

La riforma della contrattazione collettiva

✦ Obiettivi delle aziende

✦ Obiettivi della Ugl

Quali sono gli obiettivi delle aziende?

- ① Legare gli aumenti salariali alla produttività**
- ② Allungare le scadenze contrattuali**
- ③ Spostare il baricentro della contrattazione sul secondo livello (e incrementare, anche attraverso modifiche legislative, la contrattazione individuale)**
- ④ Sterilizzare i nuovi eventuali meccanismi di indicizzazione dei salari**
- ⑤ Restringere a pochi soggetti la rappresentanza e spingere il sindacato a occuparsi prevalentemente dei servizi**

Quali sono gli obiettivi della Ugl?

- ① Riequilibrare, attraverso la contrattazione, il peso dei salari sul Pil**
- ② Promuovere la partecipazione anche attraverso la contrattazione aziendale e quella di filiera**
- ③ Mantenere un ruolo forte per il Ccnl**
- ④ Rendere certi i tempi della contrattazione e il recupero dell'inflazione**
- ⑤ Garantire il ruolo della rappresentanza aziendale (RSU/RSA) ed allargare gli spazi di democrazia sindacale**

Obiettivi delle aziende

❶ Legare gli aumenti salariali alla produttività

Diapositive numero 4, 5, 6

- ✓ I dati Ocse dicono che negli ultimi anni una quota sempre maggiore della ricchezza prodotta è andata a remunerare il capitale e la percentuale dei salari sul Pil è scesa ai livelli più bassi d'Europa.
- ✓ Il fenomeno dei “lavoratori poveri” ha preso piede anche nel nostro Paese. Sono ormai otto milioni le persone sotto la soglia di povertà e altrettante rischiano di varcarla a fronte di disavventure economiche di lievissima entità o di una malattia.
- ✓ La questione della perdita del potere d'acquisto dei salari, da nessuno negata, non si può risolvere solo con la leva fiscale o, semplicemente – come chiede Confindustria – lavorando di più: occorre cambiare le dinamiche contrattuali che, dagli accordi del luglio del '92 e del '93, hanno visto costantemente arretrare gli stipendi.
- ✓ L'equazione + produttività = + salari, proposta dalle imprese, non regge:
 - ✓ Perché la maggiore produttività conseguita in questi ultimi dieci anni non è finita, se non in piccolissima parte, nelle tasche dei lavoratori.
 - ✓ Perché calcolare la produttività sulla base degli occupati rispetto al Pil è ingannevole e fuorviante: non si tiene conto, infatti, delle specificità del sistema economico italiano né si danno ai lavoratori e ai loro rappresentanti gli strumenti ed i poteri per leggere “dentro” i bilanci aziendali.

❷ Allungare le scadenze contrattuali

Diapositiva numero 8

La riforma della contrattazione collettiva

- ✓ L'accordo del luglio '93 ha introdotto la contrattazione quadriennale divisa in due bienni: uno economico e l'altro normativo.
- ✓ Generalmente all'estero la contrattazione avviene annualmente o, comunque, esistono legislazioni che prevedono l'aggiornamento, per legge, del salario minimo.
- ✓ La proposta di portare a tre anni la scadenza dei contratti allunga, di fatto, la loro validità e carica di conflittualità le vertenze.

③ Spostare il baricentro della contrattazione sul secondo livello (e incrementare, anche attraverso modifiche legislative, la contrattazione individuale)

Diapositiva numero 10

- ✓ Tutta questa trattativa nasce per spostare verso il territorio – ancora più che verso le aziende – il secondo livello di contrattazione, con il rischio di avere delle accentuate differenziazioni salariali.
- ✓ Nel primo documento proposto dalle imprese non c'è alcun impegno concreto a rendere davvero esigibile la contrattazione di secondo livello. Anzi, mentre il sindacato deve garantire atteggiamenti “coerenti” delle proprie strutture territoriali e nazionali, per le imprese c'è una sorta di clausola di “opt out”, invocabile in qualsiasi momento.
- ✓ Nel frattempo fioccano le iniziative legislative per incrementare il ricorso ai contratti individuali e “blindare” – contro eventuali interventi di merito della magistratura – gli accordi presi dal datore di lavoro con il singolo dipendente in deroga alla normativa sull'orario di lavoro, sui turni, ecc. Si veda, a tal proposito, il disegno di legge 1441 quater attualmente in discussione.

