

I protocolli AMATO E CIAMPI - Ricadute sulla contrattazione.

Le esperienze nel "privato".¹

L'esito complessivo nella stagione dei rinnovi contrattuali del quadriennio normativo e I biennio economico è nel segno della coerenza con le linee guida tracciate negli accordi del 1992 e 1993.

Le parti hanno dimostrato di saper percorrere il tracciato di una politica retributiva sganciata da meccanismi di indicizzazione, dando luogo a confronti non conflittuali, imperniati sulla sostanza dei problemi ed improntati ad un elevato grado di partecipazione

Contenuti salienti delle principali intese.

Parte politica dei CCNL (cd. prima parte)

Le numerose problematiche che si riconducono al corposo capitolo delle relazioni industriali sono state definite all'insegna di un taglio partecipativo secondo un assetto di rapporti articolato a livello settoriale, territoriale ed aziendale.

Si è rafforzati ed estesa la pratica della costituzione degli osservatori nazionale quale sede per l'analisi degli andamenti economico-produttivi di settore e per la ricerca di possibili linee di intervento promosse dalle parti a favore dello stesso nel quadro di un indirizzo concertativo.

L'osservatorio, anche quando presenta articolazioni territoriali, è uno strumento di carattere nazionale, che impegna le parti stipulanti e che richiede opportune modalità di raccordo e di collegamento operativo con le strutture organizzative rispettivamente competenti sul territorio.

Le normative concordate hanno consentito di spostare la trattazione di numerose problematiche dalla sede aziendale a quella nazionale, ove gli elementi di potenziale conflittualità sono per forza di cose notevolmente più attenuati.

Classificazione del personale

Fatta eccezione per la significativa revisione introdotta dal contratto dei chimici, si è avuta in pratica una conferma degli assetti previsti dai contratti.

In questi casi la materia costituirà oggetto di analisi e di riflessione da parte di apposite commissioni di studio, istituite con il compito di verificare il grado di tenuta dei sistemi classificatori e di proporre proposte di modifica.

¹ Le note sono state redatte utilizzando documentazione Confindustria.

a cura dell' A.R.A.N.

Il contratto dei chimici ha invece effettuato una riforma di ampia portata, sostituendo al precedente sistema di inquadramento del personale articolato su 10 livelli una scala classificatoria basata su 6 grandi categorie all'interno delle quali sono state collocate 14 posizioni organizzative, in grado di cogliere più compiutamente il ventaglio delle professionalità.

Le innovazioni introdotte mirano a consentire e valorizzare la mobilità professionale e la flessibilità nella prestazione, trovando il loro presupposto nell'equivalenza professionale, contrattualmente sancita, delle mansioni svolte dalle figure professionali della stessa categoria.

Un'operazione di tale consistenza, pur comportando notevoli cambiamenti, ha inteso promuovere un sistema di inquadramento maggiormente funzionale alle esigenze avvertite dalle imprese, che si sono fatte portatrici di una proposta di così ampia revisione, realizzata evitando duplicazione di momenti di contrattazione e promozioni generalizzate.

Orario di lavoro

Non sono state definite riduzioni della durata della prestazione; questo risultato, frutto di una decisione di carattere strategico e supportata da coerenti comportamenti delle categorie, si iscrive positivamente nel panorama della contrattualistica di questo periodo.

Sono risultati modesti gli spazi per recuperare ulteriori margini di elasticità, particolarmente in materia di contratti a termine, part time, articolazione flessibile dell'orario settimanale.

Nella contrattazione hanno trovato spazio dichiarazioni programmatiche delle parti circa la necessità che la gestione delle ricadute occupazionali delle ristrutturazioni/riorganizzazioni sia ispirata al principio della riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze occupazionali, salvaguardando comunque le compatibilità in termini di costi e di efficienza aziendale.

In alcuni comparti (tessile, alimentare, gomma) si è teso a valorizzare il maggiore utilizzo degli impianti.

Nell'industria tessile ciò è stato raggiunto con regimi di orario relativi ad un utilizzo degli impianti su 6 giorni settimanali con prestazione lavorativa individuale di 5 giorni (schema 5 per 8 con riposo a scorrimento dal lunedì al sabato). Per tale schema di orario è stato fissato un monte ore annuo di riduzione pari a 64 ore rispetto alle 52 ore già previste in favore dei turnisti la cui attività si svolge sui primi 5 giorni della settimana.

Nell'industria alimentare, è stata concordata l'attribuzione ai lavoratori addetti ai turni 3x6 e 3x7 (rispettivamente 18 e 21 turni) di una riduzione di orario pari ad 8

ore su base annua, che maturerà in diretta correlazione ai turni notturni di effettiva prestazione.

Risultati soddisfacenti sono stati conseguiti anche dal contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato dalla Federazione Gomma Plastica.

