

ANALISI - IL DOCUMENTO DELL'INTESA TRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL. GLI INTENTI CONDIVISI TRA LE PARTI SOCIALI

# Relazioni industriali più efficaci e partecipative

**R**appresentanza e modello contrattuale: i cardini dell'intesa tra Confindustria e Cgil Cisl e Uil. Con l'accordo tra Confindustria e Cgil Cisl Uil sul modello contrattuale e di rappresentanza, sottoscritto in modo definitivo il 9 marzo 2018, si è voluto dare un futuro alla contrattazione di questo Paese. Si tratta di un'intesa moderna, di un vero piano di sviluppo per il sistema Italia. Attraverso il nuovo modello

sentative e capaci, è in poche parole, la sintesi di questa intesa. Con l'intesa le parti puntano a irrobustire la crescita, governare le trasformazioni del lavoro, qualificare l'occupazione, a partire da quella giovanile, generare un aumento della produttività accompagnato da una crescita dei salari. Secondo pilastro fondamentale dell'accordo è quello degli assetti e contenuti della contrattazione collettiva. Regolare in modo coerente la contrattazione è utile alla competitività delle imprese

Fondamentale e innovativo è il tema della rappresentanza. Non solo per spingere al completamento della misurazione di quella sindacale ma, per la prima volta, si evidenzia l'urgenza di dotarsi di regole di misurazione della rappresentanza datoriale. Questione sottile, non facile ma centrale, è la ridefinizione dei perimetri contrattuali. Oggi i CCNL debordano negli ambiti di applicazione oltre i confini storici, creando concorrenza sleale e dumping.

(magari con quote di variabilità legate a risultati) motivando aumenti ulteriori. Con il TEM le parti sociali propongono la soluzione alternativa alla secca introduzione di un generico salario minimo: minimi contrattuali legati a settori. Analogamente il TEC definisce tutti i trattamenti universali da riconoscere a tutti i lavoratori di un settore. Da ultimo, rilevante e innovativa, per quanto più programmatica che cogente, è la parte relativa ai nuovi temi della contrattazione.

Il futuro della contrattazione non è negli assetti, nella sua architettura, ma nel mettere al centro contenuti innovativi. Welfare, formazione, mercato del lavoro, sicurezza, partecipazione erano fino a ieri temi per pochi isolati casi contrattuali illuminati. Diventano invece i pilastri della contrattazione che tutela meglio il lavoro che cambia sia a livello nazionale che decentrato.

**I segretari generali Cisl di Piemonte e Torino**  
**Alessio FERRARIS**  
**e Domenico LO BIANCO**

Nella foto a sinistra i due segretari Domenico Lo Bianco e Alessio Ferraris



di relazioni industriali partecipative e stabili si vuole far crescere la produttività, aumentare i salari e offrire più formazione e competenze ai lavoratori. L'accordo si pone anche l'obiettivo di misurare la rappresentatività di tutti i soggetti che stipulano contratti datoriali oltre che sindacali. Per la Cisl è significativo e innovativo aver posto i temi del welfare contrattuale, dell'accesso alla formazione per le competenze di chi lavora, delle politiche attive e soprattutto della partecipazione, quali elementi centrali per una contrattazione sempre più capace di interpretare i cambiamenti e i bisogni che oggi caratterizzano il lavoro. La contrattazione si rigenera se trova nuovi campi su cui agire, non solo regole sterili. Pagare meglio e di più lavoratori più competenti da parte di imprese competitive e innovative, secondo contratti fatti da parti rappre-

**Rappresentanza e modello contrattuale**  
cardini dell'intesa innovativa

Il tema non è più la lotta tra primo e secondo livello contrattuale, ma il rafforzamento di tutta la contrattazione e la sua copertura. Il CCNL non è più solo chiamato a lavorare sui minimi contrattuali. I minimi sono un "pavimento di garanzia" da estendere con certezza a tutti. In questa direzione va la definizione del TEM (Trattamento Economico Minimo). I salari potranno crescere se legati a produttività e a valore da riconoscere alle competenze e al lavoro. E' questo secondo aspetto una innovazione tutta italiana che apre nuove strade alla contrattazione, storicamente legata solo al recupero inflativo o alla produttività. L'intesa sposta dai minimi ai trattamenti economici complessivi (TEC) il focus della contrattazione salariale. Da negoziare i minimi dovremo passare a negoziare il massimo salario possibile

**Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil**

**1. Le ragioni**

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.

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.

