



Stati Generali della CGIL Lombardia

CONTRATTARE, TUTELARE, INSEDIARE. Le tre sfide del prossimo futuro

VII Edizione – Cremona 21/22/23 Ottobre 2015

4a sessione: CONTRATTARE 23 Ottobre 2015

Massimo Balzarini Segreteria Cgil Lombardia

SITUAZIONE GENERALE

La **situazione economica**, a ottobre 2015, pur mostrando deboli segnali di recupero è lontana dai livelli pre-crisi, sia in termini occupazionali che di ripresa produttiva.

La crisi rimane profonda, ha modificato radicalmente il tessuto industriale e richiederà di attrezzarci con nuovi strumenti di analisi. Per queste ragioni la stabilità della ripresa ci appare ancora lontana.

Si conferma un tasso di disoccupazione medio nazionale attorno al 12%, in Lombardia pari all'8%, quella giovanile oltre il 40%. Le risposte a questa crisi non sono state strutturali e non sono state poste in campo adeguate politiche industriali, ma si sono limitate a ridurre i diritti esistenti.

Uscire dalla crisi richiede investimenti "selettivi" in innovazione e ricerca, che aumentino il valore aggiunto delle produzioni, contribuiscano ad elevare il grado di specializzazione tecnologica dell'industria e degli addetti, agire perché la competitività non si limiti alla riduzione del costo del lavoro.

Quadro sintetico CCNL nazionali e contrattazione territoriale di categoria

Sul fronte dei rinnovi contrattuali nel corso del solo 2015, si sono chiusi i rinnovi del CCNL bancari, che ha richiesto quasi due anni di trattative e forti mobilitazioni, il CCNL terziario concluso con la scissione delle associazioni datoriali. Da una parte Confcommercio firmataria dell'intesa raggiunta, mentre con il settore della distribuzione organizzata si è lontani da una ipotesi di accordo e le mobilitazioni sono ancora in atto, situazione che si riproduce sul CCNL turismo e altri contratti del settore.

Nel settore alimentare sono state presentate piattaforme unitarie e nel settore metalmeccanico è in via di definizione la piattaforma contrattuale.

Nella scorsa settimana è stata siglata l'ipotesi di accordo del rinnovo del CCNL chimici per il triennio 2016-2018, e la stessa categoria ha presentato piattaforme unitarie per altri importanti contratti fra cui elettrico e gomma plastica.

Tutto questo mentre è in corso il tentativo da parte di Confindustria di destrutturazione del contratto nazionale, evitando di aprire un reale confronto sul modello contrattuale.

Vi sono criticità nei rinnovi conquistati dovute al contesto di crisi e alle resistenze delle associazioni datoriali, ma si sono aumentati i salari dei lavoratori in ingresso (vedi il caso dei bancari), si è rinnovato in

modo unitario e con un aumento salariale (vedi terziario), si è introdotto un meccanismo di aggancio all'inflazione con revisione periodica degli scostamenti (chimico).

E' l'esemplificazione della capacità del sindacato di dare risposte positive ai problemi di tutela salariale, di professionalità del lavoro e di competitività delle imprese.

Riportiamo le parole del segretario generale della CGIL "Se davvero si vuole innovare, valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, dare competitività alle imprese e al Paese, ricostruire un clima di dialogo positivo, dare all'Italia un sistema industriale competitivo e collaborativo, è indispensabile aprire una discussione vera e senza preconcetti sulle relazioni industriali".

Che le relazioni industriali e il tema generale della rappresentanza necessitino di una revisione complessiva lo dimostrano alcuni dati ulteriori.

Nel complesso la situazione dei contratti nazionali è molto articolata mostrando una grande frammentazione, come noi affermiamo da tempo, che rischia di indebolire il ruolo del CCNL nazionale, nonché delle rappresentanze.

Ad oggi registriamo 743 CCNL (fonte CNEL), di cui 255 confederali (CGIL, CISL e UIL), 28 categoriali CISL e UIL, 194 di altre OOSS, 265 con testi analoghi a quelli confederali ma siglate in altre sedi. Quindi si pone un tema di rappresentanza non solo per le OOSS, a cui si è data risposta attraverso l'accordo del 10 gennaio 2014, ma anche per le associazioni datoriali e per la misura della loro rappresentatività. L'altro tema a noi ben chiaro è la necessità di **riduzione** del numero dei CCNL per rafforzare i diritti e ricomporre il mondo del lavoro, obiettivo da porsi – pur in un orizzonte di condivisione – sotto la regia confederale.

