



SULLE LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE PRIVATA

Una lettura dell'accordo Confindustria-CGIL CISL e UIL del 28 febbraio 2018
di Luca Scacchi – Direttivo nazionale CGIL.

Il 28 febbraio 2018 è stata raggiunta un'intesa tra CGIL CISL UIL e Confindustria, sulla contrattazione nei settori privati. Come ha sottolineato *ilDiariodellavoro*, “il documento chiude una fase delle relazioni industriali per aprirne una nuova” (<http://www.ilditariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=67933#.Wtby8B6saM8>).

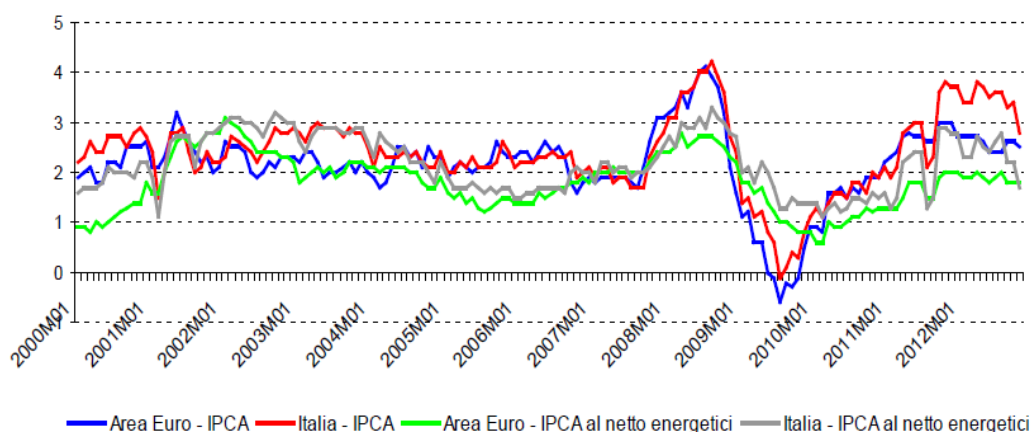
Per comprendere un accordo sindacale, in genere è utile non solo leggerlo, ma anche conoscerne il contesto. Questo vale a maggior ragione per un “accordo quadro”, il cui senso è proprio quello di chiudere una fase (cioè di fare il punto sulle dinamiche contrattuali precedenti, consolidandone alcune e non altre) per aprirne una nuova (cioè per indirizzare i contratti successivi in una direzione, piuttosto che in un'altra).

Allora, prima di andarne a vedere il testo, è forse meglio andare a guardare la storia di questo accordo.

Il modello contrattuale precedente è sostanzialmente impleso con la crisi del 2007/08. Era quello del 1993, che era stato definito nel pieno di un'altra grande crisi economica, politica ed istituzionale (fine della scala mobile; doppio livello di contrattazione, nazionale e aziendale/territoriale; durata quadriennale; funzione del ccnl di “tutelare il potere di acquisto”; rinnovo economico biennale con recupero ex-post del differenziale tra inflazione reale e quella “programmata” stabilita dal governo).

Il nuovo radicale crollo della produzione, nel quadro di una crisi mondiale e del commercio internazionale, ha reso incerte le prospettive: da qui l'accorciamento a tre anni della durata dei contratti. Il crollo dell'inflazione ha reso invece inutilizzabile il meccanismo dell'inflazione programmata, sempre inferiore a quella reale, come strumento di regolazione/limitazione dei salari. L'inflazione, inoltre, in quegli anni ha subito una spropositata influenza dei prezzi petroliferi, che a causa di una bolla finanziaria sono passati dai 70 dollari al barile nel 2006 ai 148 nel 2008, per poi tornare a 44 nel 2009. Il risultato è che gli indici inflattivi globali hanno subito notevoli variazioni, mentre quelli depurati sono rimasti molto più piatti (ad esempio, e non è un esempio casuale, l'indice IPCA è passato da oltre il 4% prima della crisi a meno 1% nel picco inferiore, mentre quello depurato dai prezzi energetici è variato solamente tra l'1 ed il 3%, mantenendo un centro di gravitazione intorno al 2% per tutto il periodo).

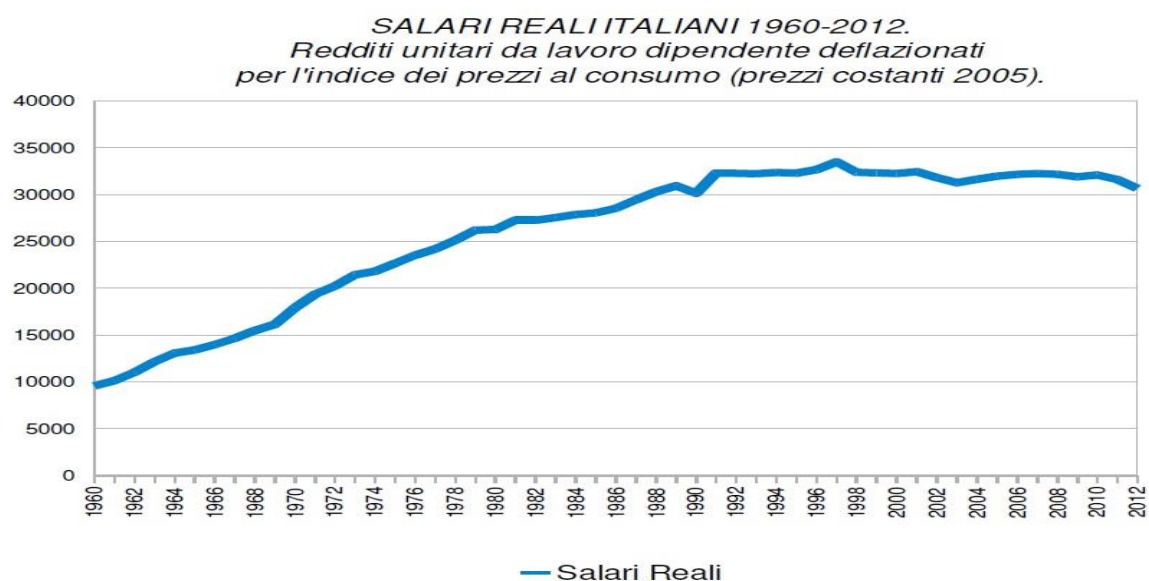
Figura 1 – Tasso di crescita annuale medio di IPCA e IPCA al netto degli energetici in Italia e nell'area Euro (17 paesi), in percentuale, 2000-2012





Nel 2009, quindi, nel pieno della stagione degli accordi separati (metalmeccanici, pubblici, poi commercio) e del governo Berlusconi (finanziarie di Tremonti, “Brunetta” e, di lì a poco, art. 8 sulla derogabilità), venne firmato solo da CISL e UIL anche un accordo separato sulla contrattazione (durata triennale parte economica e normativa; funzione del ccnl di “*garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale*”, utilizzo dell’indice IPCA depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, facoltà di derogare e indirizzamento della contrattazione di secondo livello).

L'accordo ha segnato un inevitabile cambio di fase nelle strategie padronali di contenimento dei salari. Come evidenzia il grafico, il modello contrattuale del '93 aveva determinato una lunga stagnazione del salario di fatto (grazie alla scomparsa della scala mobile, una redistribuzione degli incrementi di produttività a scapito del lavoro; la diffusione di contratti atipici con retribuzione ridotta).



Fonte: Database AMECO.

Nel quadro della profonda recessione e della conseguente ristrutturazione, nel quadro delle rigidità monetarie imposte dall'euro (in cui non è più possibile innescare inflazioni competitive per abbassare salari e prezzi dei prodotti) non è più sufficiente tenere stagnanti gli stipendi reali: **è necessario render flessibili quelli nominali, permettendogli di variare in base alle condizioni di mercato.** I salari devono cioè poter aumentare, e soprattutto diminuire, con meno rigidità rispetto ai classici meccanismi contrattuali. Per rendere possibile una flessibilità nominale del salario, ci sono fondamentalmente due strade: da una parte utilizzare più lavoratori e lavoratrici con orari variabili (stile mini-jobs tedeschi: si riduce il monte salari riducendo il tempo di lavoro), dall'altra ridimensionare le componenti salariali del contratto nazionale (fisse) e definire un salario accessorio il più possibile variabile (produzione, produttività, presenza, straordinari, ecc). L'accordo del 2009 si muove decisamente in questa seconda direzione: al ccnl viene affidato l'obiettivo di garantire un minimo salariale nazionale, il più basso possibile (e derogabile se necessario), mentre i contratti di secondo livello sono decisamente indirizzati verso la variabilità (anche grazie ad una generosa politica di defiscalizzazione, condizionata a questo elemento).

