

## **PER UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE**

### **A) Il bilancio**

1. A due anni dall'entrata in vigore dell'accordo separato del 2009 sulla struttura contrattuale, l'attività di contrattazione nazionale è stata largamente unitaria nel settore privato (83 CCNL su 89), quasi interamente unitaria la contrattazione aziendale e di gruppo (ad eccezione del Gruppo Fiat), completamente unitaria la vasta contrattazione sociale con Regioni e Comuni. La firma di contratti separati ha tuttavia reso evidente la crisi del sistema "unico" di contrattazione che era obiettivo alla base della Piattaforma Unitaria del 2008.
2. I CCNL dei settori delle Pubbliche Amministrazioni e della Conoscenza sono stati bloccati per volontà del Governo, nonostante gli impegni assunti; per i settori gestiti dalle Regioni e dalle Autonomie locali, continua a mancare un sistema contrattuale condiviso tra le parti.
3. I contratti condivisi unitariamente hanno ottenuto incrementi retributivi superiori all'indice di inflazione (IPCA) depurato dai prodotti energetici, come previsto dall'accordo separato del 2009.
4. I contratti condivisi unitariamente non hanno introdotto deroghe sugli istituti salariali e normativi dei CCNL, hanno rafforzato la bilateralità non sostitutiva dell'intervento pubblico, non hanno introdotto norme sanzionatorie a carico delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori.
5. Queste considerazioni di bilancio portano a ritenere che le obiezioni della Cgil al sistema contrattuale separato del 2009 fossero fondate su un'esperienza e una prassi contrattuale largamente condivise anche dalla maggioranza delle imprese e delle associazioni di impresa.

### **B) Il contesto socio-economico**

1. La crisi induce trasformazioni strutturali degli apparati produttivi tradizionali, sia attraverso la modifica del peso dei settori e dei comparti, sia attraverso l'allargamento dei mercati e della competizione per le singole imprese, sia attraverso un aumento delle fluttuazioni e dell'instabilità.
2. L'apparato produttivo nazionale è arrivato alla crisi economica già provato da una crescita insufficiente, da una paralisi degli investimenti in innovazione e ricerca, da una scarsa capacità di creare valore aggiunto, pur dopo una decennale crescita dei profitti (1995-2005).
3. Il settore pubblico soffre da tempo di bassi livelli di efficienza derivanti da un'organizzazione del lavoro burocratica non adatta a garantire tempi rapidi di risposta alle esigenze delle imprese e dei cittadini, da una scarsa trasparenza, dall'assenza delle procedure di rendicontazione.

4. Il sistema Paese è incapace di creare posti di lavoro (in particolare tra i giovani e le donne), spreca le risorse intellettuali e professionali, manifesta scarsa produttività ed equità, è caratterizzato da forte precarietà del lavoro e da basse retribuzioni, con conseguenze negative sulla domanda interna e sulle possibilità di ripresa.

### **C) La necessità di una riforma contrattuale**

1. Il sistema contrattuale separato del 2009 non ha raggiunto gli obiettivi di crescita della produttività e delle retribuzioni che si prefiggeva con le deroghe e il recupero parziale dell'inflazione.
2. La contrattazione di secondo livello non si è diffusa come affermavano i sottoscrittori dell'accordo.
3. Le RSU non sono state elette in tutti i luoghi di lavoro come si era unitariamente convenuto nel protocollo unitario sulla rappresentanza del 2008. Non si è applicata la legge prevista su rappresentanza e rappresentatività nel Pubblico impiego.
4. I contratti e gli accordi separati nei settori privati, il blocco della contrattazione in quelli pubblici, hanno indebolito il sistema della rappresentanza e i percorsi di validazione erga omnes degli accordi.
5. Le relazioni sindacali in Italia sono state balcanizzate per forte ingerenza politica del Governo che alimenta deliberatamente le divisioni e le discriminazioni contro la Cgil. Le divisioni sindacali e gli accordi separati moltiplicano i conflitti e l'entropia nei luoghi di lavoro.
6. Struttura contrattuale (livelli, finalità, materie), rappresentanza, democrazia, percorsi di mandato e di validazione sono elementi dell'attività sindacale che necessitano di una nuova condivisione unitaria per aumentare e consolidare il livello di tutela dei lavoratori.
7. Per evitare la deriva di esperienze contrattuali frammentate per territori e imprese, e scongiurare la fine di qualsiasi modello contrattuale, è urgente definire un nuovo sistema contrattuale unico e unitario per il settore privato e pubblico. Tocca alle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative mettere da un canto le incomprensioni e le divisioni del passato e condividere un nuovo modello contrattuale unico e generale, inclusivo di tutti i lavoratori.
8. Sistema della contrattazione e sistema della rappresentanza e democrazia sindacale sono strettamente connessi: non è immaginabile escludere dal diritto all'esercizio delle funzioni di rappresentanza nazionali o aziendali un soggetto sindacale riconosciuto dal voto e dalle adesioni dei lavoratori.