Per questa ragione è giunto il momento di aprire la discussione sul modello contrattuale, per quanto possibile unitaria e che dovrà partire dal basso, coinvolgendo i lavoratori nella fase di costruzione. Un primo tema è la necessaria riduzione del numero dei contratti, obiettivo sul quale dobbiamo essere tutti convinti e coinvolti, a partire dalle categorie, con uno sforzo di razionalizzazione e accorpamento. Questa interroga il nostro modello organizzativo che deve orientarsi in funzione della riduzione del numero dei contratti, ad esempio la grande distribuzione modifica l'assetto industriale di produzione di beni di consumo? Come ci attrezziamo a rispondere anche sfidando le associazioni datoriali su questo tema? Altro tema è l'estensione delle tutele contrattuali anche ai lavoratori non coperti da contrattazione, quindi l'estensione dei diritti alle forme atipiche, alle nuove tipologie di parasubordinati e alle partite IVA. Altrettanto essenziale la difesa dei salari in un contesto in cui il modello di difesa del potere di acquisto è in continua evoluzione.

Una breve panoramica dei **CCNL di categoria nazionali e territoriali** ci consente alcune considerazioni su quanto fatto e sulle sfide che ci rimangono. Fra i principali temi trattati nei rinnovi dei CCNL, elemento dominante è la **retribuzione**, seguita dall'**orario di lavoro** con definizione delle modalità di fruizione e flessibilità oltre all'articolazione degli schemi orari.

Sul tema del **mercato del lavoro**, i CCNL nazionali hanno svolto funzione di regolazione delle tipologie contrattuali, definizione delle % massimo sull'organico e successive stabilizzazioni. Seguono **classificazione e inquadramento, formazione e sviluppo professionale**: previsti in tutti i livelli negoziali (e prevista contrattazione applicativa fino al livello territoriale).

Sul tema **malattia e assenteismo** si sono definiti periodo di comportamento e contrasto all'assenteismo. Il capitolo **appalti ed esternalizzazioni** ha affrontato la questione del controllo degli stessi, della loro limitazione e cercato di contrastare l'**illegalità**. Questo è uno dei temi trasversali alla contrattazione, non

solo di competenza della contrattazione nazionale e/o territoriale di categoria ma che assume valenza generale di contrasto alla crisi e sul quale siamo impegnati con azioni anche confederali.

Il tema della **salute e sicurezza** appare presente essenzialmente nei CCNL nazionale, nella definizione della modalità di azione dei RLS, con riferimento ai fattori di rischio specifici per settore, raramente ripreso in accordi territoriali e/o aziendali.

Altrettanto rilevanti sono le **premesse dei CCNL che tendono a definire valori condivisi**, adesione a codici etici, contrasto all'illegalità, regolarità degli appalti, ecc.

Su tutte queste tematiche frutto della negoziazione nazionale, ma che non trovano adeguata risposta a livello territoriale o aziendale è opportuno interrogarci su quanto sia efficace la formazione sia delle RSU che dei gruppi dirigenti per le sfide negoziali. Un tema posto in conferenza di organizzazione da non sottovalutare.

Sul tema della **contrattazione territoriale** il quadro è il seguente.

Nel corso del 2014 si sono stipulati oltre 400 accordi di negoziazione sociale territoriale; la CGIL Lombardia dispone di un osservatorio relativo alla contrattazione sociale territoriale e che, a partire dall'anno scorso, pubblica il rapporto annuale di attività che, per il 2014, sarà disponibile la prossima settimana.

Questo osservatorio, che attinge grande parte dei suoi numeri dal *data base* dello SPI senza il quale questo lavoro non sarebbe possibile, ci permette di dettagliare l'analisi e di dire che l'anno scorso nella nostra regione si è registrata una crescita dell'attività negoziale, testimoniata dall'incremento del numero di accordi rispetto all'anno precedente e dall'incremento percentuale della popolazione regionale interessata da questi accordi che è passata dal 28% del 2013 al 32% del 2014, con comprensori che arrivano a toccare il 60/70% dei cittadini. I destinatari della attività negoziale sono nella stragrande maggioranza dei casi la generalità di cittadini e famiglie, anche se rispetto al 2013, trovano spazio anche lavoratori di aziende in crisi e imprese a testimoniare la ricchezza e l'articolazione della contrattazione territoriale.

Per lo più i temi trattati da questi accordi sono classificabili come "tipicamente" sociali: dalla fiscalità locale, ai contributi economici e agevolazioni tariffarie, ai servizi assistenziali e domiciliari, alle misure anticrisi ecc. Si tratta insomma delle risposte che siamo riusciti a dare alle persone che noi rappresentiamo, negoziando i diritti, l'accesso ai servizi e tutto ciò che dà significato ai diritti di cittadinanza, fortemente minacciati da un sistema di finanza pubblica sempre più incerto.

