

LA PARTECIPAZIONE

Un moderno sistema di relazioni industriali, che contribuisca allo sviluppo del Paese, deve proporre in termini innovativi il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori previsto dalla Costituzione (Art. 46) a partecipare alle scelte produttive ed organizzative delle imprese. Questo ancor più a fronte delle esigenze delle imprese di assumere e governare scelte strategiche complesse per uscire dalla crisi, misurandosi in termini competitivi nello scenario globale.

In relazione a ciò, l'intero modello di relazioni industriali deve evolvere con una scelta strategica di partecipazione, che restituisca al mondo del lavoro e al sindacalismo confederale la sua vocazione di forza propulsiva dello sviluppo economico e sociale, che elevi la partecipazione dei lavoratori a valore fondamentale per la crescita democratica politica e sociale dell'intera collettività nazionale.

In base a tale scelta, CGIL CISL UIL individuano tre aree di partecipazione:

- partecipazione alla governance per contribuire alle scelte strategiche in materia di investimenti per lo sviluppo sostenibile ed il sostegno all'occupazione, rendendo pienamente agibili i diritti di informazione sul piano contrattuale ed istituendo i Consigli di Sorveglianza con la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori.
- Partecipazione organizzativa per contribuire all'innovazione dei processi produttivi, alla qualificazione del lavoro e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Partecipazione economica/finanziaria realizzando sperimentazioni in grado di valorizzare l'apporto del lavoro allo sviluppo dell'impresa, nel rispetto della volontarietà dei singoli lavoratori.

LE REGOLE

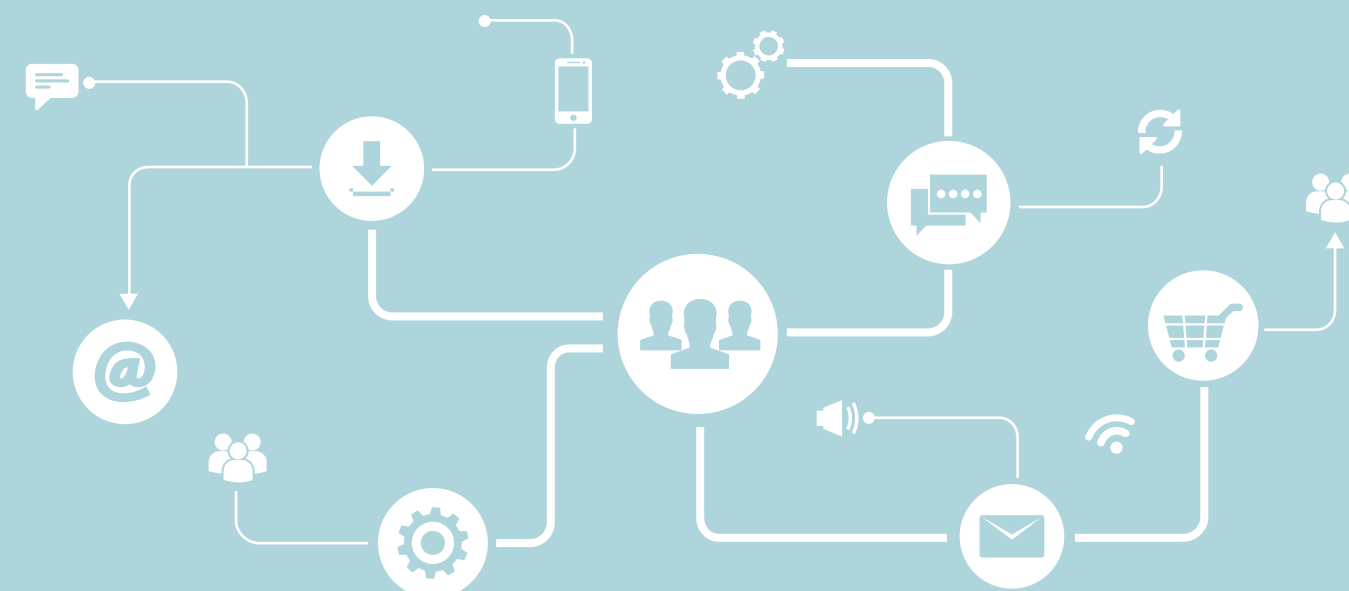
La novità della stagione contrattuale è senza dubbio rappresentata dal varo delle norme sulla rappresentanza contenute nel Testo Unico firmato da Confindustria e, successivamente, in altri accordi sulla materia, sottoscritti con Confservizi, Alleanza delle Cooperative e Confcommercio.

Tali intese vanno ad aggiungersi a quanto già da tempo definito unitariamente nel settore delle Pubbliche Amministrazioni in materia di regole.

