

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEI PUBBLICI ESERCIZI: ANALISI E PROPOSTE PER LO SVILUPPO

Roma, 14 aprile 2011

Sala Solari – Confcommercio - Piazza G.G. Belli 2 - Roma

Intervento di Stefano Mauro - Presidente Commissione Lavoro FIPE

Sarei portato a dire che per giungere agli attuali assetti contrattuali, quelli definiti con l'Accordo del Gennaio 2009, sia stato fatto un cammino anche troppo lungo, che ha dovuto scontare, tra l'altro, la cospicua dose di conservatorismo che caratterizza parte della società italiana.

Era infatti da tempo che il Protocollo Giugni del '93, che comunque aveva iniziato un percorso lodevole, aveva cominciato a mostrare inadeguatezze e limiti.

Il Protocollo del '93 ruotava sostanzialmente attorno ad un duplice obiettivo: da una parte fare da contrasto all'inflazione nel tentativo di ottenere un tasso allineato alla media dei paesi comunitari più virtuosi, affidando al contratto collettivo nazionale il compito di salvaguardare il potere di acquisto dei lavoratori attraverso un forte legame con il tasso di inflazione programmata da confrontarsi, a consuntivo, con quella reale; e nel contempo affidando al 2° livello di contrattazione ulteriori erogazioni strettamente legate a concreti e misurabili incrementi di redditività e di produttività.

E' infatti nel 2° livello di contrattazione che più sono identificabili le esigenze organizzative e di produttività necessarie per le imprese.

Al 2° livello di contrattazione era affidato anche il compito di allargare il più possibile la platea dei lavoratori coinvolti.

Il primo di questi obiettivi, con l'avvento della moneta unica e con il conseguente trasferimento dei poteri dalle singole banche nazionali alla banca centrale europea è stato di fatto superato, avendo fatto dell'Europa un guardiano nella lotta all'inflazione più affidabile e credibile.

Il secondo degli obiettivi, quello di estendere il più possibile la contrattazione di 2° livello ad un numero di lavoratori sempre maggiore, è sostanzialmente fallito come nei fatti è sostanzialmente fallita la contrattazione territoriale di 2° livello.

In effetti il grado di copertura della contrattazione di 2° livello, soprattutto in settori quali i nostri, è stato sempre estremamente basso, paragonabile ad una goccia nel mare e nel periodo di vigenza del Protocollo Giugni non ha avuto significative modifiche.

Se infatti i lavoratori nelle imprese coperte dalla contrattazione integrativa a livello globale sono circa un terzo, nel settore P.E. non sono più del 4-5%, concentrati nelle realtà aziendali di medie e grandi dimensioni.

Gli assetti contrattuali del '93 non hanno consentito di dare a tutti i lavoratori del settore le stesse opportunità, occorreva quindi trovare una nuova strada che avesse come obiettivo di permettere una contrattazione integrativa più estesa ed in grado di sperimentare schemi retributivi che mettano davvero in relazione una variabile del salario del 2° livello con i necessari incrementi di

produttività, in aggiunta alla componente fissa stabilita a livello nazionale, facendo del primo e del secondo livello di contrattazione un quantum imprescindibile.

La riforma degli assetti contrattuali intervenuta il 22 Gennaio 2009 introduce una importante novità laddove individua, nella volontà di rilanciare la crescita economica del Paese, il proprio obiettivo principale.

A tal fine la riforma incoraggia l'uso di misure volte ad incentivare in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di 2° livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.

Nello spirito della riforma, la valorizzazione della contrattazione territoriale appare l'elemento decisivo, soprattutto in considerazione del sistema produttivo italiano, caratterizzato da un universo di microimprese.

Sempre di più, quindi, il baricentro della contrattazione è destinato a spostarsi dal centro al territorio per consentire di dare risposte più vicine alle esigenze delle imprese che vi operano.

Il tentativo è quello di definire un sistema di relazioni sindacali che consenta fattivamente la diffusione della contrattazione aziendale o territoriale, al fine di avviare il circolo virtuoso tra aumenti della produttività, incremento del reddito e della domanda e conseguente crescita economica e occupazionale.