Tuttavia la contrattazione territoriale è riuscita a cogliere anche le occasioni di sviluppo del territorio e ne ha disciplinato gli aspetti più importanti, come nel caso degli accordi firmati in occasione dell'Esposizione Universale. Così come rilevanti anche gli accordi di valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di impresa.

In diverse occasioni ci siamo posti l'ambizione di contrattare i modelli di sviluppo sul territorio. Si possono citare, la stipula di **patti territoriali di sviluppo**, alcuni sottoscritti o rinnovati fra fine 2014 e inizio 2015, firmati da OOSS, associazioni datoriali e istituzioni allo scopo di rilanciare l'economia, le politiche industriali e lo sviluppo strategico del territorio; e uno di questi è diventato un progetto pilota del Ministero del lavoro. Sono tentativi di contrastare la crisi e l'impoverimento del tessuto industriale ma si sono potuti realizzare solo dove c'è stata volontà delle istituzioni e delle parti datoriali di dare reale rilancio all'economia e non esaurirsi a richieste di deroghe. Alcuni strumenti legislativi messi in campo da Regione Lombardia come la legge sulla competitività LR 11/2014, che nei successivi finanziamenti dovrà prevedere

meccanismi selettivi e premianti alle aziende che accedono ai bandi di finanziamento sulla competitività, possono diventare uno strumento di costruzione di questi patti territoriali, sia per il reinsediamento produttivo mediante riduzione della fiscalità locale, sia per garantire buona occupazione.

E' importante che in questi accordi, che si realizzano fra aziende e istituzioni, come OOSS riusciamo ad essere presenti e protagonisti. Ancora una volta lo strumento della conoscenza e diffusione delle buone pratiche diventa essenziale per non disperdere molto lavoro già fatto.

Questa breve panoramica sulla contrattazione nazionale e territoriale mostra come alcuni temi siano ricorrenti e trasversali.

Emerge anche la necessità che i temi della contrattazione diventino sempre più **trasversali**, non limitati alle sole categorie, alla confederazione o allo SPI. Il tema degli **appalti** è un esempio sul quale torneremo fra poco.

Un esempio di tematica trasversale che può coinvolgere categorie degli attivi e SPI, lavoratori e pensionati è l'efficienza energetica, obiettivo sul quale l'Europa mette a disposizione risorse.

Troppo spesso si riduce alla "sostituzione" delle lampade stradali nei singoli comuni, non agendo su una visione complessiva di efficienza. E' necessario pensare ad un progetto più complessivo che comprenda anche la riqualificazione energetica degli edifici. Regione Lombardia ha stanziato risorse per il rinnovamento degli edifici pubblici e per i comuni al di sotto dei 1000 abitanti è ammesso lo sfioramento del patto di stabilità; per noi è la possibilità di intrecciare i temi dell'occupazione attraverso la ristrutturazione edilizia senza ulteriore impiego di suolo pubblico, creando buona occupazione. E' anche la possibilità di incrociare gli interessi dei singoli cittadini, lavoratori e pensionati, dimostrando così di essere un tema di carattere generale.

Proposte

Alla luce del quadro sopra delineato e, soprattutto, delle cose che ci siamo detti nel corso delle conferenze di organizzazione a proposito di contrattazione inclusiva, possiamo ipotizzare qualche traccia di lavoro e di sperimentazione in un arco di tempo che va da qui al congresso.

L'analisi prima svolta ci permette di affermare la grande utilità degli Osservatori esistenti perché ci consentono di fare un'analisi sia quantitativa del lavoro svolto sia qualitativa dei risultati conseguiti, per potere meglio indirizzare la nostra azione futura e aprire nuovi campi di intervento; ci permettono altresì di individuare temi e argomenti comuni ai diversi ambiti in cui si svolge la nostra azione e, per utilizzarli in modo più efficace, è necessario trovare una modalità per **rendere comunicanti gli osservatori esistenti**, renderli "vivi", anche per valorizzare il grande lavoro che la loro organizzazione e gestione comporta. Fare questo ci permetterebbe di avere uno strumento più organico di analisi e conoscenza, con una visione d'insieme necessaria a un'azione maggiormente inclusiva e vorrebbe dire fare "cultura" della contrattazione rendendo disponibili a tutti i nostri quadri – delegati compresi – i dati e le elaborazioni. Sicuramente si tratta di un obiettivo ambizioso e, per questo, è necessario darci un ragionevole tempo di realizzazione fino al prossimo congresso.