L'utilizzo dell'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato) è funzionale a questo obiettivo. I principali indici dei prezzi, infatti, sono sostanzialmente tre: **NIC** (Indice Nazionale prezzi al Consumo), che considera tutti i beni e servizi acquistati sul mercato nazionale (inflazione globale del paese); **FOI** (indice prezzi al consumo delle Famiglie Operai ed Impiegati), utilizzato come base per affitti e assegni di mantenimento, si riferisce ai consumi delle famiglie di lavoratori/lavoratrici dipendenti; **IPCA**, che considera i prezzi effettivi al consumo per l'intera collettività (NIC e FOI, invece, usano sempre il prezzo pieno, non valutando saldi, promozioni o contributi pubblici



come per i farmaci). L'IPCA depurato dai prezzi energetici, in un periodo di bolle petrolifere, è quindi quello più funzionale a rendere la curva degli aumenti il più piatta possibile, essendo l'indice più basso e più stabile.

La CGIL non firmò quell'accordo ed è interessante rileggere ora le sue motivazioni: *"il livello nazionale non recupererà mai l'inflazione reale, ... e la derogabilità diventa un principio generale, la bilateralità si allarga a compiti impropri e crea una casta"* (Guglielmo Epifani su Repubblica, <http://www.repubblica.it/2009/01/sezioni/economia/contratti/contratti/contratti.html>). Mentre la Fiom sottolineò in particolare come quell'accordo limitasse *"l'autonomia dei sindacati di categoria nazionali, territoriali e delle Rsu nel formulare le richieste e sulle materie su cui poter esercitare la contrattazione"* (http://archivio.fiom.cgil.it/ccnl/sistema_contrattuale/09_01_27-riforma_ccnl.pdf).

Quell'accordo non fu però mai pienamente attuato. La stagione contrattuale successiva (2011-2015) fu infatti assai variegata. A tutti i pubblici fu congelato lo stipendio (mancato rinnovo del ccnl e blocco della contrattazione decentrata), impedendo così anche l'applicazione dei principi di differenziazione e variabilizzazione del salario accessorio imposti dalla "Brunetta". I ccnl privati si diversificarono non solo sulla derogabilità e l'ingabbiamento della contrattazione aziendale, ma anche nella definizione degli stessi aumenti nazionali. Anche se l'accordo separato ha rappresentato un oggettivo punto di riferimento, ogni contratto ha infatti declinato autonomamente l'indicatore utilizzato, la base di calcolo, le regole per il recupero dell'eventuale scostamento con l'inflazione reale. Vediamone alcuni esempi, tenendo conto che l'IPCA reale fu tra il 5,6 ed il 7,6% (a seconda del periodo di riferimento). Commercio (terziario): 86 euro di aumento, 5,6% sulla tradizionale base di calcolo (paga base, contingenza, media terzo elemento, superminimo medio e due scatti di anzianità), non cita IPCA ma l'utilizza, non prevede meccanismi di recupero dell'inflazione reale. Chimici: 147 euro di aumento sul livello D1, 8,2% sulla tradizionale base di calcolo (minimi + IPO, la posizione organizzativa), non cita IPCA ma l'utilizza, prevede e applica il recupero dello scostamento nel contratto successivo. Metalmeccanici (separato): 130 euro sul V livello, 7,9% superando la definizione del valore punto (cifra convenzionale di aumento per ogni punto di inflazione, oltre i minimi tabellari), non cita IPCA ma l'utilizza, prevede e applica il recupero dello scostamento nel contratto successivo. Credito: 170 euro, 5,9% su minimo tabellare, in Elemento Distinto della Retribuzione (senza TFR, pensione e altri istituti stipendiali derivati; inglobato in tabellare a fine contratto), non citano IPCA ma utilizzano "l'indice di riferimento della maggioranza degli altri contratti", meccanismo di recupero dello scostamento "significativo" dall'anno successivo. Alimentare: 126 euro, 10,8% mantenendo il valore punto, non utilizzo dell'indice IPCA, non prevede meccanismi di recupero dell'eventuale scostamento con l'inflazione reale.

Infine, in questo quadro articolato, si è inserito un ulteriore processo di diversificazione. Marchionne, tra il 2010 ed il 2012, ha imposto il suo modello prima a Pomigliano, poi a Mirafiori, poi in tutto il gruppo: è uscito da Confindustria e dalla contrattazione nazionale, creando un CCSL (contratto collettivo specifico di primo livello). Scelta che negli anni successivi è stata seguita da un certo numero di aziende, grandi e piccole, che hanno preferito sganciarsi da Confindustria (UnipolSai, Salini-Impregilo, Finmeccanica, Amplifon, Pigna, Morellato, Kerakoll, Azimut, Benetti, Baglietto, Ferretti, Perini, Vismara Marine e Viareggio Superyacht). Anche Federdistribuzione, nel 2011, si è sganciata da Confcommercio, creando un proprio contratto di riferimento della grande distribuzione.

Nel 2015/2016 si è quindi avviata, tra molte incertezze, l'ultima stagione contrattuale.

La stagione si è aperta sotto il segno della sconfitta sindacale sotto i colpi di Renzi (approvazione del Jobsact e dispersione delle mobilitazioni CGIL; Buonascuola e spegnimento dell'imprevisto movimento primaverile; taglio dei distacchi nel pubblico impiego). Non solo. Riprendendo la direzione indicata dalla famosa lettera della Banca centrale europea al governo italiano (agosto 2011, richiesta di riformare la contrattazione e rendere gli accordi aziendali *"più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione"*), Renzi aprì in autunno una campagna mediatica sul



modello contrattuale, prospettando persino interventi legislativi se non si fosse realizzata una rapida convergenza delle parti sociali per estendere gli accordi aziendali (in stile, appunto, Marchionne).

Confindustria, registrata l'uscita di FCA e dintorni, si avviava nel frattempo ad archiviare la direzione di Giorgio Squinzi con un serrato confronto non solo tra due diverse candidati, ma anche tra due diverse linee.

Alberto Vacchi, nel suo programma, sottolineava in particolare il ruolo della rappresentanza e dei tavoli, la necessità di costruire "a livello interconfederale", una scatola degli attrezzi dalla quale ogni azienda potesse scegliere il modello di contrattazione più coerente con le proprie esigenze (<http://formiche.net/2016/03/alberto-vacchi-ecco-come-sara-la-mia-confindustria/>)

Vincenzo Boccia, che risulterà poi vincente, sottolineava invece la priorità di *"fare del livello aziendale di contrattazione la sede dove realizzare lo scambio cruciale tra miglioramenti organizzativi e di produttività e incrementi salariali, con facoltà di derogare al contratto nazionale...Il livello nazionale può ancora servire a definire le tutele fondamentali del lavoro e ad offrire una soluzione per quelle imprese che esitano ad affrontare il negoziato in azienda"* (<http://formiche.net/2016/03/vincenzo-boccia-ecco-come-sara-la-mia-confindustria/>).

Il padronato si predispondeva quindi a sfruttare l'impeto renziano per ridurre i livelli contrattuali, da due (nazionale e aziendale) ad uno (nazionale o locale, a libera scelta). In pratica *generalizzando* le deroghe, con le grandi e le medie aziende che si sarebbero costruite il proprio personale quadro di riferimento, le PMI che avrebbero adottato un CCNL ridotto a quadro normativo e salariale *essenziale*. Inoltre, Confindustria ha prospettato l'erogazione degli aumenti sotto forma di welfare aziendale (assicurazione sanitarie e previdenziali, asili nido e buoni pasti, ecc): elemento subito ripreso dal governo, che ha introdotto nella Legge di stabilità la decontribuzione totale su questi elementi del salario (nessuna tassazione!). In questo quadro, infine, Confindustria ha annunciato l'intenzione di non rinnovare i contratti in scadenza sino alla definizione di un nuovo modello: una vera e propria dichiarazione di guerra, con l'intenzione di chiudere l'offensiva prima possibile!