Elemento importante è stato non solo la conferma della stretta correlazione tra benefici e dati oggettivi, al fine di un reale miglioramento della competitività e dell'andamento economico delle imprese, ma anche l'attribuzione di appositi interventi di natura fiscale e contributiva che costituisce il più forte incentivo per una contrattazione in grado di meglio contemperare gli interessi dei lavoratori e delle imprese, nelle singole e specifiche condizioni in cui queste operano.

La definizione di parametri di produttività e redditività è, a livello territoriale, obiettivamente più difficile che all'interno delle singole aziende, per questo si è ritenuto di ipotizzare nell'ultimo CCNL del Turismo del febbraio 2010 una serie di parametri a disposizione delle parti sociali per quantificare nel modo più corretto possibile obiettivi ed erogazioni.

E' indubbio che la definizione di tali parametri presenta un tasso elevato di difficoltà dovuto anche alla difficoltà di reperire dati aggiornati, ma è altrettanto indubbio che è necessario trovare elementi che consentano di ancorare i benefici a dati oggettivi.

E' parimenti evidente che se si vuole affrontare un 2° livello che consenta di cogliere tutti gli obiettivi dati, in primis quello dello sviluppo del sistema imprenditoriale, esso non può riguardare solo il premio di risultato, ma deve ricomprendere tutti quegli aspetti normativi (orario, tipologie contrattuali, flessibilità, ecc.) che oltre a concorrere ad un aumento della produttività, consentano di spostare gradualmente i costi fissi, stabiliti dalla contrattazione nazionale, in costi misurabili con i sistemi della produttività.

Questo è tanto vero specialmente per quanto riguarda la contrattazione territoriale che deve guardare all'elemento di garanzia introdotto nel sistema come ad una opportunità di negoziare tutto quanto è per il territorio necessario e non deve vedere nell'elemento di garanzia una sorta di tassa da corrispondere oborto collo quale fosse il danno minore.

Occorre anche, più in generale, affrontare, il serio e grave problema dell'assenteismo, avendo l'onestà intellettuale di distinguere tra diritti e tutele, al fine di non confondere queste ultime con i primi.

In particolare le imprese evidenziano che il costo del lavoro è rigido e non segue le dinamiche di ricavo dell'azienda ed occorre superare gli automatismi a vantaggio di una logica di premialità delle performance.

Un problema specifico delle piccole imprese, che andrà affrontato nel 2° livello di contrattazione, è quello di identificare ogni possibilità di recupero di quanto viene corrisposto in più, per poter contare su una manodopera qualificata, rispetto alla retribuzione stabilita dal CCNL, assicurando nel contempo una più trasparente gestione delle partite salariali anche nelle realtà di minori dimensioni.

Lo sviluppo della contrattazione territoriale, quale sede decentrata, potrà dunque essere la via per migliorare le condizioni salariali, legati agli andamenti del settore, che il CCNL non è in grado di soddisfare, ma anche per intervenire su temi quali il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro per definire una disciplina contrattuale su misura per le esigenze di imprese e lavoratori di un determinato territorio/azienda.

Pertanto, anche sulla base di qualche recente esperienza di contrattazione integrativa, riteniamo che spazi siano a disposizione della contrattazione di 2° livello, derivanti dal CCNL stesso o dalla legislazione in materia di lavoro.

In particolare per quanto riguarda la flessibilità oraria è possibile adottare sistemi di orario pluriperiodale, riferendo l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno, ampliare la base di calcolo della durata media dell'orario di lavoro fino a 12 mesi, operare ulteriori interventi in tema di riposo giornaliero e settimanale.

In ultimo ci sentiamo di dire che gli elementi positivi ora contenuti nella contrattazione di 2° livello, che vanno dalla volontà di rilanciare la crescita economica del Paese, di legare erogazioni salariali alla presenza di risultati positivi misurabili, all'introduzione di particolari incentivi come la detassazione, tese ad aumentare il reddito dei lavoratori (mentre a questo proposito purtroppo, per le imprese si assiste ad una significativa contrazione degli sgravi contributivi), alla possibilità di negoziare ulteriori quote di flessibilità, anche in deroga al CCNL, e, da ultimo, ma non meno importante, la possibilità di un significativo rafforzamento del ruolo associativo, debbono essere affrontati con un approccio negoziale scevro da pregiudizi e finalizzato ad un reale sviluppo delle imprese.