



# FISASCAT

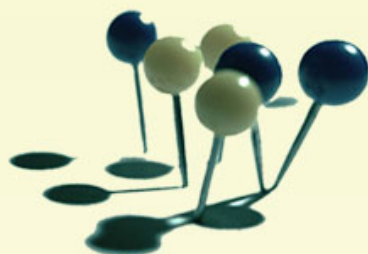
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

Contrattazione e partecipazione:  
nuovo protagonismo al lavoro

*di Ferruccio Fiorot*

*Segretario Nazionale FISASCAT CISL*



### Consiglio Generale

*Firenze, 28-29 Ottobre 2009*

**PROGETTO TERZIARIO**

Periodico di informazione della FISASCAT CISL

**Laboratorio Terziario**

Periodico di documentazione della FISASCAT CISL



[www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)

Sheraton Firenze Hotel & Conference Center

## *CONTRATTAZIONE E PARTECIPAZIONE:*

### *NUOVO PROTAGONISMO AL LAVORO*

*Relazione introduttiva di  
Ferruccio Fiorot*

La competitività di un Paese si realizza orientando gli investimenti all'innovazione dei prodotti, alla formazione del capitale umano e alla crescita delle imprese.

L'attenzione che la Fisascat ha da sempre posto nell'analizzare le situazioni sociali ed economiche dei lavoratori e, conseguentemente, individuare e proporre soluzioni tese a migliorarne le condizioni, si è puntualmente mostrata anche durante questa situazione di crisi mondiale.

In particolare per il nostro Paese fantasia e creatività non bastano più, e serve riportarsi al passo con i Paesi più avanzati.

Il nuovo modello contrattuale (che vede una parte del Sindacato ancora inspiegabilmente, o meglio, "tradizionalmente", avversa) indica nella *competitività* l'obiettivo della contrattazione, soprattutto di 2° livello, impegnando tutto il sistema economico-produttivo ed indicandone pure le componenti: redditività, produttività e qualità.

Il CCNL è e resta, un insieme di diritti, tutele, regole, salario che valgono per tutti. E' il collante che tiene legati i lavoratori a cui viene applicato a tutte le aree del nostro paese.

Negli ultimi rinnovi contrattuali abbiamo saputo dare concretezza ad aspetti socialmente rilevanti del mondo del lavoro: sul piano della previdenza integrativa istituendo contrattualmente quote salariali a carico delle imprese, e sul piano assistenziale istituendo una assistenza sanitaria integrativa a tutela dei dipendenti. Altra conquista rilevante, riguarda la normativa sui permessi, congedi, aspettative non retribuite per la cura

della persona, dei familiari e per la formazione, elementi che hanno offerto e offrono opportunità importanti per conciliare il lavoro con la famiglia. Su quest'ultimo tema, come sulla previdenza integrativa, abbiamo spazi importanti per migliorare le tutele, la qualità ed i numeri.

La vera sfida per il futuro del nostro sindacato è il 2° livello di contrattazione: su questo argomento non ci si può nascondere o "imboscare".

Non possiamo perdere la memoria storica della ragione per cui siamo nati e cresciuti e che è stata, ed è, l'essenza di un modo di agire e rappresentare il mondo del lavoro.

Il centralismo della contrattazione proporrebbe solo meccanismi e strumenti forse uguali per lavoratori, aziende e territori disuguali.

Dal 1993 ad oggi i dati evidenziano uno scarso esercizio della pratica di del 2° livello di contrattazione: al di là delle aziende di dimensione nazionale pochi sono stati i territori che hanno prodotto accordi.

Prendiamo pure in considerazione alcune difficoltà di carattere organizzativo, prendiamo pure in considerazione che talune Confcommercio locali sono poco disponibili, ma chiediamoci se ci siamo almeno esercitati a predisporre e presentare piattaforme.

Lasciamo aperto questo interrogativo come un impegno per tutte le strutture territoriali a cimentarsi sulle nuova opportunità che l'attuale situazione di crisi ci prospetta. Questo sarà il nostro banco di prova per migliorare o rinnovare il sistema delle relazioni sindacali.

La contrattazione di 2° livello e gli istituti partecipativi debbono sapersi misurare con la riorganizzazione delle aziende, salvaguardare e riqualificare l'occupazione tenuto conto anche delle esigenze di flessibilità con l'obiettivo di accrescere efficienza e produttività e per migliorare, con un'equa redistribuzione della maggiore produttività, il salario reale dei lavoratori.