CGIL CISL e UIL, nel frattempo, avevano superato la precedente stagione di divisioni: tra il 2012 ed il 2014, davanti all'ulteriore precipitazione della crisi (governo Monti e legge Fornero; governo Renzi e iniziative antisindacali), hanno promosso unitariamente due scioperi generali (12 dicembre 2012, quello famigerato di tre ore, e novembre 2013); lo sciopero della scuola del 5 maggio 2014; il rinnovo di quasi tutti i contratti nazionali; il Testo unico del 10 gennaio 2014 (verifica rappresentanza per piattaforme e validazioni dei contratti, limiti all'azione sindacale, irreggimentazione delle RSU, esigibilità e sanzioni). Anche se ovviamente sono rimaste tensioni e conflitti, in particolare nel settore metalmeccanico (ccnl 2012, CCSL in FCA). Il Testo Unico sulla rappresentanza, e l'offensiva padronale sul ccnl, hanno però sospinto le confederazioni a definire un nuovo modello di contrattazione.

Nel gennaio 2016 CGIL CISL UIL hanno quindi messo a punto, insieme a delle linee guida per i rinnovi contrattuali, un testo che sottopongono a Confindustria. È anche qui interessante rileggere a posteriori, cosa si pensava e chiedeva allora. Il documento, infatti, parte dalla necessità di fare "del lavoro e dell'impresa" la "leva per il cambiamento profondo del Paese", attraverso una contrattazione inclusiva (cioè in grado di ricomprendere al suo interno "il lavoro frammentato": settori, professionalità, impieghi sin ad ora marginali). In questo quadro, vengono confermati i due livelli contrattuali (con un secondo livello che assume pienamente gli obiettivi padronali di indirizzarsi a "produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"). Nel contempo, però, si sottolinea che *"la contrattazione a tutti i livelli, deve assumere come prioritari gli obiettivi della difesa e della crescita dell'occupazione, in particolare femminile, del miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro, di incremento del valore aggiunto dei prodotti, dei servizi e del lavoro, di difesa e rafforzamento dei livelli salariali"*. Viene quindi sottolineato che *"è necessario andare oltre un'impostazione meramente difensiva, molto spesso imposta dalla crisi"*. Per ribadire e precisare gli obiettivi salariali, viene inoltre ribadito che *"il processo redistributivo della ricchezza prodotta deve intervenire a tutti i livelli"*



della contrattazione, in modo da realizzare una crescita dei salari, non solo riferita alla tutela del potere d'acquisto, che si rivolga alla generalità delle lavoratrici e dei lavoratori". Per questo nel contratto nazionale, ci dovranno essere "opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto: a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione B) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali".

Governo e padronato fecero però un passo indietro. Renzi ha sfumato nel tempo la sua iniziativa, preso da altri fronti di iniziativa (Buonascuola, Costituzione, ecc). E prima ancora della definizione del documento CGIL CISL UIL, in 24 ore si è firmato il rinnovo dei *chimici* (categoria con una consolidata tradizione concertativa): con un rapido blitz, è evaporata la minaccia di tener bloccati i contratti e nello stesso tempo la proposta di un unico livello contrattuale.

La tattica padronale, cioè, è sembrata cambiare: ci si proponeva di ottenere non più lo scompaginamento dei due livelli contrattuali (con la generalizzazione delle deroghe), ma il logoramento progressivo del contratto nazionale come nel 2009, attraverso un deciso spostamento sul secondo livello degli aumenti salariali, lo sviluppo del welfare contrattuale e un pieno controllo dell'organizzazione del lavoro. In questo quadro, testo ed impostazioni di CGIL CISL UIL sono stati messi da parte, e si sono quindi sviluppati i rinnovi in mancanza di un modello unitario.

La stagione contrattuale 2015/2018, come la precedente, si è quindi dispiegata in modo diverso tra le diverse categorie. In primo luogo, alcuni contratti sono stati su base triennale (pubblici, commercio, chimici, assicurativi, ecc), altri su base quadriennale (metalmecchanici, alimentaristi, tessili, credito, ecc). Tutti, nel momento in cui sono stati sottoscritti, hanno pagato un prezzo pesante, in particolare sull'organizzazione del lavoro e l'ingabbiamento della contrattazione di secondo livello. Ognuno però in forme molto diverse, a seconda di diversi punti di caduta e di tenuta. In quasi tutti state ampliate le flessibilità (straordinari obbligatori fino a 104 ore nei tessili, 85 per gli agricoli, 88 per gli alimentaristi, 80 per i metalmecchanici, in molti casi esautorando le RSU), il trasporto pubblico locale ha esteso il periodo di calcolo per l'orario multiperiodale, igiene ambientale e chimici hanno previsto addirittura un aumento tout court degli orari (da 36 a 38 ore i primi, trasformando le festività pasquali in welfare i secondi). Pressoché ovunque è stata ingabbiata la contrattazione aziendale: negli alimentaristi con la moratoria di un anno; nei tessili con la definizione di temi, tempi e procedure per gli accordi; negli elettrici e nel gas con la definizione ex-ante dei premi. Nonostante questo l'obiettivo di aumenti salariali generali, "ben oltre il potere d'acquisto", in tutti i livelli contrattuali, non è comunque stato raggiunto. L'IPCA è rimasta sostanzialmente la misura di riferimento degli aumenti in molti contratti, ma non in tutti. Nell'ultimo triennio, inoltre, è stato particolarmente evidente un'ulteriore abbassamento dell'inflazione reale, inferiore persino di quella prevista, introducendo per la prima volta il problema di un recupero dei differenziali a favore del padronato e non del lavoro (rendendo quindi particolarmente significativi i meccanismi di eventuale aggiustamento tra i due valori). Così, ad esempio, negli alimentaristi gli aumenti sono stati di 105 euro, in 4 anni, senza particolari adeguamenti; nel commercio 85 euro, però la terza tranche di 19 euro è stata "sospesa" per tener conto del differenziale inflattivo; nei chimici, 90 euro per farmaceutico e 76 euro per la gomma-plastica, Federchimica ha però richiesto l'adeguamento all'inflazione reale previsto nel contratto, con una restituzione degli importi non dovuti (circa 15 euro: nel farmaceutico è stato poi raggiunto un accordo che li ha trasformati in EDR "a scadenza", sino al 31.12.2018; nella gomma plastica è ancora in corso la vertenza, con diverse ore di sciopero già svolte).

In cauda, come sempre, venenum. I contratti dei pubblici e dei metalmecchanici, infatti, hanno determinato un'ulteriore peggioramento nello sviluppo della stagione.

I pubblici, che avevamo contrattazione e salari sostanzialmente fermi da 10 anni, hanno visto i propri rinnovi strettamente perimetrati (sia nella parte salariale sia in quella normativa), dall'accordo quadro firmato il 30 novembre 2016: a livello confederale si sono sostanzialmente decisi gli importi (85 euro, una media stagionale poco sopra gli 80 euro di Renzi, molto al di sotto del semplice recupero del potere di acquisto perso, calcolabile intorno ai 300 euro mensili) e alcuni cruciali elementi normativi (in particolare su contrattazione di secondo livello e



organizzazione del lavoro). Il lungo intermezzo fino alla firma del contratto (primi mesi del 2018), è stato quindi segnato dall'approvazione dei decreti Madia (differenziazione sul merito del salario accessorio e poteri unilaterali dell'amministrazione) e della Legge di bilancio, senza un'ora di sciopero e senza una mobilitazione. I tavoli contrattuali (Funzioni centrali, enti locali, istruzione e sanità) si sono poi aperti e chiusi in un lampo, sostanzialmente senza piattaforme (essendo gli elementi centrali già predefiniti a monte), limitando al massimo il confronto e qualunque coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici.