Questo risultato va esteso a tutti gli altri settori individuando – in particolare per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese – forme e modalità specifiche di applicazione delle regole rapportate alle oggettive peculiarità dei diversi contesti. La scelta di definire un quadro generale di regole esprime e dimostra la volontà del sindacato confederale di rispondere alla crisi di rappresentanza con una scelta di grande coraggio e discontinuità verso l'innovazione, la trasparenza e la democrazia.

Su queste basi è possibile rilanciare un progetto di unità sindacale, a partire dai luoghi di lavoro, che faccia delle nuove regole il terreno sul quale esercitare liberamente e rendere pienamente esigibile la contrattazione a tutti i livelli.

In questo quadro, un eventuale intervento legislativo non potrebbe che essere di recepimento di quanto definito dalle parti sociali, assumendone coerentemente le intese raggiunte e ponendo l'obiettivo della misurazione della rappresentatività alle stesse associazioni di rappresentanza dell'impresa, per superare condizioni di monopolio o di arbitrio estranee ad un moderno sistema di relazioni industriali e per affermare il ruolo primario ed autonomo delle parti sociali in materia.



UN MODERNO SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

PER UN MODELLO DI SVILUPPO FONDATA
SULL'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ DEL LAVORO



MODERNE RELAZIONI INDUSTRIALI COME RISORSA PER LO SVILUPPO

Le parti sociali rappresentano un elemento fondante della democrazia, di tutela e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, di crescita economica e sociale del Paese.

Per questo il sindacato presenta una proposta unitaria che parla a tutto il mondo del lavoro, pubblico e privato, a partire dai settori meno tutelati, al mondo degli appalti, delle collaborazioni e della flessibilità estrema.

Una proposta per restituire al lavoro la sua centralità nelle politiche dell'impresa, valorizzando entrambi la loro funzione sociale ed economica.

CGIL CISL UIL propongono ad imprese ed istituzioni un progetto complessivo per un moderno sistema di relazioni industriali articolato su tre pilastri: contrattazione, partecipazione e regole.

PROCEDERE AL RINNOVO DEI CONTRATTI

CGIL CISL UIL continueranno a sostenere con forza le categorie impegnate nei rinnovi, per giungere alla conclusione dei negoziati. Il rinnovo dei contratti ha un proprio percorso già avviato che può procedere parallelamente con il confronto sulla riforma del modello contrattuale, come dimostrano gli accordi già siglati nei settori chimico, gomma-plastica, cemento, trasporto pubblico locale ed altri.

PERCHÉ È IMPORTANTE DIFENDERE LA CENTRALITÀ DEL CONTRATTO NAZIONALE

Una contrattazione più inclusiva si propone l'obiettivo di rappresentare e tutelare tutte le forme contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e le forme più precarie, per affermare una effettiva priorità di diritti e una reale stabilità occupazionale.

Per queste ragioni il Ccnl deve restare centrale nella sua funzione di primaria fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali a livello di settore. Indebolire il contratto nazionale significherebbe riproporre un nuovo dualismo nel mondo del lavoro, tra chi è più tutelato e chi meno, sottraendo, al tempo stesso alle imprese un utile strumento di regolazione della competizione.

PERCHÉ È IMPORTANTE ESTENDERE IL SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Per fare in modo che la contrattazione sia in grado di intervenire sulle specifiche condizioni di lavoro e favorire una crescita della produttività, CGIL CISL UIL ritengono indispensabile estendere il secondo livello di contrattazione anche attraverso un regolato trasferimento di competenze da parte del contratto nazionale. Agendo su questo livello di contrattazione può essere ridotto il gap di produttività, perseguendo l'innovazione organizzativa, di processo e di prodotto, investendo sulla qualità piuttosto che sul mero taglio dei costi.

Per queste ragioni la contrattazione di secondo livello dovrà articolarsi sulla base delle caratteristiche settoriali e territoriali, prevedendo in modo alternativo, una sua diffusione sia a livello aziendale, che a livello territoriale o di distretto, di sito e di filiera.

DIFENDERE ED INCREMENTARE IL POTERE D'ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI

In una prospettiva generale di rilancio della crescita la contrattazione deve contribuire ad un generale processo di redistribuzione della ricchezza, a fronte di una crisi che ha ulteriormente premiato i redditi più alti a discapito di quelli bassi. La difesa e l'incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni, per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori, deve svolgere una efficace funzione per il rilancio della domanda interna e per stimolare la crescita della produttività.

Con una inflazione prossima allo zero, il contratto nazionale, nel suo ruolo di regolatore salariale, dovrà uscire dalla sola logica della salvaguardia del potere d'acquisto, valorizzando, attraverso una equa remunerazione, l'apporto individuale e collettivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale - la cui vigenza potrà essere estesa a quattro anni - sarà determinato tenendo conto sia delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, sia degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili ed in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione. Le modalità saranno definite dalle singole categorie.