④ Sterilizzare i nuovi eventuali meccanismi di indicizzazione dei salari

Si veda la diapositiva numero 12

- ✓ Neppure la Confindustria può negare l'erosione dei salari ad opera del fiscal drag e, soprattutto, dell'inflazione.
- ✓ Nel tentativo di dare una risposta alla drammatica perdita del potere d'acquisto degli stipendi, il sindacato propone un nuovo paniere su cui calcolare l'inflazione ed un nuovo indice (IPCA).
- ✓ Le imprese, però, chiedono di escludere dall'indice l'inflazione importata, di calcolarla su un numero standard di voci stipendiali e di riconoscerla solo in caso di non meglio specificati "significativi scostamenti".

⑤ Restringere a pochi soggetti la rappresentanza e spingere il sindacato a occuparsi prevalentemente dei servizi

Si veda la diapositiva numero 14

- ✓ Una riforma della contrattazione non può prescindere da una contemporanea riforma della rappresentanza.
- ✓ La Confindustria vuole scegliersi i soggetti con cui trattare ed anche assegnargli le competenze per depotenziare il ruolo politico del sindacato.
- ✓ Per le imprese si deve andare verso un sindacato "all'americana" che tratta solo per conto dei lavoratori iscritti e che, in "cambio", gestisce tutta una serie di servizi e, tra questi, anche quello della sanità

La riforma della contrattazione collettiva

integrativa (passo propedeutico alla privatizzazione del Sistema sanitario nazionale).

- ✓ Il ruolo delle rappresentanze di base e aziendali viene costantemente ignorato in tutto il documento confindustriale.

Obiettivi della Ugl

❶ Riequilibrare, attraverso la contrattazione, il peso dei salari sul Pil

Si vedano le diapositive numero 16, 17, 18

- ✓ La caduta dei consumi e la crisi della IV settimana sono fenomeni che, in Italia, compaiono ben prima della grave crisi economica che stiamo attraversando e sono il sintomo della mancata tenuta dei salari e degli stipendi rispetto all'aumento del costo della vita.
- ✓ Il fenomeno è strutturale e riguarda principalmente i meccanismi con cui si rinnovano i contratti nazionali di lavoro (inflazione programmata lontanissima da quella reale; mancato recupero del fiscal drag; tempi lunghissimi per risolvere le vertenze contrattuali e costante ricorso alle “una tantum” per gli arretrati).
- ✓ L'UGL chiede certezze nei tempi di rinnovo e nella “decorrenza”; un indice dei prezzi ed un paniere realistici; cadenze contrattuali al massimo biennali.

❷ Mantenere un ruolo forte per il Ccnl

Si veda la diapositiva numero 20

- ✓ La discussione sulla riforma della contrattazione è stata attraversata dalla polemica sulla “rigidità” del contratto nazionale, “valido da Bolzano a Caltanissetta”, con l'evidente scopo di spingere le parti – come ha autorevolmente scritto il Ministro Brunetta – ad uno “shopping contrattuale” in funzione delle realtà economiche territoriali. Insomma, il ritorno alle gabbie salariali in nome della “deregulation”.

La riforma della contrattazione collettiva

- ✓ L'UGL, pur volendo favorire la contrattazione di secondo livello, ritiene invece che il Ccnl debba continuare ad avere un ruolo determinante e universale di garanzia, sia sul piano normativo che su quello economico.