I metalmeccanici, al primo rinnovo unitario da dieci anni, hanno giocato una partita tutta loro. Federmeccanica, che raccoglie la parte più dura di Confindustria, non voleva rinunciare all'assalto ai due livelli di contrattazione. Per questo, in apertura di trattativa, ha stigmatizzato pubblicamente sia il contratto dei chimici (che ha innescato la stagione), sia il documento di CGIL CISL UIL del gennaio 2016. Presenta quindi, inusualmente, una piattaforma padronale nella trattativa, in cui il CCNL è solo un quadro di riferimento vuoto, con la definizione di un *salario minimo di garanzia* (un tetto minimo degli stipendi, comprensivo di tutte le voci e di tutte le sue componenti ad ogni livello: in concreto interessa solo il 5% dei lavoratori e delle lavoratrici della categoria), il concentramento degli aumenti solo sul secondo livello (comunque sulla base di un tetto massimo nazionale, che non possa capitare di conquistare qualcosa in più dove si ha maggior potere contrattuale) e sostanzialmente con welfare. La Fiom di Landini, che aveva provato a resistere negli anni precedenti, ha ora un margine di manovra strettissimo: dopo il sostanziale fallimento della "coalizione sociale" (l'investimento su un terreno politico generale della resistenza al modello Marchionne, visto l'inadeguatezza nel reggerla nelle fabbriche), ha deciso di dare la massima priorità alla sottoscrizione unitaria del contratto (nel quadro di una ricomposizione della maggioranza congressuale della CGIL e dell'annunciata entrata in segreteria confederale dello stesso Landini). La trattativa si chiude quindi tratteggiando un nuovo modello contrattuale, in cui la Fiom capitola (senza grandi resistenze). Per la prima volta viene definito un meccanismo di calcolo degli aumenti tutto e automaticamente legato all'inflazione reale, ex-post (una specie di scala mobile, in un periodo di bassa inflazione). Sulla carta (e nella propaganda) avrebbero dovuto essere 50 euro nei tre anni e mezzo (in ogni caso l'aumento più basso della stagione). In realtà, la prima rata è stata di appena 1.7 euro lordi mensili, al V livello, da giugno (anche perché si accetta il superamento del valore-punto, che permetteva di calcolare gli adeguamenti non sui minimi salariali, ma su valori convenzionali superiori). Viene utilizzato, anche formalmente, l'IPCA depurata dai costi energetici. Inoltre, viene previsto che una parte degli aumenti sarà erogato in forma di welfare: sanità (Metasalute, da sempre criticata dalla Fiom), previdenza (fondi integrativi) e persino flexible benefits (buoni spesa, anche totalmente scollegati da un qualche valore sociale). Come per gli altri contratti, ovviamente, si ingabbia il secondo livello (variabilità dei premi di produzione, pena l'assorbibilità degli aumenti) e si aumentano le flessibilità (80 ore di straordinario obbligatorio). Un impianto che altre categorie della CGIL fanno fatica ad accettare, sia avanzando critiche ed osservazioni nella confederazione, sia molto più inusualmente facendolo con le controparti e pubblicamente (ad esempio nel rinnovo dei tessili, con scioperi e manifestazioni convocate proprio nel periodo della firma del ccnl metalmeccanico, è stato esplicitamente dichiarato che non saranno accettati modelli e meccanismi importati da altre categorie, che i salari si contrattano e quindi gli aumenti non si possono limitare ad adeguamenti automatici ex post: <http://www.parliamodilavoro.it/vetro/200-sample-data-articles/comunicati-filctem-e-cgil/1034-sciopero-tessile-miceli-il-salario-si-negozia-non-si-registra.html>; <http://www.rassegna.it/articoli/tessili-e-calzature-e-il-giorno-dello-sciopero>).

Al termine della stagione contrattuale, con l'emersione di questo nuovo modello nei metalmeccanici, è quindi Confindustria che ha provato a consolidare, e generalizzare, i risultati ottenuti. Confindustria aveva anche un altro suo diretto interesse. Come abbiamo visto, diverse aziende sono uscite dall'associazione industriale, anche se non tutte hanno replicato il CCNL del modello Marchionne. In ogni caso, nell'ultimo decennio si sono raddoppiati i contratti: nel 2008 i ccnl erano 398 (di cui 86 nell'industria, 10 nelle costruzioni, 17 nell'agricoltura e quasi 300 nei



servizi), nel 2018 sono 864 (di cui 132 nell'industria, 71 nelle costruzioni, 52 nell'agricoltura quasi 600 nei servizi). Diverse le ragioni: dalla più forte incidenza delle piccole e medie imprese nel tessuto industriale al processo di differenziazione contrattuale sostenuto dal padronato. Tra queste, però, si registra anche la moltiplicazione delle associazioni datoriali, più o meno di comodo (per esempio, uno studio CISL - <https://www.cisl.it/attachments/article/743/Analisi-CCNL-Lug2015.pdf> - segnala che l'Archivio Cnel porta traccia nello stesso giorno, l'1/11/2014, della stipula di 38 CCNL nei più diversi settori, dall'agricoltura, all'industria e ai servizi, firmati da una serie di organizzazioni, datoriali e sindacali e che ha come capofila un'associazione datoriale Esaarco, il cui direttore generale è un ex-sindacalista). In questo contesto, da tempo Confindustria puntava ad introdurre criteri di rappresentatività non solo per i sindacati, ma anche per le associazioni datoriali, con una ridefinizione dei perimetri dei ccnl che permetta di mantenere, se non rilanciare, il suo ruolo. Di conseguenza aveva bisogno di ridefinire un nuovo modello di contrattazione, con cui costruire e accompagnare questa operazione. Il testo presentato da Confindustria, ovviamente, non si limita a questo, ma prova a riprendere il punto di caduta dei metalmeccanici estendendolo a tutta l'industria, con strette indicazioni sulla struttura salariale e l'ingabbiamento dei contratti di secondo livello.

CGIL CISL UIL hanno deciso, anormalmente, di trattare su questo testo confindustriale. Il confronto infatti accelera su una variabile esogena, quella politica. Nella chiusura della legislatura, in un quadro sempre più incerto, emerge con sempre maggior forza il protagonismo di due forze con evidenti distanze ideologiche e programmatiche dal movimento sindacale, avendo anche lanciato nel passato campagne anticonfederali (la Lega di Salvini ed il M5S). Entrambe le controparti, in realtà, hanno interesse a siglare l'accordo, proprio per affermare un principio politico prima che si dispieghi il nuovo panorama: l'autonomia e la centralità delle parti sociali nella definizione della contrattazione e nella regolazione dei rapporti di lavoro. Evitando quindi di lasciare spazi aperti ad una ripresa della "disintermediazione", o comunque ad un protagonismo solitario del governo in materia sociale e contrattuale. Intendiamoci, il superamento della concertazione, dei patti neocorporativi (dal lodo Scotti del 1983 all'accordo sulla contrattazione del 1993) è una delle conseguenze della crisi esplosa nel 2007/08: lo Stato ha infatti assunto sempre più un ruolo attivo di diretto sostegno al sistema imprenditoriale, superando quindi la logica dell'utilizzo delle politiche pubbliche come strumento di compromesso tra le parti sociali. Confindustria e Confederali, proprio percependo questo processo, cercano allora di riconfermare, indipendentemente dall'azione politica, una loro autosufficienza nella regolazione delle relazioni sociali ed industriali.

Un accordo purchessia, dunque. La sua firma, infatti, ha un significato in sé, forse maggiore di qualunque contenuto ci possa esser al suo interno. CISL e UIL non hanno problemi ad accettare l'impostazione confindustriale (lo avevano già fatto, nel 2009). La CGIL, sotto congresso e con un'evidente diversità di atteggiamenti tra le sue categorie, ne ha qualcuno di più. Per questo la trattativa si trascina per mesi, con molte versioni che si succedono (se ne contano addirittura sei). Sul finire del 2017, escono persino pubblicamente i documenti di due categorie CGIL (chimici e metalmeccanici, quelle che hanno battibeccato pubblicamente già nella stagione contrattuale), che nei loro massimi organismi dirigenti (Direttivo nazionale e Comitato centrale) approvano dei documenti esplicitamente critici sull'impianto proposto in trattativa (l'uno ribadendo esplicitamente il rifiuto di un accordo "a trazione metalmeccanica" <http://www.rassegna.it/articoli/riforma-della-contrattazione-la-ricetta-della-filctem>, gli altri più contraddittoriamente sostenendo la sperimentazione del loro rinnovo e quindi l'inapplicabilità di questi principi in un accordo quadro per il futuro <http://www.fiom-cgil.it/web/attachments/article/4968/CC%2014.12.2017%20Odg%20SISTEMA%20CONTRATTUALE.pdf>). Al tavolo, si lima e si rivede più volte i punti più critici. L'impianto, come vedremo, rimane però quello padronale. L'accordo è chiuso al fotofinish, il 28 febbraio (appena prima del voto del 4 marzo) e firmato subito dopo, il 9 marzo.