Con il 2° livello di contrattazione va data la possibilità di fornire risposte flessibili, adeguate per le imprese, per il territorio e per i lavoratori. Se allarghiamo l'orizzonte della contrattazione oltre ai temi della prassi consolidata, il 2° livello di contrattazione, anche sulla base degli indirizzi che saranno stabiliti nei CCNL, dovrebbe trattare:

1. Gli obiettivi relativi alla crescita della produttività e delle retribuzioni reali, attraverso aumenti dati al raggiungimento degli obiettivi condivisi, legati all'andamento economico delle imprese quali: la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza e l'efficacia.
2. Le procedure per l'esame preventivo comune, rispetto agli obiettivi della contrattazione aziendale o territoriale, delle condizioni produttive ed occupazionali e delle loro prospettive. Nel caso di contrattazione territoriale per la definizione di indicatori o parametri è opportuno altresì tenere conto delle specificità delle aziende in termini settoriali.
3. Le procedure di informazione, consultazione contrattazione e verifica per la gestione degli effetti sociali connessi alle riorganizzazioni aziendali che possono influire negativamente sulle condizioni di lavoro, sulla occupazione, su salute e sicurezza, e sulle pari opportunità.

Su questi temi sarà strategica l'impostazione che assumeranno i contratti nazionali, che dovranno indicare un chiaro percorso verso il potenziamento del 2° livello.

Nell'ambito aziendale la storia della contrattazione si è sviluppata come Contrattazione di Gruppo nel tempo infatti la contrattazione nelle aziende a dimensione nazionale per effetto di accorpamenti, acquisizioni o nuovi insediamenti, ha assunto sempre maggiori dimensioni fino a diventare punto di riferimento importante per lo sviluppo di norme contrattuali che poi venivano riprese nei rinnovi dei CCNL. Questo modello va ovviamente mantenuto anche se la crisi oggi evidenzia alcuni limiti.

Attraverso il 2° livello dobbiamo puntare inoltre ad uno sviluppo ulteriore degli enti bilaterali, del welfare integrativo (previdenza e sanità), della formazione e dell'integrazione del reddito.

La bilateralità è scuola e mezzo strategico per la diffusione della partecipazione il suo ambito determinato dalla contrattazione può e deve trovare ulteriori strumenti di intervento ad oggi il confronto negoziale sta proprio affrontando i nodi della bilateralità ed a breve sarà raggiunta una intesa specifica che rilancerà la bilateralità stessa.

Negli ultimi anni in quasi tutti i nostri settori abbiamo potuto dimostrare che la contrattazione dedicata alle soluzioni dei problemi del territorio è possibile e non richiede sempre il ricorso alla logica dello scontro.

L'accordo sul nuovo modello di contrattazione prevede l'intervento legislativo per ridurre la fiscalità su alcune erogazioni del 2° livello quali il premio variabile e gli straordinari. Prevede anche che il contratto nazionale possa stabilire quote salariali aggiuntive in alternativa al 2° livello di contrattazione".

L'interesse sociale collettivo a sviluppare una contrattazione locale, necessaria per lo sviluppo del territorio e consona alle caratteristiche dello stesso, dovrebbe portare all'individuazione, di concerto tra le parti sociali coinvolte, di forme di esercizio effettivo di tale diritto proprio a tutela di un sistema complessivo di protezione e sviluppo sociale che, basandosi su un sistema solidaristico partecipativo, dovrebbe essere di naturale applicazione, e non l'eccezione così come è ora.

Con il 2° livello di contrattazione è possibile essere autorità salariale, sia tramite richieste economiche aggiuntive legate ad aumenti di produttività, sia tramite politiche di sostegno al reddito, sia tramite la riduzione di costi dei servizi sociali.

L'attività di contrattazione territoriale, dove esercitata, ha permesso l'applicazione pratica delle norme contrattuali generando anche protocolli locali di gestione del mercato del lavoro. Gli Enti Bilaterali hanno svolto

attività di gestione e codifica delle attività di formazione e qualificazione del personale, di certificazione, di conciliazione ed arbitrato, di interventi a sostegno del reddito dei lavoratori, riducendo fortemente la conflittualità sociale ed affrontando concretamente i problemi.

Queste realtà ora hanno bisogno di una ulteriore evoluzione che si basi sulla determinazione di caratteristiche minime per comprimere i costi di gestione ed ad aumentare i servizi offerti. Essendo tutto questo parte integrante del 2° livello di contrattazione riteniamo che sia necessario prevedere a priori che ogni Ente Bilaterale debba destinare la massima parte delle proprie risorse all'attività di servizi di supporto destinati ed effettivamente assegnati alle aziende ed ai loro dipendenti .

Dove invece non è stato possibile sviluppare la contrattazione territoriale molte volte viene rilevato che non è stato possibile neanche applicare correttamente la contrattazione nazionale né la bilateralità, mancando di fatto lo strumento principe che può realmente adattare al territorio le norme generali stabilite dalla legge e dalla contrattazione.

