salari di fatto sono gli ad personam e gli scatti.

Il secondo livello

- ❖ La struttura produttiva è caratterizzata da PMI imprese e imporrebbe la contrattazione territoriale;
- ❖ Viene già realizzata in importanti settori (edilizia, agricoltura, commercio, turismo) ed in altre situazioni;
- ❖ Le confederazioni affidano ai singoli ccnl di settore la definizione della geometria variabile del II livello territoriale, come alternativo a quello aziendale.
- ❖ E' il punto di maggior resistenza di Confindustria che continua a dare una lettura delle RI incentrate sulla grande impresa;
- ❖ L'alternatività tra aziendale e proposta dai sindacati dovrebbe garantire la non sovrapposizione: le parti, in ogni azienda potranno scegliere tra contratto territoriale o aziendale.
- ❖ Favorirebbe la ricomposizione del mercato del lavoro, potenzierebbe i fattori di agglomerazione (distretti), la mobilità nel territorio tra settori.

L'estensione del secondo livello

- ❖ E' legata agli incentivi fiscali e contributivi (pensionabili) sugli aumenti contrattati a livello decentrato;
- ❖ Deve divenire sede di composizione degli interessi in relazioni alle esigenze dello sviluppo locale (derogabilità del contratto nazionale in relazioni a scelte e progetti di sviluppo);
- ❖ L'obiettivo è la crescita salariale non inflazionistica, ovvero entro il tetto di aumento della produttività;
- ❖ Collegamento con l'andamento dell'azienda, adottando un mix di indicatori quali produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia ecc.;
- ❖ Controllo delle condizioni di lavoro (orario, inquadramento ecc.) e dei processi di riorganizzazione aziendale (decentramento, cessione di ramo d'impresa ecc.);
- ❖ Condizione per lo sviluppo di forme partecipative.

Il secondo livello secondo Confindustria

- ❖ Accetta la prospettiva di potenziare la sede aziendale per l'adeguamento delle retribuzioni alle condizioni dell'impresa;
- ❖ Collegamento con parametri di efficienza delle prestazioni, produttività e redditività dell'impresa;
- ❖ Effettiva variabilità dei premi in funzione dei risultati e della realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti;
- ❖ Il salario variabile come forma di coinvolgimento dei lavoratori.

Come conciliare territoriale e aziendale

- ❖ E' la vera sfida di questa trattativa:
- ❖ Possibili soluzioni che mettono insieme le due dimensioni;
- ❖ Legno e Arredo di PN:
 - Criteri e parametri negoziati a livello territoriale;
 - Applicazione a livello aziendale in relazione all'andamento della specifica azienda, applicando almeno tre indicatori tra quelli definiti in sede territoriale;
 - L'azienda informa le RSU i motivi della scelta e si realizza il collegamento tra salario e andamento dell'impresa in una logica territoriale.
- ❖ Evitare clausole di salvaguardia che scoraggiano l'estensione della contrattazione decentrata.

La tutela dell'inflazione

- ❖ Il cambiamento del ciclo economico fa riemergere la questione dell'inflazione;
- ❖ Il peso degli aumenti delle materie prime, del petrolio e dei generi di prima necessità ripropone la questione della tutela dei salari dall'inflazione;
- ❖ Quanta inflazione deve essere incorporata nel rinnovo dei contratti nazionali? Come assicurare che l'invarianza dei salari reali sia assicurata?
- ❖ La BCE non indica un obiettivo esplicito: il riferimento al 2% è presente da quando esiste la BCE;
- ❖ L'indicazione dell'inflazione realisticamente prevedibile tra le parti pone la questione di quale quota di salario tutelare, ovvero su quali minimi nazionale applicare il recupero degli scostamenti dell'inflazione.

La tutela dall'inflazione

- ❖ Individuare un minimo di garanzia il cui valore viene ripristinato nella tornata successiva di contrattazione;
- ❖ Dalla livello del minimo garantito dipende lo spazio effettivo della contrattazione decentrata e del peso economico che si intende dare;
- ❖ Il recupero potrebbe avvenire nella contrattazione territoriale di secondo livello, dando spazio alle differenza di costo della vita esistente;
- ❖ Individuare un paniere di beni essenziali sui quale misurare il potere di acquisto a cui collegare il recupero salariale.

Le competenze del livello nazionale

- ❖ Funzione di garanzie della regolazione del rapporto di lavoro individuale;
- ❖ Dei diritti collettivi (informazione, consultazione, partecipazione, di accesso alla formazione ecc.);
- ❖ Di gestione dei processi di riorganizzazione e della condizioni di lavoro;
- ❖ Di governo del mercato interno del lavoro (contratti atipici, criteri di mobilità, qualità dell'organizzazione del lavoro; criteri di valutazione del lavoro ecc.);
- ❖ IL CCNL come statuto dei lavori definito pattiziamente;
- ❖ Assicurare la governance e la tenuta del sistema.

La tenuta del sistema

- ❖ Il sistema del 1993 non ha tenuto, specie a partire dal 2001 con il venir meno della determinazione condivisa del TIP e del rispetto dei tempi;
- ❖ Assicurare il rispetto dei tempi è essenziale, specie nella prospettiva di passaggio della cadenza della contrattazione dei salari da biennale a triennale;
- ❖ Superamento della nozione di vacanza e definizione dell'entrata in vigore dei contratti;
- ❖ Anche clausole di conciliazione ed arbitrato sugli aspetti applicativi.

Le sfide per la CISL

- ❖ La riforma degli assetti contrattuali è la chiave di volta per lo sviluppo delle forme di partecipazione;
- ❖ Si tratta di una questione di potere, di conquistare **voce in capitolo nelle scelte delle imprese**;
- ❖ Si tratta di esercitare pienamente il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro e nei territori;
- ❖ Di essere protagonisti delle scelte di sviluppo;
- ❖ Di continuare ad essere l'organizzazione che produce equità nei processi sociali e che valorizza i bisogni e le aspettative dei lavoratori;
- ❖ Credibilità e fiducia si fondano sulla competenza;
- ❖ La CISL un'organizzazione di contrattualisti.