Vediamo allora, finalmente, i contenuti di questo accordo.

Testo accordo	Considerazioni critiche
<p>1. Le ragioni</p> <p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria. In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.</i></p> <p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.</i></p> <p><i>Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.</i></p> <p><i>Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.</i></p>	<p>La breve introduzione del testo ne riporta senso ed obbiettivi principali. CGIL CISL UIL e Confindustria ritengono infatti necessario definire “a livello interconfederale” non solo principi, regole e procedure della contrattazione collettiva (governance), ma anche <i>modalità, contenuti e assetti</i>. È la dichiarazione della necessità di un indirizzo, una perimetrazione, un ingabbiamento per tutta la contrattazione (non solo di quella aziendale, ma anche di quella nazionale).</p> <p>Tutto l'impianto del testo evidentemente sbilanciato dalla parte dell'impresa. Certo, nell'ottica emendativa con cui sono intervenute, CGIL CISL UIL riescono a inserire tra gli obbiettivi generali da perseguire “la riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito e la crescita dei salari” (vedremo poi come questi obbiettivi sono stati operazionalizzati nel testo). È però evidentemente <i>l'interpolazione</i> (l'aggiunta di elementi originariamente estranei): l'asse del testo è “la crescita del paese”, il miglioramento di competitività e produttività, la costruzione di un “<i>sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro</i>”.</p> <p>Non a caso, il tema della disoccupazione è declinato in primo luogo come “occupabilità” (cioè sotto forma di politiche rivolte a migliorare le capacità/qualifiche dei singoli, responsabili evidentemente della loro inoccupazione, e non con interventi volti a modificare le ragioni strutturali del fenomeno).</p>
<p>2. Il contesto</p> <p><i>L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e</i></p>	<p>Anche la lettura del contesto è svolta soprattutto dalla parte dell'impresa e non del lavoro. Il</p>



irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno. È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni. Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire.

problema principale, il primo che viene sottolineato (in continuità con la premessa ed in collegamento con lo svolgimento successivo), è “recuperare il gap competitivo e i differenziali rispetto alle altre economie concorrenti”. Perché lo sviluppo economico, per l'impianto di questo testo, è pensato e basato sostanzialmente sulla crescita delle esportazioni (come nella politica economica di Renzi e Calenda). È solo dopo questa affermazione, in questa funzione, che viene prospettata una crescita degli investimenti pubblici e privati, che infatti devono esser orientati in primo luogo all'innovazione, la competitività e le infrastrutture. E, alla fine, solo alla fine, che trova posto l'interpolazione introdotta dai sindacati (il sostegno alla domanda interna e il superamento dei divari territoriali). Con il tentativo, nel paragrafo successivo di chiara matrice sindacale, di tracciare il campo di un grande compromesso: lavorare insieme per consolidare le condizioni di sviluppo economico e sociale, affrontando qualità del lavoro, crescita occupazione (qui declinata non come occupabilità), riduzione dei differenziali di genere e contrasto al lavoro irregolare (peccato che la gestione capitalistica della crisi, da parte del governo e del padronato, abbiano esattamente agito in senso contrario su tutti questi elementi).

Infatti, poi la declinazione di queste politiche di “sviluppo” è sostanzialmente imprenditoriale. Per i giovani si limitano (e concentrano) sulle condizioni della loro “occupabilità” (incontro tra domanda e offerta di lavoro): il rapporto scuola-lavoro, la professionalizzazione degli studi, la specializzazione tecnica (nell'ottica del capitale umano, anche se il termine sparisce nella versione definitiva del documento).

Non a caso, nel paragrafo successivo, l'aumento dei salari (e in prospettiva, dell'occupazione qualificata e della partecipazione organizzativa) sono indicati a partire dall'aumento della competitività e produttività. Senza i secondi, non si danno i primi (che sono di accompagnamento e “in questa prospettiva”).

(Sulla partecipazione, invece, qui e in altri parti torneremo in fondo al testo).



<p><i>Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.</i></p> <p><i>Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.</i></p> <p><i>Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.</i></p>	<p>La condivisione degli obbiettivi deve porsi infatti entro un'attenta lettura (cosa si intende?) delle politiche Europee (quali? Quelle dell'austerità e della lettera della BCE del 2011?).</p> <p>Infine, si segnala la disponibilità, e tra le righe l'opportunità, del ritorno a patti sociali trilaterali, anche con le istituzioni pubbliche.</p>
<p>3. Tre obiettivi centrali</p> <p><i>Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.</i></p> <p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:</i></p> <p><i>a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;</i></p> <p><i>b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche</i></p>	<p>I tre "obbiettivi centrali" ribadiscono sostanzialmente quanto illustrato prima, anche se nella loro articolazione rivelano una maggior impronta sindacale:</p> <p>a. Lo sviluppo viene infatti posto (diversamente da prima) come crescita sostenibile ed inclusiva, in grado di affrontare dualismi e divergenze sociali (in particolare nel mezzogiorno, anche se viene indicato come strumento i patti territoriali)</p> <p>b. L'inserimento dei giovani, e delle donne, diversamente da prima non viene declinato come occupabilità, ma come condizioni del mercato del lavoro.</p>



<p>attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;</p> <p>c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.</p>	<p>c. Nel modello di relazioni sindacali si nota più l'impronta imprenditoriale, in quanto torna la priorità e la centralità della competitività ed il collegamento tra innovazione, produttività e retribuzioni.</p>
<p>4. Democrazia e misura della rappresentanza</p> <p><i>Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.</i></p> <p><i>Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali.</i></p> <p><i>Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".</i></p> <p><i>Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.</i></p> <p><i>Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.</i></p>	<p>L'accordo, non appena esce dalla declamazione di principi e obiettivi generali, è in primo luogo occasione per ribadire il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.</p> <p>Quel testo, a fronte della definizione e operazionalizzazione del giusto principio della rappresentanza, impone un modello di regole che esclude i sindacati non firmatari dalle elezioni delle Rsu, limita la titolarità dei delegati/e e li vincola alla sigla con la quale sono stati eletti, non prevede il voto obbligatorio dei lavoratori e delle lavoratrici per l'approvazione degli accordi. Inoltre, limita l'agibilità e diritti, introducendo il principio della esigibilità (impossibilità di contrastare con la mobilitazione gli accordi, o loro conseguenze, che sono approvate a maggioranza, addirittura con sanzioni per chi dissente).</p> <p>Quel testo, a 4 anni dalla sua approvazione, non è però mai stato pienamente applicato. Assunto e rivendicato in ogni occasione o contratto, utilizzato per escludere dalle elezioni RSU chi ha deciso di non sottoscriverlo, è rimasto lettera morta proprio sulla misurazione della rappresentanza, ed in molte realtà (per fortuna) anche sulla irreggimentazione dei delegati/e. Oltre al fatto che nessun ccnl ha sinora previsto sanzioni o concrete conseguenze del principio dell'esigibilità aziendale.</p> <p>Proprio per questo l'accordo ne ribadisce solennemente lettera e contenuti, tentando di rimetterlo in piedi e dargli finalmente applicazione (invocando qui la collaborazione istituzionale per poterlo implementare).</p>



Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori. In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adequatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;

b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Il testo introduce quindi il nuovo concetto tanto caro a Confindustria, la misurazione della rappresentanza anche da parte datoriale.

Per farlo, si pensa quindi di aprire un percorso condiviso anche con le altre parti datoriali, ma soprattutto di coinvolgere il CNEL (cercando di dargli una funzione operativa, oltre alla mera registrazione della contrattazione). A quest'ente costituzionale, viene infatti chiesto di perimetrare i settori contrattuali (a chi si applicano i diversi ccnl?) e verificare quindi quali contratti, e da chi sono sottoscritti, esistono nei diversi settori.