## **D) I caratteri di una riforma contrattuale condivisa**

1. È possibile e utile definire e condividere per via pattizia tra le parti sociali un modello contrattuale unico e un sistema unitario di regole per la rappresentanza che deve divenire oggetto di legge. È necessario altresì condividere percorsi di democrazia e di validazione erga omnes dei contratti stipulati.
2. È possibile per questa via accrescere l'adattabilità delle norme contrattuali alle singole realtà settoriali e di lavoro e rafforzare l'esigibilità stessa degli accordi, fermo restando il limite delle materie non disponibili alla contrattazione collettiva.
3. Un nuovo sistema contrattuale regolato, certo e inclusivo può essere di supporto alla crescita della produttività aziendale e di sistema e a una più equa distribuzione del reddito.
4. La riforma del sistema della contrattazione e delle regole di rappresentanza e democrazia per via pattizia possono estendere e omogeneizzare le tutele dei lavoratori anche precari e progressivamente eliminare le aree di lavoro nero e di illegalità che producono forme di concorrenza regressiva verso le imprese virtuose.
5. Un nuovo sistema contrattuale e di rappresentanza può essere veicolo di nuova partecipazione del lavoro alla vita dell'impresa privata e dei servizi pubblici.

## **E) La struttura del nuovo modello contrattuale**

1. Sarà realizzato per via pattizia attraverso un accordo tra le OOSS maggiormente rappresentative e le parti datoriali pubbliche e private.
2. Prevederà una riduzione del numero dei CCNL e una revisione del loro ruolo verso forme di tutela più generale e meno prescrittiva delle condizioni di lavoro per favorire la contrattazione di secondo livello.
3. Estenderà la contrattazione di secondo livello a tutti i settori e le dimensioni delle aziende e dei servizi mediante accordi aziendali, di gruppo, territoriali, di filiera o di distretto secondo le caratteristiche dimensionali e merceologiche dei settori.
4. Affiderà alle OOSS, ai loro organismi dirigenti centrali e decentrati, alle RSU e ai loro coordinamenti il ruolo di soggetto negoziale rappresentante dell'universalità dei lavoratori.
5. Scongiurerà la pratica degli accordi separati attraverso la certificazione del grado di rappresentatività delle OOSS stipulanti e il rafforzamento delle verifiche del mandato negoziale prima della firma.
6. Eviterà l'esclusione di una organizzazione sindacale dall'esercizio delle proprie funzioni.
7. Garantirà la validità erga omnes degli accordi attraverso un voto certificato dei lavoratori.

## **F) Il sistema della contrattazione settoriale nazionale e decentrata**

1. La contrattazione nazionale settoriale e quella decentrata avranno cadenza triennale.
2. I CCNL avranno lo scopo di estendere la protezione e la tutela dei diritti fondamentali a tutti i lavoratori stabili e atipici (in ogni azienda e in ogni territorio) e definire una griglia generale di strumenti per l'organizzazione efficiente delle imprese e dei servizi e la valorizzazione professionale e retributiva del lavoro.
3. I CCNL dovranno garantire il mantenimento nel tempo del valore reale dei livelli retributivi per ogni tipologia di lavoro e di professionalità impiegata, tenendo conto anche delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore.
4. I CCNL, inclusivi di tutte le forme di lavoro presenti nel settore, avranno il compito di aggiornare le classificazioni professionali e le scale parametrali allo scopo di valorizzare e promuovere le professionalità reali e quelle necessarie per l'organizzazione delle imprese e dei servizi. L'individuazione e l'inquadramento delle figure professionali saranno demandati alla contrattazione decentrata.
5. I CCNL definiranno gli orari massimi dei diversi settori e le forme certe ed esigibili di flessibilità compensata da contrattare, a seconda delle necessità condivise, nei luoghi di lavoro.
6. La contrattazione decentrata ha anche lo scopo di organizzare i fattori produttivi nel modo più efficace anche per produrre incrementi di produttività e di redditività del lavoro.
7. Spetta alla contrattazione aziendale l'obiettivo anche di migliorare le condizioni di lavoro in termini di controllo, di sicurezza, di crescita professionale, di coinvolgimento responsabile.

## **G) Il sistema della partecipazione**

1. A livello aziendale e di gruppo nel settore privato, di ente e unità di servizio in quello pubblico, la contrattazione decentrata potrà sperimentare forme di partecipazione del lavoro alla vita dell'azienda o dell'amministrazione.
2. Le forme sperimentali di partecipazione, concordate per via pattizia e contrattuale, potranno interessare diverse modalità e diversi gradi di coinvolgimento: dall'informazione/consultazione alla formazione, alla condivisione di obiettivi e codeterminazione delle scelte per realizzarli, al controllo dei risultati, alle funzioni di sorveglianza.

## **H) Il sistema della consultazione e concertazione**

1. A complemento necessario di un nuovo sistema di contrattazione per la crescita del Paese e la valorizzazione del lavoro, le parti sociali dovranno convenire con il Governo nazionale forme di consultazione sulle scelte economiche e di bilancio.
2. La consultazione non vincolante delle parti sociali si trasformerà in concertazione delle soluzioni da adottare quando vi sia condivisione di finalità e indirizzi.
3. Forme analoghe di consultazione e concertazione dovranno essere avviate anche con i Governi regionali e Locali in particolare dopo l'entrata in vigore di provvedimenti che avviano forme di "federalismo fiscale".
4. La concertazione vincola le parti, nella loro autonomia, a comportamenti coerenti con le intese sottoscritte.