



C.G.I.L. - BOLLETTINO INFORMAZIONI

Periodico di informazione CAMERA DEL LAVORO TERR. FORLÌ
Aut. Trib. di Forlì del 27.12.69 n. 422 R.S. anno XXXIX - n. 8 maggio 2008 "Poste Italiane s.p.a. Spedizione Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46) art. 1, comma 2, DCB - Filiale di Forlì red. e amm. Via Pelacano n. 7 FORLÌ Direttore: E. SANTOLINI - Dir. Resp. M. VESPIGNANI

LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE



Obiettivi centrali sono il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori attraverso la crescita della qualità, del nostro paese, delle sue reti materiali e immateriali, del suo stato sociale e della qualità, competitività e produttività delle imprese.

L'obiettivo è la realizzazione di un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati.

Va, quindi, aperto un tavolo con tutte le Associazioni datoriali e con il Governo.

La revisione della struttura della contrattazione definita dall' accordo del 23 luglio 1993 è parte della stessa strategia che sta alla base del confronto su fisco, prezzi e tariffe.

La tutela e il miglioramento del reddito dei lavoratori vanno, infatti, perseguiti su due grandi terreni d' impegno tra loro complementari ed interdipendenti:

- 1) quello "generale" che deve garantire un welfare solidaristico ed efficiente, un sistema di prezzi e tariffe trasparente, socialmente compatibile, in grado di frenare la ripresa dell' inflazione ed, in particolare, un sistema fiscale equo che preveda una forte riduzione della pressione fiscale sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sulle pensioni.
- 2) quello regolato dal sistema contrattuale su due livelli per tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e per redistribuire la produttività.

In questo quadro si possono ipotizzare le seguenti linee di riforma del modello contrattuale definito dall' accordo del 23 luglio 1993:

conferma di due livelli contrattuali tra loro complementari;

definizione del CCNL come centro regolatore dei sistemi contrattuali a livello settoriale e per la definizione delle competenze da affidare al secondo livello tenendo conto delle diverse specificità settoriali - anche al fine di migliorare spazi di manovra salariale e normativa della contrattazione aziendale o territoriale.

CONTRATTO NAZIONALE



I suoi compiti fondamentali - in un'ottica di diritto universale - sono il sostegno e la valorizzazione del potere d'acquisto per tutti i lavoratori di una categoria in ogni azienda e in ogni parte del Paese, la definizione della normativa nazionale e generale, la regolazione del sistema di relazioni industriali a livello settoriale, aziendale o territoriale. In questo senso il CCNL deve stabilire l'area contrattuale di riferimento; migliorare le normative di informazione - consultazione recependo lo spirito delle normative europee;

ampliare la parte di confronto sugli andamenti e sulle politiche di settore, tenendo anche conto delle tendenze generali dell'economia. I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del secondo livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL.



Va effettuata una verifica in ordine alla razionalizzazione delle aree di copertura dei CCNL (oltre 400) prevedendo la possibilità di accorpamenti per aree omogenee e per settori, favorendo la riunificazione di contratti analoghi facenti riferimento a diverse organizzazioni di rappresentanza datoriale.

Va posto il tema dell'adeguamento degli attuali indicatori di inflazione e rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.

Va previsto il superamento del biennio economico e la fissazione della triennalità della vigenza contrattuale, unificando così la parte economica e normativa.

LA FLESSIBILITÀ VUOL DIRE
CHE NON SIAMO OBBLIGATI
A LICENZIARE. LICENZIAMO
SOLO SE CI VA.



Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo di vacanza e il sistema delle IVC si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi. Va considerata l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze.

Si può pensare di fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio CCNL, superando così la concezione di "vacanza contrattuale", di una tantum o di indennità sostitutive.

Le trattative per il rinnovo dei CCNL dovranno iniziare 6 mesi prima delle loro scadenze.

Anche per contrastare la precarietà del lavoro, la formazione per l'accesso, per la sicurezza e la professionalità appare come la priorità su cui intervenire sia nella direzione di nuovi diritti contrattualmente definiti.

Occorre rafforzare la normativa per i casi di appalti, outsourcing, cessioni di rami d'azienda.

Vanno definiti accordi e norme quadro per garantire condizioni normative, salariali e di sicurezza adeguate ed una continuità di relazioni industriali che eviti l'emarginazione dei lavoratori interessati.

Occorre costruire un quadro di certezza rispetto alle aree contrattuali di riferimento che, anche rispetto ai processi di liberalizzazione e in tutte le realtà a regime concessorio, argini il fenomeno del dumping contrattuale in particolare con la piena utilizzazione della "clausola sociale".

