

La proposta della Fismic Confisal per un sistema contrattuale nuovo



Ccnl, riforma in 4 punti

Stop ai criteri numerici di rappresentanza

DI SARA RINAUDO

«**C**ontrattazioni di qualità e relazioni sindacali che siano fattori di sviluppo» lo dichiara il segretario generale del sindacato autonomo Fismic Confisal, **Roberto Di Maulo**. La Fismic Confisal sta attivamente lavorando insieme alla propria confederazione, la Confisal, al fine di definire una proposta complessiva di riforma del sistema contrattuale.

Una proposta basata sulla reciproca valorizzazione della persona e dell'impresa, su una contrattazione che punti a una qualità superando, in tal senso, i rigidi criteri numerici della rappresentanza e che costruisca un patto per il lavoro che sia la base per una nuova civiltà del lavoro capace di rendere il nostro sistema di relazioni sindacali fattore di sviluppo e non di freno dell'economia e dell'occupazione.

La proposta si basa su quattro capisaldi:

- Salario minimo di legge, che stabilisce una base invalicabile soprattutto riferita al lavoro autonomo o para-subordinato;
- Accordo Quadro interconfederale che stabilisce l'insieme delle normative che regolano il lavoro nel nostro paese;
- Contratto collettivo sussidiario nazionale (Ccsn) che definisce gli incrementi dei minimi annualmente e eventuali deroghe all'Accordo Quadro;
- Contrattazione aziendale in grado di distribuire realmente ai lavoratori le ricchezze nel luogo più vicino dove questa viene prodotta.

La Confisal ritiene che il nostro Paese debba superare l'attuale sistema di relazioni sindacali incentrato sulla predominanza del contratto collettivo nazionale di lavoro che sottrae spazi alla possibilità di premiare la professionalità e il merito e anche di ridurre al minimo la possibilità di distribuire in azienda gli incrementi di produttività.

La Confisal nella contrattazione di qualità punta alla promozione della cosiddetta impresa solidale. Per impresa solidale, si intende quell'impresa che non solo offre un servizio o produce un prodotto valido, ma crea anche ricchezza nel territorio, innesca circuiti virtuosi che favoriscono le comunità locali, offre servizi che creano reti e relazioni durature, e crea externalità positive

per i lavoratori e i cittadini.

La contrattazione confederale dovrà contenere delle clausole di sanzione sociale da parte delle associazioni datoriali nei confronti delle aziende che non rispettano quanto disposto dalle normative in materia di licenziamenti e di sicurezza sul lavoro.

La Confisal prevede due livelli di contrattazione prevalenti e uno sussidiario:

- Il livello interconfederale generale valido per tutti i lavoratori e settoriale articolato per grandi comparti (agricoltura, commercio e servizi, trasporti, industria, artigianato e cooperative);

- Il livello aziendale da svilupparsi obbligatoriamente nel quadriennio di vigenza degli accordi interconfederali di cui sopra. Ove non sviluppato nei tempi previsti,

nelle aziende dove non sia stata espletata una battaglia di contrattazione, andrà erogata ai lavoratori un'indennità di mancata contrattazione con la sola esclusione delle aziende che hanno un bilancio in deficit nei due anni precedenti.

Il Contratto collettivo nazionale tradizionalmente inteso diviene quindi sussidiario dei due principali livelli di contrattazione. La sussidiarietà del contratto collettivo nazionale di categoria dovrà espletarsi esclusivamente nel rivedere i minimi retributivi conteggiando ex post l'Ipca dell'anno precedente, l'articolazione degli orari minimi e massimi di prestazione giornaliera, settimanale, annuale e altre materie non già contrattate negli altri 2 livelli secondo il principio del *ne bis in idem*.