<p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;</i> • <i>garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.</i> <p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.</i></p> <p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.</i></p> <p><i>Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.</i></p>	<p>Sulla base di tutto questo, si dovrebbero quindi prima o poi (più poi che prima, ad occhio), definire regole condivise sugli ambiti di applicazione dei diversi ccnl.</p> <p>Infine, Confindustria e CGIL CISL UIL avanzano vagamente (<i>eventuale definizione</i>) la prospettiva che le intese sulla rappresentanza (cioè, il TU del 10 gennaio e quelle che eventualmente potessero scaturire da questo percorso), diventino la base per una legge in materia (ci domandiamo, rendendo norma generale e quindi obbligatoriamente applicata anche l'irreggimentazione dei delegati/e, l'esigibilità e le sanzioni?).</p> <p>E proprio in conclusione (in cauda semper stat venenum) viene ribadita l'opportunità (la necessità) di una "piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza", "<i>diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.</i>" Certo, non è esattamente la versione del padronato (che avrebbe voluto un intervento confederale di indirizzo, esplicitamente diretto ad articolare clausole e procedure di raffreddamento, oltre che le conseguenze dell'inadempimento contrattuale, cioè le sanzioni). Ma, al di là dell'occultamento di questa esplicitazione, il senso politico e la lettera del testo sono chiari: si chiede proprio che nei ccnl sia data piena applicazione ad esigibilità e clausole di limitazione del conflitto.</p>
<p>5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva</p> <p><i>I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle</i></p>	<p>La quinta parte è il centro dell'accordo: quello che definisce la struttura degli aumenti salariali e quindi dovrebbe dare corpo e concretezza a tutti gli obbiettivi e le dichiarazioni della prima parte sul</p>



relazioni industriali un modello di "governance adattabile" in grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;

B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;

C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;

D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;

rilancio della domanda interna e l'incremento degli stipendi.

In primo luogo, si afferma che ogni contratto collettivo ha ovviamente le sue peculiarità, ma meglio dare una gabbia organica.

Quale? Lo si vede in otto comodi passaggi, dalla A alla H.

A. La contrattazione collettiva mantiene 2 diversi livelli (nazionale e aziendale/territoriale), con specifiche caratteristiche e funzioni.

B. Questa contrattazione collettiva (sia ccnl sia aziendali) dovrà contribuire ad aumentare i salari, ma nel quadro delle riforme per la competitività e la produttività (cioè quelle che legano gli aumenti e le defiscalizzazioni al salario accessorio variabile), e nel contempo dovranno favorire il valore aggiunto, i risultati aziendali, le competenze tecniche e organizzative (non quelle formali, ma quelle che "il lavoro delle persone può esprimere"). Con questi vincoli ed indirizzamenti, sembra non solo ovvio ma praticamente obbligato che la contrattazione collettiva a cui ci si riferisce sia formalmente tutta, ma in sostanza solo quella di secondo livello.

C. Il ccnl è garante dei trattamenti economici e normativi minimi: è praticamente la stessa identica definizione dell'accordo separato del 2009.

D. Nel ccnl si disciplina anche bilateralità che quindi avranno indirizzi interconfederali, ma mantengono titolarità categoriale.



E) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);

F) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;

G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;

H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento

Se quinta parte è il centro, i paragrafi e, f, g e h ne sono il cuore. In questa paginetta si traccia la struttura degli aumenti salariali nei diversi contratti e, in questo modo, si ridefinisce anche il concetto stesso di salario, che ingloba come vedremo componenti non monetarie.

Il salario infatti viene separato in due componenti: il TEM (Trattamento Economico Minimo, lettera H), cioè sostanzialmente i minimi tabellari; ed il TEC (Trattamento Economico Complessivo, lettera F), formato dai minimi e da tutti gli altri trattamenti economici comuni al settore, compreso "le eventuali forme di welfare".

Et voilà, primo risultato: in questo modo, tutte le forme di welfare (flexible benefits compresi, dalla benzina ai buoni Amazon) non sono più semplici benefits aggiuntivi, ma sono diventate una componente formale del salario.

Inoltre (lettera H) si prevede che il TEM varierà in funzione dell'IPCA depurato, secondo norme e prassi dei singoli ccnl.

Et voilà, secondo risultato. I minimi tabellari varieranno in funzione degli scostamenti: quindi potranno aumentare come diminuire! Ed in ogni caso, gli aumenti sono schiacciati sotto l'inflazione, mantenendo quindi i minimi tabellari schiacciati al ribasso (il padronato avrebbe voluto esplicitare che queste variazioni "non potranno eccedere" l'IPCA depurata, la versione finale è il più neutro "in funzione", ma il risultato è sostanzialmente equivalente). L'azione sindacale, infine, ha introdotto la solita interpolazione: "secondo norme e prassi dei singoli ccnl". Alcune categorie della CGIL hanno ottenuto di mantenere i propri riferimenti tabellari ed evitare l'automatica e obbligatoria diffusione del meccanismo ex-post dei metalmeccanici. Questo però, inevitabilmente, diventa per tutti il punto di riferimento naturale di questo sistema.

Infine (lettera G), si prevede che il ccnl dovrà "orientare" gli accordi di secondo livello, verso "trattamenti economici strettamente legati (mi raccomando, strettamente!!) a produttività, qualità efficienza, redditività e innovazione. Sono tutti parametri variabili, differenziabili per stabilimento, reparto, squadra e persino individui. Et voilà, terzo obiettivo: la contrattazione



<p><i>economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.</i></p>	<p>decentrata è strettamente ingabbiata su parametri variabili per, cancellando ogni ipotesi di premialità e redistribuzioni fisse ed omogenee per tutti/e nei contratti.</p> <p>Un'ultima nota aggiuntiva sulla parte conclusiva della lettera F. Nel TEC, oltre al welfare, si prevede la possibilità di prevedere altri istituti stipendiali (come indennità ed elementi della retribuzione di varia natura), indipendentemente se disciplinati dal ccnl o dai contratti aziendali. Si prevede però che il ccnl precisi chiaramente durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati. Il padronato avrebbe voluto anche aggiungere che l'esclusione esplicita della possibilità di sommare medesimi istituti a livello diverso (una sorta di assorbimento, che avrebbe introdotto il principio del livello unico contrattuale, o nazionale o aziendale, almeno su queste voci stipendiali). L'azione sindacale di interpolazione ha ottenuto di rimandare ai futuri ccnl la "disciplina degli eventuali effetti economici in sommatoria" tra i due livelli contrattuali (da notare "l'eventuale").</p>
<p>6. Relazioni industriali. È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione: a) Welfare; b) Formazione e competenze; c) Sicurezza sul lavoro; d) Mercato del lavoro; e) Partecipazione.</p> <p>a) Welfare La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle disuguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.</p>	<p>Nella sesta e ultima parte, sono individuate una serie di linee comuni, da approfondire in successive e specifiche intese, su alcune altre questioni (welfare, formazione e competenze, sicurezza, occupazione e partecipazione).</p> <p>Stupore e meraviglia. Il testo riconosce che la difficile tenuta dello stato sociale crea disequilibri e disuguaglianze. Come risolvere? L'azione sindacale porta in primo ad un'affermazione politica significativa (<i>innanzitutto è necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico</i>), mentre il padronato avrebbe preferito un più prosaico miglioramento delle coperture sociali attraverso un corretto equilibrio fra welfare pubblico e privato. Questa affermazione generale, a scanso di equivoci, rimane comunque un'interpolazione nel testo, non trovando poi nessun riscontro nel suo proseguo (ed anzi, come vedremo, avendo invece delle parti che la contraddicono direttamente).</p>



Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di governance che si dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di welfare integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

L'accordo infatti prosegue concentrandosi sul "welfare contrattuale" come forma "integrativa" di quello pubblico.

In realtà, in tutto il mondo i servizi socio-sanitari mutualistici sono più costosi e meno efficaci di quelli pubblici. Lungi da rafforzare le coperture globali, si favorisce soprattutto la crescita di società private, centrate sull'obiettivo di valorizzare il proprio capitale. Si innalza la spesa complessiva, per il profitto di alcuni, a spese del peggioramento complessivo del sistema. Da una parte infatti questo welfare copre solo una parte della popolazione (quella compresa nei contratti o nei territori dove è previsto). Dall'altra copre solo parzialmente le prestazioni necessarie (solo un fondo integrativo su 3 copre tutti i ricoveri; solo il 39% garantisce la copertura degli accertamenti diagnostici). In ogni caso, degrada la salute, incentivando pratiche adatte solo (o soprattutto) ad incrementare i consumi, logorando il SSN, universale e gratuito, a cui vengono sottratte le risorse.