L'esigibilità universale dei minimi salariali definiti dal Ccnl, in alternativa all'ipotesi di salario minimo legale, va sancita attraverso un intervento legislativo di sostegno che definisca l'erga omnes dei Ccnl.

Il secondo livello di contrattazione si inserisce a pieno titolo nella finalità di rendere le politiche salariali un fattore di crescita, contribuendo ad incrementare la produttività perseguendo l'innovazione organizzativa, di processo e di prodotto. Dovrà, quindi, essere ampliata l'esperienza sul salario di produttività, individuando obiettivi trasparenti e condivisi e rendendo strutturale la detassazione come forma di incentivazione, finalizzata allo sviluppo, alla crescita della qualità e dell'innovazione.

CONTRATTARE LE TUTELE E LA VALORIZZAZIONE DEL LAVORO

LE CONDIZIONI DI LAVORO. La crisi di questi anni ha peggiorato le condizioni di lavoro, come testimonia lo stesso aumento degli infortuni, ha esteso la precarietà, mantenendo elevati i livelli della disoccupazione. Le imprese hanno cercato di incrementare la produttività aumentando gli orari di lavoro. La contrattazione, in particolare di secondo livello, deve recuperare la capacità di intervenire sui processi organizzativi del lavoro, a partire dalle politiche dell'orario, della riforma degli inquadramenti e della sicurezza, realizzando condizioni di pari opportunità tra le lavoratrici ed i lavoratori e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Occorre, quindi, prevedere opportuni percorsi e strumenti per valorizzare l'esperienza e la conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ammmodernamento dell'organizzazione del lavoro, accorciando le filiere gerarchiche e promuovendo la capacità di autodeterminazione di forme innovative, quali i gruppi di lavoro, di progetto e i team.

LE FLESSIBILITÀ. Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato, la flessibilità del lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, cioè, uno sviluppo della produttività e della competitività fondato sulla ricerca e sull'innovazione. Vanno, per questo, ricondotti alla contrattazione i rimandi previsti dalla Legge su apprendistato, part-time collaborazioni, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale. Così come per le procedure di licenziamenti economici collettivi e per i licenziamenti disciplinari. Sempre alla contrattazione vanno ricondotte le norme sulle mansioni e sull'applicazione delle nuove norme sui controlli a distanza.

LE CRISI AZIENDALI. Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni. CGIL CISL UIL considerano per questo, necessario richiedere e sostenere, anche congiuntamente con le Associazioni Imprenditoriali, una vera riforma degli ammortizzatori sociali, rendendo universale la sua estensione. In questo quadro, le crisi aziendali vanno gestite attraverso il potenziamento dei contratti di solidarietà ed il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

LA FORMAZIONE. La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente, come uno dei riferimenti principali di una nuova ed inclusiva politica contrattuale. Una maggiore sinergia tra contrattazione e formazione continua deve produrre un aumento degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende, aventi come obiettivo la crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato su qualità, ricerca ed innovazione delle risorse umane. In questo ambito vanno sperimentati percorsi di alternanza scuola-lavoro. In questo quadro vanno sperimentate attività di formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

APPALTI. Il settore degli appalti rappresenta il 15% del Pil, ma è al tempo stesso fonte di potenziale corruzione ed illegalità, che frena i processi di innovazione e di trasparenza del mercato. La contrattazione deve assumere quali obiettivi prioritari: l'applicazione del contratto prevalente; il mantenimento della clausola sociale nei cambi di appalto; la difesa dei diritti acquisiti nei casi di contratto a tutele crescenti; la responsabilità solidale in capo alla ditta appaltante per l'intero ciclo lavorativo; la ricomposizione della rappresentanza (RSU/RSA) e il mantenimento del Ccnl di riferimento, ricomponendo le differenze attraverso la contrattazione di II livello.

BILATERALITÀ E WELFARE CONTRATTUALE PER ESTENDERE E QUALIFICARE LE PRESTAZIONI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nel quadro della vertenza generale di CGIL CISL UIL sulle pensioni, occorre rilanciare il ruolo della previdenza complementare, soprattutto per le nuove generazioni a rischio pensione.

Per favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori, CGIL CISL UIL rafforzano il proprio impegno a tutti i livelli contrattuali per la promozione delle adesioni e per un processo che favorisca l'accorpamento dei fondi pensione, per meglio tutelare il risparmio previdenziale delle lavoratrici e dei lavoratori.

SANITÀ INTEGRATIVA

La crescita delle adesioni ai fondi di sanità integrativa confermano la forte domanda legata alla tutela della salute. Per questo il loro sviluppo deve essere contestuale alla difesa del sistema universale di tutela della salute, interagendo con esso e sostenendolo anche attraverso il convenzionamento con le strutture pubbliche.

La sostenibilità finanziaria dei fondi sanitari integrativi impone un forte processo di razionalizzazione e di riordino dell'esistente, contro ogni spinta all'eccessiva frammentazione degli stessi.