Affianco a questa struttura contrattuale, va introdotto il salario minimo di legge che dovrà riguardare esclusivamente le fasce di lavoro para subordinato, le nuove figure non comprese dalla contrattazione collettiva, le colf, le badanti e tutte quelle figure che non possono avere copertura contrattuale. Inoltre il salario minimo di legge potrà costituire una fascia di emersione temporanea dal lavoro sommerso e nero per un periodo massimo di 12-24 mesi, al termine del quale dovrà essere previsto il riallineamento contrattuale.

La contrattazione interconfederale dovrebbe prevedere un obbligo, per le aziende che hanno nei loro piani di denunciare esuberanti strutturali di manodopera da avviare tre mesi prima dell'avvio della procedura, dei corsi di formazione indirizzata

sulle figure richieste dal territorio sul mercato del lavoro. Dopo i tre mesi e quando il personale cessa il rapporto di lavoro, l'azienda cedente dovrà impegnarsi a integrare l'assegno di ricollocazione previsto attualmente a carico dell'Anpal con il pagamento dei contributi previdenziali come se si fosse in continuità del rapporto di lavoro per 12 mesi anche nel caso che il lavoratore venga ricollocato.

L'accordo interconfederale generale o Accordo Quadro politico dovrebbe quindi comprendere quei criteri generali da realizzarsi in sede Cnel e sotto la direzione dello stesso, con la partecipazione di tutti i soggetti che fanno parte del Cnel, i quali criteri generali una volta stabiliti e concordati rappresentano i capisaldi di una nuova civiltà del lavoro che tenga insieme in nome della comunanza di interessi datori di lavoro, lavoratori e Istituzioni dello Stato.

La Confisal parla quindi di un vero «patto per il lavoro» che sia esso stesso la base del riconoscimento delle organizzazioni sindacali e datoriali a negoziare. Tutti coloro che stipulano il nuovo patto per il lavoro ne accettano i principi generali in esso contenuto e i rinvii a una contrattazione di qualità. E ciò dà diritto a tutti coloro che lo sottoscrivono di partecipare ai livelli applicativi aziendale, interconfederale di settore e contratto collettivo sussidiario nazionale di categoria (Ccsn).

La definizione di tale nuova architettura contrattuale presuppone che finalmente sia realizzata una legislazione applicativa degli articoli 36, 39, 40 e 46 della parte I della nostra costituzione. Mentre per l'articolo 36, la definizione di salario minimo di legge e il riordino dei minimi tabellari è un presupposto sufficiente, per quanto riguarda il 39 occorre pensare a un dispositivo che sia rispettoso del principio del pluralismo sindacale e dell'adesione all'accordo quadro in sede Cnel per poter estendere erga omnes l'applicazione di un solo contratto a un intero settore o a un'intera azienda.

I partecipanti all'accordo quadro a tal fine debbono soddisfare il requisito previsto dall'articolo 39 della Costituzione, ovvero sia la registrazione presso uffici locali o centrali, un ordinamento interno a base democratica e l'obbligo per i sindacati partecipanti di assumere la personalità giuridica. Al fine di rispettare il criterio del pluralismo sindacale, i sindacati che soddisfano tale requisito per avere applicato a tutti i lavoratori di un settore o di una azienda il loro contratto devono rappresentare una coalizione maggioritaria che

rappresenti almeno il 51% delle sigle dei sindacati presenti nel settore o nell'azienda, che abbiano i requisiti di cui sopra e siano aderenti al patto per il lavoro.

Il patto per il lavoro dovrà prevedere una pausa di raffreddamento obbligatoria prima della determinazione di atti unilaterali volti ad avviare azioni di autotutela del lavoro (sciopero) per parte sindacale o a modificare sostanzialmente l'organizzazione del lavoro all'interno delle unità produttive coinvolte per parte datoriale. Tali sanzioni non vanno rivolte ai singoli aderenti a un'iniziativa di auto tutela del lavoro (sciopero) ma vanno invece rivolte a quelle Ooss o a quei datori di lavoro che promuovono azioni dirette durante i periodi non consentiti (per es.