Serve quindi rinforzare ed esaltare il ruolo della contrattazione decentrata non come attività sussidiaria ma come attività complementare alla contrattazione nazionale, un'attività che deve definire a livello locale le necessità in tema di competenze professionali e di flessibilità oraria.

Tutte le aziende necessitano di un regolare rapporto sindacale nazionale e locale che possa gestire non solo il naturale alveo del 2° livello aziendale, ma anche l'applicazione pratica di normative nazionali, oltre che il mercato del lavoro, nell'ambito di una sempre più estesa bilateralità.

Si dovrà pertanto agire verso questa direzione, sfruttando le potenzialità degli Enti Bilaterali, garantendo una distribuzione nel territorio di organismi capaci di funzionare da osservatori e rilevatori dei dati occupazionali del territorio e della tipologia del Mercato del Lavoro, della formazione e dei bisogni formativi, di promuovere l'adesione e curare il rapporto dei lavoratori con la Previdenza Integrativa ed con l'Assistenza

Sanitaria Complementare, di gestire la conflittualità individuale tramite la conciliazione e l'arbitrato, di rilevare e registrare le necessità e le opportunità di innovazione del mercato del lavoro, fino ad essere soggetti erogatori di servizi di sostegno ai lavoratori ed alle aziende e collettori delle quote di servizio e dei diritti d'informazione.

L'unità del nostro Paese si fa anche garantendo uguali opportunità con particolarità diverse a seconda dell'area economica, e questo può avvenire solo con la contrattazione territoriale o comunque decentrata.

Nel quadro descritto si inserisce ora un nuovo elemento: il rilancio di una partecipazione anche azionaria all'impresa.

E' sicuramente questo il momento migliore per riaffrontare la questione dibattendo con quali strumenti si possa determinare una partecipazione dei dipendenti agli utili, in quanto adesso la necessità di tornare a produrre qualcosa che si possa dividere con gli altri protagonisti del sistema produttivo è interesse di tutte le parti in causa.

L'azionariato è il sistema di partecipazione più diretto, ma le esperienze fin qui avute dimostrano che finché si utilizzeranno tempi di valutazione del valore azionario aziendale brevissimi, quali il trimestre o l'anno, non sarà possibile garantire un effettivo coinvolgimento economico dei lavoratori per uno sviluppo aziendale finalizzato a durare nel tempo.

In questo ambito peraltro andrebbero definite le modalità di riscossione e di portabilità del capitale economico di proprietà del lavoratore, vista la tendenza ad una mobilità interna al mercato del lavoro che rende scarsamente probabile la permanenza nella stessa azienda per tutto il tempo di vita lavorativa. Ed a proposito di pensionamento non possiamo non ricordare che il TFR è già stato destinato alla costruzione del secondo pilastro previdenziale.

Eppure riteniamo possibile che parte della redditività prodotta da un aumento qualitativo della produttività possa essere destinato dai lavoratori alla partecipazione economica nella propria azienda.

Ad esempio si potrebbe stabilire un "bonus" economico che sia salario differito prodotto di anno in anno legato al raggiungimento di obiettivi di redditività non disgiunti dall'effettiva applicazione di un "*codice di qualità*" e, quindi, alla conseguente tutela dell'azienda per la propria responsabilità amministrativa e sociale nei confronti dei propri dipendenti e, quindi, dei propri cittadini.

Tale "bonus" andrebbe corrisposto dopo un ragionevole tempo utile all'accertamento della corretta gestione aziendale. Una sorta di "assicurazione sociale" in sostituzione del meccanismo delle stock-option, strumento che ha dimostrato di non garantire né il sistema produttivo, né le stesse imprese.

In questo quadro, a nostro avviso, andrebbero sviluppate proposte ed agevolazioni fiscali che rendano favorevole la partecipazione all'andamento economico dell'azienda, ad esempio un diverso regime fiscale tra la quota di premio di produzione aziendale immediatamente corrisposto e quanto invece reimpiegato in azienda, se non addirittura una defiscalizzazione completa fino al momento dell'erogazione con criteri, ovviamente debitamente diversi, che applichino la stessa logica che ha portato ad una diversa tassazione a seconda del momento di utilizzo delle risorse economiche destinate dal lavoratore alla previdenza integrativa.

Altrettanto si potrebbe prevedere una defiscalizzazione della quota del premio di produzione qualora tale somma fosse destinata allo sviluppo di welfare contrattuale o welfare sociale.

La discussione è aperta ed oggi sarà un buon momento per poter illustrare e confrontarsi su quali possibili schemi possano affermarsi contrattazione e partecipazione.

In questa nuova stagione contrattuale la nostra missione, il nostro compito non mutano, dobbiamo cioè tradurre in fatti concreti i nostri valori: AUTONOMIA - CONTRATTAZIONE - PARTECIPAZIONE