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.



verso il **Convegno** su **Lavoro** e **Partecipazione**



La Voce del Popolo

Il Nostro Tempo

# LA VOCE IL TEMPO

Supplemento al numero 23 del «La Voce e il Tempo»

www.vocetempo.it

Domenica, 9 giugno 2019



**F**ra i motivi che hanno indotto il Centro studi «Giorgio Catti», sorto nel 1966 per testimoniare il rilevante contributo della Resistenza di ispirazione cristiana, a promuovere, insieme alla Cisl Piemonte e Cisl Torino e con la collaborazione dell'Ucid Piemonte, del Centro di studi «Giuseppe Toniolo» e del Centro culturale «Piergiorgio Frassati», l'iniziativa del convegno da realizzare a Torino, nei giorni 11 e 12 ottobre, vi è stato lo stimolo del lascito morale di cui sono depositari e continuatori gli attuali aderenti a tale Associazione. I fondatori del Centro, infatti, dopo la stagione resistenziale piemontese che li annoverò tra i protagonisti di prima fila, si distinsero nella successiva fase della ricostruzione postbellica impegnandosi fattivamente ai vari livelli (da quello locale a quello regionale e nazionale compresa l'Assemblea Costituente) e, per uno di essi, europeo. Il primo Segretario, l'architetto Mario Deorsola, già partigiano cattolico militante nelle file della Gi che negli «anni di piombo» venne ferocemente «gambizzato» dalle Brigate rosse, in un documento programmatico del Centro affermava infatti: «La Resistenza ha posto le premesse per un mondo migliore. Proprio per questo noi cattolici sentiamo più che mai i valori della Resistenza (e, quindi, della Costituzione, ndr). Perché prima come italiani, e soprattutto per coerenza religiosa, abbiamo opposto e continueremo ad opporre con estrema fermezza, alla materia lo spirito, alla dittatura la libertà, al culto dell'odio e della vendetta, l'ispirazione cristiana ad una fraternità di uomini, di classi, di popoli». E, ancora: «Per questo i cattolici celebrano la Resistenza più come un impegno per il futuro che non come un ricordo del passato». In tale ottica è stata colta la sollecitazione che giunge da più parti per una doverosa promozione, insieme agli altri valori, della dignità del lavoro, quindi di ogni persona che partecipa con il proprio impegno all'elevazione della condizione umana. Tale istanza verrà dibattuta nel convegno e di essa saranno presentate, su queste colonne, alcune anticipazioni come quella relativa al documento di seguito pubblicato nella versione essenziale. Da quanto ivi riportato (e, nell'originale, sottoscritto da tutte le rispettive organizzazioni) risulta che le parti sociali (Confindustria e Sindacati) di comune accordo stanno compiendo una svolta storica nelle relazioni industriali. Finalmente, superata la vecchia e logora ideologia classista conflittuale, che aveva raggiunto l'acme nell'«autunno caldo» del 1969, si propongono congiuntamente modalità collaborative innovative più consone ad affrontare e governare, in forma partecipata, i complessi processi produttivi della quarta rivoluzione industriale ormai iniziata.

Marco CASTAGNERI



# La quarta rivoluzione industriale: l'impresa 4.0

Il messaggio cristiano si confronta con la nuova realtà produttiva nel convegno dell'11-12 ottobre «Le nuove frontiere del lavoro e della partecipazione», promosso dal Centro studi «Giorgio Catti» insieme alla Cisl Piemonte e con la collaborazione dell'Ucid Piemonte, del Centro di studi «Giuseppe Toniolo» e del Centro culturale «Piergiorgio Frassati»

**CENTRO CULTURALE PIERGIORGIO FRASSATI**



# Le nuove e della



la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

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

## 1. LE RAGIONI

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.

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.

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 sen-

pre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

## 2. IL CONTESTO

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle

**Proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto scuola-lavoro**

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'incrocio 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

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; 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 attive più efficaci e più equo; 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

## 4. DEMOCRAZIA E MISURA DELLA RAPPRESENTANZA

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil. 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

## 3. TRE OBIETTIVI CENTRALI

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

## 5. PRINCIPI PER REGOLARE ASSETTI E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi: la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale e territoriale secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni: 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.

## 6. RELAZIONI INDUSTRIALI

È volontà comune di

# frontiere del lavoro partecipativa



Confindustria e Cgil, Cisl, Uil interverranno prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

## b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl,

**Servono imprese che investano in ricerca e sviluppo e l'aumento di competitività e produttività accompagnato da crescita salariale**



## 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 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

Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fondi 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 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 interpro-

fessionali, 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.

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".

## 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

**Lo sviluppo del welfare contrattuale può rappresentare un fertile terreno di conciliazione dei tempi di vita e di impiego**



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 formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della partecipazione nonché la semplificazione e la certezza della normativa.

## 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 intermedia, la formazione continua e la qualificazione dei giovani nel mercato del lavoro.

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.

## 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 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. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL Ratifica dell'Accordo 28 febbraio 2018