a ridosso delle festività per i trasporti e i servizi pubblici essenziali, non tenuta in conto dei tempi per la salvaguardia degli impianti industriali, ecc.) o modificano in modo consistente l'organizzazione del lavoro senza consultare la parte sindacale. Le sanzioni nei confronti delle Ooss inadempienti riguardano la sospensione amministrativa dei benefici previsti dalla Legge 300/70 o da accordi di miglior favore stipulati a livello aziendale o di settore (sospensione del diritto a usufruire dei permessi sindacali o nei casi più gravi sospensione dell'erogazione delle trattenute sindacali), mentre invece per i datori di lavoro si può pensare a una interruzione temporanea di sgravi fiscali.

Inoltre, in sede di Patto per il Lavoro, dovrà essere individuata presso articolazioni del Cnel sul territorio, un'Agenzia per la raccolta delle adesioni alle Ooss che sia garante della tutela della privacy del lavoratore aderente e che consenta un conteggio della rappresentanza.

Inoltre, per una legge applicativa di quanto previsto dall'articolo 46, la Confisal prevede l'istituzione di comitati di sorveglianza formati pariteticamente da aziende del lavoratore che abbiano costanti informazioni dai consigli di amministrazione sui fatti strategici afferenti la vita dell'impresa e la possibilità di intervento rettificativo nel caso che tale azioni comportino dei riflessi negativi per l'occupazione.

Per quanto riguarda il welfare la Confisal pensa che questo vada suddiviso nei due livelli

principali e anche in quello sussidiario, con le seguenti modalità:

- Il livello interconfederale insieme al governo dovrà interessarsi del primo pilastro del Welfare State, sia esso previdenza pubblica che assistenza sanitaria nazionale, salvaguardandolo al massimo per consentire l'accesso al welfare state a tutti i cittadini;

- Il livello aziendale dovrà occuparsi di casse mutue integrative e di flexible benefits;

- Il Ccsn dovrà ricercare le vie migliori per assicurare una previdenza complementare, dato la necessità di raggiungere delle masse critiche importanti per massimizzare il risultato integrativo ai lavoratori.

Al Ccsn, sgravato di tutti gli altri compiti definiti nell'Accordo Quadro

ogni quattro anni, spetta a questo punto soltanto il compito di definire le tabelle retributive derivanti dall'applicazione dell'Ipca e la definizione delle commissioni paritetiche di cui al I capitolo

dell'Accordo Quadro, ivi compreso una commissione paritetica per l'applicazione delle sanzioni nei confronti delle organizzazioni inadempienti.

Per livello decentrato, la Confisal intende esclusivamente il livello aziendale e sarà di natura applicativa per tutte le parti concernente la normativa in base al principio *ne bis in idem*, salvo intervenire su espliciti rinvii o intervenire su specifiche deroghe e ovviamente in sede aziendale andrà contrattato il premio di risultato che ha come compito quello di distribuire la ricchezza prodotta ai lavoratori e per questa via, avere una reale partecipazione.

Secondo il leader Fismic Confisal Roberto Di Maulo: «una contrattazione di qualità di questa natura potrebbe contribuire in maniera decisiva a recuperare il divario oggi esistente con i paesi concorrenti in termini di produttività, darebbe maggiore chiarezza alla confusione esistente dalla pletera degli 864 contratti registrati presso il Cnel e, attraverso questa chiarezza, ciascuno attore del sistema di relazioni sindacali potrebbe svolgere compiutamente il proprio ruolo».

La Confisal ritiene che il nostro Paese debba superare l'attuale sistema di relazioni sindacali incentrato sulla predominanza del contratto collettivo nazionale di lavoro

La Confisal nella contrattazione di qualità punta alla promozione della cosiddetta impresa solidale, che non solo offre un servizio o produce un prodotto valido, ma crea anche ricchezza nel territorio e innesca circuiti virtuosi

Fismic

via delle Case Rosse 23

00131 ROMA

Tel: 06/71588347 - Fax: 06/71584893

www.fismic.it