Oltre al consolidamento delle vigenti norme che disciplinano l'uso flessibile degli impianti, il nuovo contratto ha previsto la possibilità che, a fronte della variabilità dei volumi produttivi, possano essere concordati orari diversi dagli orari normali, di cui alla specifica normativa contrattuale ed adeguati alle particolari situazioni.

La richiesta sindacale volta a ridurre la prestazione di tutti i turnisti, è stata contenute in 8 ore annue e limitate agli addetti ai cicli continui (3 turni giornalieri per 7 giorni settimanali) ossia alla sola fattispecie di massimo utilizzo degli impianti.

Aumenti periodici di anzianità'

Nei 18 settori alimentari è stata positivamente realizzata la deindicizzazione degli aumenti periodici di anzianità che saranno pertanto corrisposti in cifra fissa.

Disciplina della contrattazione aziendale

Tra gli elementi caratteristici della stagione negoziale in applicazione del protocollo del luglio 1993, si segnalano i nuovi criteri per lo svolgimento della contrattazione aziendale, in rapporto ai requisiti innovativi delle erogazioni collegate ad indicatori di performance dell'impresa.

Le soluzioni realizzate pongono in rilievo:

- collegamento con la politica dei redditi e quindi con un quadro di coerenza complessiva;

- conferma che nell'industria la contrattazione di secondo livello è quella aziendale, con l'eccezione in particolare dell'edilizia, in quanto il momento territoriale sarebbe in contrasto con i parametri del protocollo;

- conferma del carattere facoltativo, non vincolante della contrattazione, nel prevalente riferimento all'attuale prassi per quanto concerne le piccole imprese;

- collocazione dei negoziati con effetto di onere in prossimità del secondo biennio;

- erogazione degli importi a consuntivo, con esclusione di intenti di consolidamento;

- determinazione di una procedura di raffreddamento, di norma un periodo di tregua di mesi dalla data di presentazione delle richieste;

- individuazione degli agenti contrattuali, RSU e strutture territoriali delle OSL stipulanti, mentre le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territoriali;

- cessazione di validità della precedente normativa sui premi di produzione, congelati nelle cifre raggiunte;

- riferimento al regime contributivo previdenziale previsto dall'accordo interconfederale.

Previdenza integrativa

Anche il tema della previdenza integrativa è stato presente nella stagione di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

In assenza di un quadro normativo in grado di favorire la nascita di forme di previdenza complementare a capitalizzazione, le indicazioni dei contratti si sono limitate, per lo più, ad enunciare l'orientamento favorevole delle parti, solo a condizione di un mutamento delle disposizioni di legge.

Sono stati quindi assunti impegni ad un approfondimento tecnico della materia per la possibile costituzione di fondi settoriali, da attivare su base volontaria, con utilizzo del TFR maturando (nei limiti di legge), salvaguardando la libera determinazione dell'impresa che ritenesse di costituire in via autonoma una forma previdenziale complessivamente analoga a quella nazionale.

Ambiente di lavoro

Le soluzioni prevalenti prevedono il rinvio ad apposite commissioni alle quali è affidato il compito di procedere all'armonizzazione della disciplina contrattuale con il quadro normativo di cui al decreto legislativo n. 626/1994.

Aumenti retributivi

Le soluzioni di carattere economico, che valutate in cifra si sono attestate tra le £. 130.000 e le £. 150.000 in un biennio, hanno complessivamente rispettato lo spirito del protocollo, pur non essendo stata presa a riferimento la retribuzione contrattuale "stricto sensu, ma una retribuzione convenzionalmente individuata quale media di settore.

La contrattazione di secondo livello

Non c'è dubbio che la disciplina della contrattazione di secondo livello (nell'industria la contrattazione aziendale) abbia costituito la materia

maggiormente controversa e dibattuta di tutta la trattativa triangolare sul costo del lavoro e sulla revisione del sistema contrattuale.

Il punto di equilibrio raggiunto prima con il protocollo del 23 luglio 1993, successivamente con le regolamentazioni contrattuali dei singoli settori, pur dopo le prime negoziazioni in azienda, è atteso al banco di prova complessivo, per la coerenza dei comportamenti con le finalità che hanno ispirato lo sforzo di rinnovamento delle relazioni industriali.

→ Gli emolumenti da negoziare in azienda secondo le nuove regole rappresentano l'elemento centrale e di maggiore novità di un assetto contrattuale che intende valorizzare la logica partecipativa. Si tratta infatti di erogazioni concepite non per distribuire risorse che già esistono, ma per concorrere a determinare il formarsi di risorse aggiuntive.

Caratteristiche del nuovo sistema

Il nuovo schema di contrattazione aziendale rientra pertanto nella cultura del cambiamento, dell'innovazione e comporta un approccio in termini di condivisione e di coinvolgimento partecipativo, secondo una direttrice che intende sviluppare gli spunti di novità nel frattempo delineatisi in alcune realtà aziendali significative.

Quanto ai pregi del nuovo sistema, può osservarsi come un premio variabile, a parità di cifra, sia preferibile ad un aumento tradizionale, consolidato, definitivamente acquisito e quindi da corrispondere anche nelle fasi di difficoltà della vita aziendale.

