

LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I settori rappresentati da Confesercenti sono caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime che necessitano di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro. Le piccole e micro imprese nel corso di questi anni hanno contribuito a garantire sviluppo e occupazione.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento delle retribuzioni, si condivide di avviare un progetto di riforma dei modelli contrattuali, attraverso una sperimentazione su quattro anni, attribuendone la regolamentazione all'autonomia negoziale, che saprà cogliere le soluzioni migliori in funzione delle specificità - produttive, dimensionali, di mercato - dei singoli settori, secondo i seguenti principi:

- Si conferma un assetto su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello territoriale o alternativamente aziendale. I singoli contratti definiranno modalità di verifica sull'andamento della contrattazione di secondo livello anche a livello territoriale.
- Pur avendo gli ultimi rinnovi, sia nel Terziario che nel Turismo, previsto una vigenza quadriennale e che potrebbe quindi costituire un adeguato riferimento temporale, si ritiene di poter condividere un modello contrattuale di durata triennale, per la parte economica e per quella normativa, sia per il contratto nazionale che per la contrattazione di secondo livello.
- Si condivide la necessità di un parametro nazionale cui agganciare la dinamica salariale dei rinnovi nazionali, a partire da un valore retributivo medio individuato dalle parti, facendo riferimento ad un indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati che

andrebbe elaborato da un soggetto terzo. La verifica sugli eventuali scostamenti è di competenza delle parti stipulanti che potranno definire modalità e condizioni per il recupero entro la vigenza contrattuale.

- La bilateralità sviluppata nei settori rappresentati da Confesercenti, andrà valorizzata come luogo di collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi specifici per cui ciascun ente è stato istituito. Dovrà sempre più ispirarsi a principi coerenti e innovativi in grado di incidere significativamente a favore di un nuovo modello di relazioni sindacali, che non potranno vedere la sovrapposizione tra conflitto e collaborazione nelle medesime sedi. La bilateralità dovrà quindi rappresentare un valore, divenendo anche un efficace strumento di regolazione dei rapporti e di prevenzione del conflitto. Le parti lavoreranno insieme ad una riorganizzazione e completamento della bilateralità per renderla sempre più rispondente alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

- La previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica che le categorie stabiliranno nei singoli contratti, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, dovrà in ogni caso essere legata alla presentazione della piattaforma sindacale sei mesi prima della scadenza.

- In coerenza con questa previsione si conferma un periodo di "tregua sindacale" di sette mesi dalla presentazione della "piattaforma", implementabile dalle parti stipulanti il CCNL, per consentire il regolare svolgimento del negoziato stabilendo che, in caso di mancato rispetto, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto durante il periodo di "tregua".

- Per quanto attiene al secondo livello di contrattazione, territoriale o in alternativa aziendale, si condivide la necessità di confermare e rendere strutturali gli incentivi fiscali e contributivi legati al recupero della produttività, confermando le regole per le quali tale contrattazione si esercita per le materie delegate, in tutto o

in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio dei “ne bis in idem”. Eventuali controversie sono da demandare all'autonomia collettiva alle condizioni e con le modalità da definire nei contratti nazionali. Analogamente si conferma il ricorso al collegio arbitrale secondo le prassi stabilite dalla contrattazione nazionale.

- Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile, dovranno essere determinati avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Nei settori rappresentati da Confesercenti la produttività non si può misurare solo in numero di ore lavorate, in quanto può assumere forte valenza la modalità di utilizzo dei tempi di lavoro nella logica della qualità dei servizi offerti e della conseguente crescita aziendale.
- Si condivide che le parti nei contratti nazionali possano concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile per la diffusione della contrattazione di secondo livello, sostenuti dalle incentivazioni previste, nelle PMI.
- Occorrerà incentivare il ricorso alla contrattazione integrativa quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori. In questa direzione, i contratti nazionali individueranno le soluzioni più idonee, non esclusa l'adozione di “elementi economici di garanzia” o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva. Le parti potranno accordarsi per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi del CCNL nonché, per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL.

- Si condivide infine l'attivazione di un Comitato paritetico settoriale, con il compito di verificare la funzionalità di quanto definito con il nuovo accordo e di costituire la sede di analisi e di verifica delle relazioni industriali e della gestione del fattore lavoro nel sistema rappresentato da Confesercenti.
- Con riferimento al tema della rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, si conferma l'interesse a definire nuove regole per la certezza della rappresentanza (ivi compresa la certificazione INPS).