La proposta è quella di prevedere linee di indirizzo e forme di bilateralità (enti paritari che gestiscano fondi e strumenti di welfare), in modo di coordinare e armonizzare una pratica per ora molto disomogenea. Anche per consentire "una maggior universalità delle tutele". Divertente ossimoro, una maggiore universalità (allora esiste un'universalità non...universale). A dimostrazione che si è ben consapevoli che il welfare integrativo è parziale e divide i cittadini, i lavoratori e le lavoratrici, amplificando le disuguaglianze su un fronte delicato come quello socio-sanitario.

In particolare, si pensa sfruttare le nuove normative di rafforzamento della previdenza complementare. Da una parte facendo crescere i fondi (rilancio delle adesioni) ma dall'altra anche diversificando "le loro scelte di portafoglio al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del paese": cioè proponendo che i contributi pensionistici dei lavoratori e delle lavoratrici siano investiti come capitale di supporto alle stesse imprese nei loro processi di ristrutturazione e allargamento dei propri mercati.



A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il

Per questo obiettivo, si propongono defiscalizzazioni varie sulle prestazioni, i rendimenti e gli utilizzi dei fondi. Dopo tanto parlare nel sindacato contro la politica dei bonus e delle defiscalizzazioni di Renzi, si propone di allargarla i fondi pensione. In ogni caso, dal testo scompare almeno l'esplicita volontà padronale che, nel quadro di un rafforzamento della previdenza complementare, pensava addirittura di introdurre una revisione "equitativa" delle contribuzioni previdenziali obbligatorie, per ridurre il costo del lavoro ("interessante" proposta, rivelatrice di tutto un modo di pensare, anche in relazione alle diverse proposte di decontribuzione di 3 o 4 punti percentuali circolate lo scorso autunno, e che ci fa intravedere le prossime linee di sfondamento del padronato). Un'ipotesi, in ogni caso, che per il momento e per fortuna CGIL CISL UIL hanno respinto.

In conclusione, si ribadisce fortemente la centralità dei ccnl in materia, invitando il legislatore a non alterarne gli equilibri con interventi improvvisi o non concordati sulla previdenza complementare.

Formazione e competenze. Un titolo che già dice tutto. Competenze (casualmente è un termine con la stessa radice etimologica di...competere) è infatti la parola d'ordine per eccellenza dell'impianto confindustriale sulla formazione.

Qui i sindacati accolgono completamente questa impostazione. Ma cosa si intende per competenze?

Il Quadro Europeo delle Qualifiche e dei Titoli (European Qualification Framework - EQF), proposto dal Parlamento Europeo nel 2008, prevede che i percorsi formativi possano incrementare conoscenze, abilità o competenze.

Le conoscenze sono apprendimenti teorici e pratici relativi ad un settore.

Le abilità, cognitive e pratiche, sono le capacità di applicare queste conoscenze per portare a termine compiti e risolvere problemi.

Le competenze sono le capacità di utilizzare conoscenze, abilità, capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e



miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro. Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato

nello sviluppo professionale e personale.

Allora, concentrandosi sulle competenze, si vogliono sostanzialmente affermare due cose.

Primo, il sistema formativo deve essere focalizzato non alla conoscenza, non alle abilità, ma alla formazione e alla certificazione del sapere in vista della professione. La formazione viene così intesa come costruzione del "capitale umano" (del resto era il titolo di questa parte, nelle versioni precedenti del testo). Trent'anni fa il periodo medio di formazione in un posto di lavoro era di due mesi, oggi è di circa una settimana. L'addestramento professionale era un percorso che le aziende una volta si caricavano quasi completamente. Oggi, nell'epoca del lavoro flessibile, si chiede invece di esternalizzare questo compito, caricandone i costi sulla collettività e la responsabilità sul singolo (come si dice nel testo... ah sì, occupabilità). Anche se la società moderna (complessa, tecnologica e digitale) chiede proprio un rafforzamento delle conoscenze e delle abilità (per gestire criticamente i flussi di informazione), il primo obiettivo padronale è invece quello di trasmettere (e soprattutto certificare in funzione della selezione aziendale) le competenze, segmentate sui diversi livelli. Questo modello è stato infatti imposto a tutto il sistema scolastico, con indicazioni che prevedono che la certificazione delle competenze avvenga "al termine della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado": il D.M. 742 del 7 ottobre 2017 individua 8 competenze chiave (4 livelli di padronanza) e persino l'utilizzo dei punteggi INVALSI.

Secondo, in questo quadro, la struttura formativa può, ed anzi deve, esser segmentata e scomposta, in quanto per trasmettere competenze sono inutili sistemi omogenei ed universali. Le competenze, infatti, possono esser acquisite formalmente (scuola e università), non formalmente (ogni altro organismo che persegua scopi educativi e formativi come volontariato, Servizio Civile Nazionale, privato sociale, imprese ed apprendistato) ed informalmente (qualunque esperienza durante l'arco della vita). Si svalorizza e parzializza il titolo di studio e la funzione universale dell'istruzione, facilitando così una diversificazione delle università e delle scuole su linee di classe: quelle di livello più basso, che certificheranno competenze, e quelle di livello più alto, che riserveranno ad un'élite conoscenze e sapere



dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interesse del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps. Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0". Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la

critico. Questo è, al fondo, l'impianto proposto dal testo.

Non a caso, sin dall'incipit, viene affermato che le competenze servono proprio a rafforzare la competitività delle imprese e del sistema produttivo. Perché l'obiettivo è esplicitamente quello di rafforzare l'occupabilità dei giovani (dei singoli), non l'occupazione (di tutti/e).

Non a caso, viene proposta nel testo una visione dell'alternanza scuola-lavoro non come processo educativo di conoscenza del mondo del lavoro, ma come il primo grado di inserimento in un'azienda, di un semplice formazione e addestramento professionale che possano evolvere naturalmente verso apprendistato e assunzione.

Non a caso, istituti tecnici superiori e università vengono valorizzate solo ed esclusivamente per il loro eventuali integrazioni con le imprese e le loro esigenze.

Infine, si propongono percorsi di formazione continua a lavoratori e lavoratrici. Cioè di nuovo, il problema della disoccupazione, anche di quella strutturale dovuta ai processi di ristrutturazione che colpiranno alcune mansioni e alcune professioni, è declinata nel testo esclusivamente come "occupabilità" e capacità individuale di acquisire nuove competenze, strutturando un sistema formativo flessibile per gli adulti (garanzia dell'occupazione stabile non sarebbero contratti e diritti, ma un sistema integrato di formazione permanente, mi raccomando defiscalizzato e con la certezza dei trasferimenti INPS). Un sistema in cui si pensano centrali Fondimpresa e fondi interprofessionali vari.

In un tempo segnato quotidianamente da incidenti e morti sul lavoro, non poteva mancare una parte sulla sicurezza. Cosa si propone, per questa vera e propria emergenza sociale?

In primo luogo, una fase di analisi e di proposta (pensiamoci bene prima di fare qualunque cosa, che è sempre la cosa migliore da fare durante un'emergenza).



formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per favorire il perseguimento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che

Poi, sostanzialmente, il testo propone un rafforzamento della partecipazione organizzativa di lavoratori e lavoratrici, volte al rafforzamento di una consapevole e matura cultura della sicurezza.

Cioè, il problema principale non viene considerato la scarsità di investimenti, la necessità di spingere ed obbligare le direzioni aziendali a sostenere quei costi che sono strutturalmente necessari per mantenere livelli minimi di sicurezza. No. Il problema viene focalizzato sulla cultura diffusa: sono le persone, i lavoratori e le lavoratrici, che non sono abbastanza attenti e consapevoli per evitare gli incidenti. Tant'è che l'intervento principale che viene proposto è la valorizzazione sinergica dell'INAIL, per prevenzione, ricerca e formazione. In pratica, una visione tutta schiacciata nell'ottica imprenditoriale.

La parte relativa al mercato del lavoro declina gli interventi secondo il principio dell'occupabilità sottolineato nella premessa e negli obiettivi.