I temi della parità devono assumere una maggiore valenza contrattuale e configurarsi in normative definite e vincolanti.

Occorre sviluppare un'impostazione contrattuale che incoraggi le imprese ad assumere donne e offra, al tempo stesso, strumenti per la conciliazione vita-lavoro.



SECONDO LIVELLO

Va sostenuta la diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione. Vanno rafforzati gli strumenti già definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive di detassazione.

Va affermata per via pattizia l'effettività e la piena agibilità del secondo livello di contrattazione. I CCNL dovranno prevedere, in termini di alternatività, la sede aziendale o territoriale. Quest'ultima deve potersi dispiegare in una molteplicità di forme: regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito. Questi obiettivi insieme danno compiutezza ed equilibrio al sistema contrattuale proposto.

Le oggettive differenze tra i vari settori rendono necessario che siano i singoli CCNL a definire le articolazioni del secondo livello.

La contrattazione accrescitiva di secondo livello sarà incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia.



Il legame tra quote di salario e il complesso degli obiettivi di un'impresa richiede trasparenza sul quadro economico-finanziario e di bilancio, rispetto dei tempi delle verifiche e una più approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

I processi di trasformazione in atto richiedono una più alta capacità di contrattazione sull'organizzazione del lavoro, sulla condizione e prestazione lavorativa, sulla valorizzazione della professionalità –attraverso la formazione permanente -, sulle partite degli orari, su tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata, sul tema sempre più fondamentale della prevenzione e della formazione su salute e sicurezza del lavoro.

DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA

La riforma sulla rappresentanza va attuata per via pattizia attraverso un accordo generale quadro.

Rappresentanza e rappresentatività

Per il settore privato viene indicato nel CNEL l'istituzione che, avvalendosi di specifici comitati con un alto profilo di competenza ed autonomia, certifichi la rappresentanza e la rappresentatività delle relative organizzazioni sindacali.

Per il settore privato la base della certificazione sono i dati associativi, nonché i consensi elettorali risultanti ai verbali elettorali delle RSU.

Cgil Cisl Uil intendono richiedere la riforma della governance degli enti previdenziali. In questa prospettiva i propri rappresentanti saranno eletti direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori.



Democrazia sindacale

Accordi confederali con valenza generale:

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle segreterie, e dibattute negli organismi direttivi interessati i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati.

Tutto il percorso negoziale, dalla piattaforma alla firma, deve essere accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica degli iscritti, e assemblee di tutti i lavoratori e pensionati.

Le segreterie assumono le ipotesi di accordo, le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per il mandato alla firma da parte delle

stesse, previa consultazione certificata fra tutti i lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati, come già fatto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria:

Le federazioni di categoria, nel quadro delle scelte di questo documento definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo. Insieme le categorie definiranno regole e criteri per l'elezione delle RSU e per una loro generalizzazione.



Forlì, maggio 2008

FILCAMS CGIL FORLÌ'

PER QUESTO E' CONVOCATA UNA RIUNIONE TERRITORIALE A
FORLÌ' CHE SI TERRA'

MARTEDI' 27 MAGGIO 2008

DALLE ORE 20.30 ALLE ORE 21.30

PRESSO LA **CGIL** DI FORLÌ' SALA **BRODOLINI**.

PARTECIPATE NUMEROSI.

Sedi CGIL sul territorio

| | |
|---------------|-------------|
| Forlimpopoli: | 0543 748442 |
| Bertinoro: | 0543 445307 |
| Meldola: | 0543 495165 |
| Cusercoli: | 0543 989383 |
| Civitella: | 0543 983134 |
| Galeata: | 0543 981380 |
| Santa Sofia: | 0543 970377 |
| Castrocaro: | 0543 767793 |
| Dovadola: | 0543 933203 |
| Rocca S.C.: | 0543 960357 |
| Predappio: | 0543 921311 |
| Modigliana: | 0546 942877 |
| Tredozio: | 0546 943736 |

funzionari FILCAMS

DOVE CI PUOI TROVARE

- **Territorio di Forlì:** Via Pelacano n. 7
- **Marzia Abbonizio**
tel. 0543 453756 cell. 348 2220910
- **Maria Giorgini**
tel. 0543 453757 cell. 347 6081362
- **Raffaele Batani**
tel. 0543 453723 cell. 348 2325605