La scadenza del prossimo congresso dovrebbe rappresentare anche il termine per valutare le esperienze che dovremo mettere in campo anche sul versante della contrattazione inclusiva; è stata uno dei fili conduttori della conferenza di organizzazione. Il tema è: come allargare i confini della contrattazione, come includere chi ne rimane fuori. Ma *come* la pratichiamo, *chi* includiamo, *dove* facciamo la contrattazione

inclusiva? Le soluzioni vanno sicuramente ricercate e calibrate sul territorio ed è per questa ragione che dovremmo cercare di praticare alcune **sperimentazioni laddove possibile**, esercitandoci in contrattazioni di sito in aeroporti, ospedali, centri commerciali e tutti i luoghi che ci siamo raccontati nella conferenza di organizzazione. Proponiamo che ogni camera del lavoro scelga un sito in cui sperimentare una contrattazione con cui si provi a dare risposte a coloro che oggi non ne hanno, raccordandosi con le categorie, anche in tema di co-titolarietà, e svolgendo una reale funzione di coordinamento per determinare un'azione comune di tutta l'organizzazione anche sperimentando nuovi modelli organizzativi e contrattuali, provando a guardare i luoghi di lavoro nella loro interezza.

Le esperienze fatte dovrebbero essere messe in circolo in una logica di diffusione delle buone pratiche.

Gli **appalti** sono stati uno dei temi su cui ha insistito la conferenza di organizzazione, sono stati oggetto di una campagna di raccolta firme dove forse potevamo fare di più. Il sistema degli appalti incrocia temi fondamentali per il modello di sviluppo economico che questo Paese intende darsi, a partire dalla qualità del lavoro, dalla legalità e dall'inclusione. Vuole dire corretta applicazione dei contratti, superamento della logica del massimo ribasso, riconoscimento delle clausole sociali (anche attraverso la stipula di protocolli di intesa che coinvolgono parti datoriali e istituzioni).

Per questi motivi non si può affrontare il tema appalti senza la consapevolezza che è innanzitutto necessario mettere assieme le categorie e provare a cimentarsi in un esercizio contrattuale rivolto all'inclusione di questo pezzo di lavoro, spesso povero e con poche tutele. Laddove lo abbiamo fatto, siamo riusciti a includere e quindi potrebbe rappresentare una pista su cui lavorare.

Infine il territorio: si diceva nella sessione di ieri a proposito delle politiche di insediamento che potessero essere funzionali a rafforzare la contrattazione territoriale perché la contrattazione territoriale ci dimostra che l'inclusione è possibile a partire dal territorio. È necessario ricomporre ciò che oggi è frammentato e lo si deve fare a partire dal welfare, straordinario strumento di redistribuzione e volano di sviluppo economico del territorio stesso, magari tentando di dare risposte ad uno stato sociale che si ritira, risposte che devono sempre tenere l'universalismo come riferimento irrinunciabile.

Sul versante delle risorse la contrattazione territoriale può contribuire ad un più corretto impiego e, in un momento di crisi della finanza locale, ad un utilizzo più equo delle leve fiscali. Nella nostra regione infatti i dati dell'evasione sono numeri importanti, per queste ragioni sul territorio è necessario proseguire con la promozione e diffusione di politiche di contrasto all'evasione fiscale proprio perché per la CGIL la lotta all'evasione fiscale ha un grande valore politico e strategico poiché rappresenta il presupposto per rafforzare il pilastro della legalità, della giustizia e dell'equità sociale in grado di valorizzare i diritti di cittadinanza e del lavoro. È lo strumento efficace per sostenere le politiche di bilancio degli enti locali in questo contesto di pesante crisi economico-finanziaria, rappresentando una concreta alternativa al taglio dei servizi e all'aumento delle tariffe. Questo è un tema che non possiamo pensare di lasciarlo o delegarlo al livello nazionale, perché il tema del recupero dell'evasione riguarda anche gli enti locali. È un lavoro complesso, difficile, come dimostra l'impegno dei nostri pensionati sui patti antievasione; questo potrebbe essere un filone di azione confederale sul territorio.

È evidente che la contrattazione sociale territoriale deve essere patrimonio di tutta l'organizzazione, così come sarebbe necessario riuscire a raccogliere la sfida di **negoziare lo sviluppo del territorio**, in qualche caso siamo riusciti a farlo, allargando il nostro raggio di azione ad una pluralità di materie con una visione di insieme che facesse emergere la nostra proposta di quale sviluppo noi pensiamo per il territorio, costruendo uno sbocco concreto per quel Piano del Lavoro che abbiamo discusso nell'ultimo Congresso.