③ Promuovere la partecipazione anche attraverso la contrattazione aziendale e quella di filiera

Si veda la diapositiva numero 22

- ✓ L'UGL continua a credere e a chiedere la partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili delle aziende.
- ✓ La contrattazione aziendale è il livello migliore per attivare forme di partecipazione più avanzata.
- ✓ L'UGL, anche con riferimento alla cosiddetta “semplificazione contrattuale”, ritiene che l'istanza più vicina alla realtà sociale, aziendale e lavorativa, può essere quella del contratto di filiera che abbraccia un intero comparto e/o distretto ed è in grado di cogliere e valutare la produttività degli impianti e delle persone addette.
- ✓ Nell'ambito del contratto di filiera, inoltre, sarebbe possibile gestire al meglio, ed anche in funzione mutualistica, gli ammortizzatori sociali, la mobilità, la formazione.

④ Rendere certi i tempi della contrattazione e il recupero dell'inflazione

Si vedano le diapositive numero 24, 25

- ✓ Occorre dare certezza dei tempi sia per quanto riguarda il rinnovo del contratto collettivo nazionale che per il secondo livello. Relativamente alla contrattazione integrativa, essa va avviata, al massimo, a metà del periodo di vigenza contrattuale e conclusa entro sei mesi.

La riforma della contrattazione collettiva

- ✓ Si deve passare dal meccanismo delle “una tantum” a quello della corresponsione degli aumenti contrattuali a far data dalla scadenza del contratto, maggiorati dagli interessi legali maturati.
- ✓ Gli aumenti contrattuali vanno sganciati dal semplice riferimento al tasso di inflazione programmata, per essere collegati a fattori più complessivi che riguardano il costo della vita e le aspettative dei lavoratori.
- ✓ È necessario riscrivere il paniere con cui si calcola il tasso di inflazione per renderlo più vicino alle spese che le famiglie affrontano realmente.
- ✓ È fondamentale avviare una attenta ricognizione dei costi di filiera, anche con il contributo della Guardia di Finanza, così da scoraggiare la speculazione.
- ✓ Il Governo deve intervenire sui prodotti petroliferi e sull'energia agendo sull'IVA e sulle accise. Forte del pacchetto di azioni possedute dal Tesoro, deve pressare l'Eni, affinché riduca velocemente i prezzi dei carburanti in ragione della riduzione del prezzo alla produzione del petrolio, e l'Enel, perché riduca le bollette alle famiglie disagiate. Gli Enti locali si devono impegnare a tenere sotto controllo le tariffe di loro competenza.

⑤ **Garantire il ruolo della rappresentanza aziendale (RSU/RSA) ed allargare gli spazi di democrazia sindacale**

Si veda la diapositiva numero 27

- ✓ L'Ugl ritiene che il coinvolgimento delle strutture territoriali ed aziendali elette dalle lavoratrici e dai lavoratori costituisca un aspetto prioritario nell'ambito di un processo di ammodernamento e di riforma delle relazioni industriali.

La riforma della contrattazione collettiva

- ✓ È necessario rivedere le regole sulla elezione delle RSU, garantendo la partecipazione a tutti i soggetti in condizione di *par condicio*, eliminando la riserva di un terzo dei posti per alcune sigle sindacali ed introducendo il collegio unico nazionale sull'esempio delle elezioni degli organi direttivi dei fondi di previdenza complementare di categoria.
- ✓ Il nuovo Contratto dovrà prevedere il riconoscimento del ruolo delle RSA/RSU, livelli essenziali di rappresentanza che, al contrario, risultano costantemente ignorati in tutto il documento della Confindustria.
- ✓ È necessario definire il massimo coinvolgimento delle RSU/RSA a livello di contrattazione territoriale e aziendale, nell'ambito degli spazi di flessibilità concordati nei Contratti collettivi nazionali per migliorare la produttività dell'impresa.