Per questo si propone un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali. Non si capisce bene cosa si intende per "utilizzo flessibile", se non che sia necessario potenziare i soggetti pubblici ed anche privati che si occupano di occupazione, definendo servizi minimi e così anche ampia autonomia territoriale nella loro azione. Decisiva in questa azione, nell'ottica dell'occupabilità, viene quindi indicata la formazione.



operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, medio tempore, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere

Si richiama quindi l'accordo interconfederale del primo settembre (parzialmente recepito nella legge di bilancio 2018), su cui si chiede completa applicazione (l'accordo propone, per le ristrutturazioni e le crisi aziendali, politiche "attive" di ricollocazione: un "piano operativo" per la formazione durante la CIGS, attraverso i fondi interprofessionali; oltre che alcuni correttivi degli ammortizzatori nelle aree di crisi complessa e non complessa). In questo contesto si vuole anche inquadrare il nascente Assegno di ricollocazione, cioè quello strumento introdotto dal Jobsact che trasforma la gestione della disoccupazione in un nuovo business: si prevede infatti che durante la NASPI (il normale assegno di disoccupazione), si possa aderire ad un progetto di formazione e ricollocamento, gestito anche da privati, che permette a queste società di incassare sino a 5mila euro se l'intervento si conclude con un'assunzione (indeterminata anche di apprendistato, determinata a 3/6 mesi, anche part time con almeno il 50% del tempo pieno).

Infine, oltre a ri-sottolineare il ruolo nella formazione di Fondimpresa, si rimanda a future proposte per garantire la tutela e la riqualificazione delle attività produttive.

In ultimo, la partecipazione. In tutto il testo, qui e lì, ci sono continui richiami alla partecipazione (presenti anche nelle norme sulla defiscalizzazione del salario accessorio o in diversi ccnl). In questa parte, la partecipazione è declinata unicamente a livello organizzativo (come coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici dell'innovazione di



produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

prodotto e di processo, attraverso la collaborazione dei dipendenti, circoli di qualità, raccolta del loro punto di vista, ecc). Si propone di incoraggiarla e sostenerla nella contrattazione di secondo livello, sempre per favorire (ovviamente), la competitività. E si pensa anche timidamente di valorizzare forme di compartecipazione alla definizione degli indirizzi strategici (anche se non si chiarisce come).

Nel documento CGIL CISL UIL del gennaio 2016, in realtà, si prevedevano anche forme di partecipazione nella governance (Consigli di Sorveglianza, come sede "non necessariamente paritetica" di condizionamento della gestione aziendale) e persino economico-finanziaria (anche attraverso le rappresentanze sindacali).

Per fortuna, qui non ce ne è traccia.

Questi infatti sono tutti strumenti che creano ambiguità e confusione sui ruoli, e gli interessi contrapposti, del lavoro e del capitale (la gestione dell'impresa, la parte datoriale, la controparte di lavoratori e lavoratrici). Così, si schiacci le lavoratrici e i lavoratori nella loro funzione strumentale di fattore produttivo al servizio dell'impresa, negando la loro autonomia, la loro indipendenza dall'azienda. Ed anche il loro antagonismo con gli interessi dell'impresa.

Il sindacato, al contrario, dovrebbe sviluppare processi, strumenti e istituzioni di autodeterminazione dei lavoratori e delle lavoratrici, di contrasto al comando dell'impresa (volto unicamente a incentivare il loro sfruttamento), di controllo collettivo del lavoro e della produzione, ripudiando queste forme di complicità aziendale.

In conclusione, CGIL CISL UIL hanno quindi sottoscritto un testo con un'impostazione confindustriale, che traccia un nuovo modello contrattuale "a trazione metalmeccanica". Il contratto nazionale prevede infatti solo aumenti inferiori all'inflazione reale (assumendo l'IPCA depurata come riferimento, senza considerare come nel testo del 2016 la produttività totale dei fattori, o il recupero della produttività del settore o la redistribuzione della ricchezza). Gli aumenti salariali sono quindi concentrati sui contratti aziendali, solo in forma variabile (in rapporto al valore aggiunto, risultati e produttività). L'obiettivo di prevedere stipendi nazionali sostanzialmente piatti quindi è stato pienamente raggiunto. Inoltre, con il TEC si formalizza il welfare contrattuale nella struttura del salario. L'ipotesi padronale di ridurre ad uno i livelli contrattuali (a scelta) è formalmente respinta. Questo impianto, però, assicura un progressivo svuotamento del ccnl (limitandoli ad un inquadramento normativo ed un'impostazione salariale minimale) e nel contempo ingabbia i contratti di secondo livello, rendendo quindi sempre più gli stipendi variabili in funzione del ciclo economico e dei margini di profitto dell'impresa. Il tutto, nel quadro di un testo che su welfare, formazione, occupabilità recepisce pienamente l'impostazione padronale.



La verità di un accordo sindacale, comunque, non è solo nel suo testo. E', appunto, nel suo invero: cioè nella sua concreta applicazione. Il testo vuole chiudere la stagione contrattuale precedente tracciando un nuovo modello, con alcuni contenuti precisi. Allo stesso tempo, il 4 marzo si è dischiuso un nuovo scenario. Certo, i suoi presupposti c'erano da lungo tempo, e al fondo le elezioni politiche hanno solo registrato una tendenza di lungo periodo. La nettezza dei risultati, e soprattutto la loro cristallizzazione nella dinamica politica ed istituzionale, aprono un'altra fase storica. I risultati elettorali sono stati segnati da una saldatura (vedremo se di breve durata, temporanea o duratura) tra classi subalterne e movimenti politici della destra sociale (Lega di Salvini) o con una matrice reazionaria (comunità dei piccoli imprenditori ed auto-imprenditori del M5S). Al di là del governo che nascerà (o della possibile precipitazione in una nuova prova elettorale), queste forze hanno una loro egemonia nel paese e nel senso comune, e soprattutto sono maggioranza in parlamento. Difficile che Confindustria ed il padronato non colgano l'occasione per riprendere un processo di ulteriore logoramento e definitivo superamento del contratto nazionale, verso una territorializzazione e/o aziendalizzazione della regolazione del lavoro. La CISL, e soprattutto la FIM di Bentivogli, da tempo tracciano questi scenari (anche se non proprio fortunate in FCA, come mostrano i recenti risultati su RLS e RSU, che mostrano un successo della FIOM o, al contrario, di FISMIC e UIL). Queste linee guida, fissando i risultati della recente stagione contrattuale, rappresenta in fondo un'ottima base di partenza per questo ulteriore sfondamento. Nel contempo, però, questo impalcatura potrebbe essere presto travolta da spinte e processi che rimettano in discussione questo fragile compromesso, chiuso più sull'affermazione di un principio politico che di una reale saldatura di pratiche e intenzioni.

In questa incertezza, davanti alla prospettiva di ulteriori offensive padronali, il compito di un sindacato generale del lavoro, il compito della CGIL, dovrebbe esser proprio quello di riprendere un punto di vista centrato sugli interessi generali del lavoro (e non sulla vana ricerca di un grande compromesso col padronato, che in questa fase ancora segnata dalla crisi viene continuamente travolto da progressivi arretramenti). Per questo, con questa prospettiva di classe, sarebbe necessario far saltare nella pratica questo accordo. Nei ccnl e nei contratti aziendali, sarebbe necessario riprendere una conflittualità diffusa su una piattaforma rivendicativa radicale, che superi limiti e confini di questo impianto. Proprio perché attraverso il conflitto, e solo con il conflitto, è possibile modificare i rapporti di forza. Perché questo accordo rappresenta solo una fragile tregua, tutta sbilanciata dalla parte del padrone: inevitabilmente precipiterà su un punto di caduta molto più arretrato, se non troverà un movimento del lavoro in grado di sviluppare una contrattazione nazionale e di secondo livello che rompa esplicitamente con i suoi presupposti. Lo so. Non è facile. Anzi, è difficilissimo. Però è possibile. Come mostrano diversi rinnovi che sono già avvenuti fuori dall'impianto del ccnl metalmeccanico. Questa comunque è un'altra storia. È il tema del congresso CGIL. Ne parleremo quindi ancora, in un altro luogo, in un altro momento.

27 aprile 2018

Luca Scacchi