Correttamente costruito, il salario aziendale realizza una proporzionalità tra costo e andamento dell'impresa, è coerente con obiettivi di flessibilità della retribuzione, può realizzare un reale collegamento della retribuzione stessa con il "successo" dell'impresa, consentendo anche di superare l'appiattimento della retribuzione tra situazioni produttive e di solidità economica molto differenziate. Esso è destinato a favorire il coinvolgimento del lavoratore nello sviluppo della impresa, nel collegamento tra apporto diretto delle energie lavorative e miglioramento aziendale, rappresentando uno strumento razionale di governo del costo del lavoro.

Altra caratteristica che l'erogazione aziendale è destinata ad assumere è quella di consentire il pieno adattamento alle condizioni specifiche delle singole realtà aziendali, con un ampio grado di flessibilità, per cogliere le varie differenze delle imprese all'interno di ciascun settore in termini di struttura, comparto merceologico, condizioni di mercato e di lavoro, clima sindacale interno ed altri fattori di influenza, aspetti tutti che richiedono una forte capacità di "autoanalisi" da parte dell'impresa.

Per un esercizio della contrattazione aziendale coerente con le finalità ispiratrici della riforma, sul piano operativo occorrono una serie di elementi: uno sforzo di cambiamento culturale e di mentalità, adeguate iniziative di comunicazione interna e anche di formazione. la definizione del regime contributivo ad hoc, la consapevolezza di doversi muovere all'interno di un quadro di compatibilità complessiva e dovendo promuovere un miglioramento dei risultati di gestione.

La carenza, nel nostro Paese, di esperienze diffuse in tema di retribuzione legata ai risultati ed una certa diffidenza verso il nuovo impongono particolare attenzione in questo sforzo di cambiamento culturale e di mentalità.

Il collegamento di una quota del salario ad indicatori di performance è infatti un'opportunità che va colta, perchè altrimenti si registrerebbe un arretramento assai negativo nel processo di evoluzione/modernizzazione delle relazioni industriali.

Accanto alla chiara consapevolezza di questo dato di fondo, è necessaria una adeguata capacità tecnica da parte delle imprese nelle varie fasi della individuazione degli obiettivi, della impostazione e conduzione del negoziato, degli aspetti di gestione, delle verifiche da compiere' e degli eventuali correttivi da apportare, considerata la durata quadriennale degli accordi aziendali. In proposito particolare attenzione va dedicata alle piccole imprese, per le quali, qualora non vengano escluse dal negoziato, vanno allestiti strumenti di semplice percezione e gestione.

Sulla contrattazione aziendale è stata avviata la costituzione di un osservatorio su questo tema, per cogliere le realtà più significative, apprezzare la relazione esistente tra soluzioni contrattuali e tipologia di aziende e, più in generale, monitorare gli andamenti della contrattazione aziendale alla luce delle rilevanti novità introdotte dal protocollo sul costo del lavoro e dai contratti collettivi di categoria.

Tutto ciò evidenze l'importanza del ruolo di orientamento, indirizzo, coordinamento, assistenza, consulenza delle strutture, tanto delle Associazioni territoriali, quanto delle organizzazioni nazionali di categoria stipulanti i contratti di lavoro.

Le prime negoziazioni in azienda hanno evidenziato in pratica due indirizzi: uno di adeguamento sostanziale ai nuovi criteri, l'altro invece legato ancora alla cultura del passato, per effetto della quale si tende talvolta a rimettere in discussione materie ed istituti già disciplinati dal contratto nazionale, ma soprattutto si contesta la nuova logica dell'istituto aziendale, mediante la richiesta di consolidamento di quote del premio.

L'approccio seguito da alcune strutture territoriali sindacali, che talvolta propongono un'inaccettabile commissione di finalità tra la sede aziendale e la sede nazionale (con richieste mirate al recupero del potere di acquisto), è apparso

di segno opposto al disegno perseguito con la politica dei redditi e della concertazione, in quanto diretta a ricondurre i risultati dei negoziati a regole del passato.

Da ciò la presa di posizione nei confronti dei vertici delle Confederazioni sindacali dei lavoratori ed anche del Ministro del Lavoro, per il rispetto degli impegni sottoscritti e la definizione dello specifico regime contributivo degli emolumenti aziendali, importante per gli aspetti qualitativi e non solo per quelli quantitativi.

Il corretto svolgimento della contrattazione aziendale ha riproposto e ripropone il problema di salvaguardare da condizionamenti esterni la libera dialettica dei soggetti legittimati all'esercizio della contrattazione stessa, in particolare le RSU, secondo un assetto che ha trovato piena conferma nei rinnovi dei contratti di categoria, dopo le indicazioni del protocollo del luglio 1993 e dell'accordo interconfederale del dicembre dello stesso anno.

Si allegano i protocolli di luglio 92 e luglio 93 (Allegati 2)