La contrattazione di secondo livello

Una linea di continuità

Va detto subito che il sistema di relazioni sindacali nel nostro Paese, a tutti i livelli e nei vari comparti produttivi, aveva sempre previsto oltre al contratto nazionale un sistema di confronto e di relazioni sindacali a livello aziendale o per alcuni settori (terziario, turismo ed artigianato) anche a livello territoriale.

Addirittura negli anni ’60 la determinazione dei minimi salariali era affidata al territorio, per poi cedere, negli anni ’70 ad una spinta accentratrice che conduce alla previsione di un trattamento salariale minimo a livello nazionale (CCNL 1970) e di un salario unico (CCNL 1973).

Quindi non si tratta di una novità in assoluto e del resto già l’accordo del 1993 aveva cominciato a definire un nuovo assetto della contrattazione, mantenendo al contratto nazionale il ruolo di far recuperare il potere d’acquisto dei salari mediante la negoziazione di incrementi produttivi collegati all’inflazione e al secondo livello di contrattazione quello di distribuire ai lavoratori la ricchezza generata dai buoni risultati economici, di produttività, redditività, qualità ecc..

Niente di nuovo dunque? No, perché in realtà se tra gli accordi interconfederali tra Governo e Parti Sociali del 1993 e del 2009 vi è una linea di continuità, proprio sul tema del secondo livello di contrattazione si registrano alcune significative differenze.Rispetto al 1993 le priorità sono cambiate e la sfida punta alla ricerca di un incremento della produttività e delle retribuzioni reali assegnando un ruolo non più secondario alla contrattazione decentrata.

In particolare a dare una spinta ulteriore alle Parti Sociali, sia a livello di aziende o di gruppi di imprese in un determinato territorio, dovrebbe essere il cosiddetto Premio di Garanzia che può scattare qualora non si sia sviluppato adeguatamente il confronto negoziale entro il 2012.

Sempre di più 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Turismo, rinnovato il 20 febbraio 2010, si è mosso lungo questa direttrice, ridisegnando in parte il suo sistema di relazioni ed assetti contrattuali con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello.

Dare effettivo sviluppo

L’obiettivo è quello di dare effettivo sviluppo alla contrattazione. Per consentire alle imprese, soprattutto di piccole dimensioni (fino a 15 dipendenti) di poter “scambiare” eventuali aumenti salariali legati alla produttività con l’intervento su temi legati alla flessibilità dell’organizzazione del lavoro (mercato del lavoro, orari di lavoro, bilateralità, formazione ecc), i soli in grado di favorire l’aumento della produttività.
Un secondo livello che può essere visto, quindi, non come qualcosa da subire, ma come una grande opportunità per le Imprese per poter adeguare, meglio di quanto il CCNL riesca a fare, la propria organizzazione del lavoro in relazione alle esigenze.
Ed inoltre con la possibilità di assorbire, quanto ad un eventuale premio di risultato, qualsiasi trattamento economico che l’impresa di Pubblico Esercizio avesse già corrisposto ai propri lavoratori.
Senza dimenticare il particolare trattamento contributivo, la cosiddetta decontribuzione per il salario variabile, più favorevole per l’Impresa.
L’impegno, a partire dal 2011, cui potranno essere chiamate le Imprese e conseguentemente tutte le strutture territoriali sarà notevole e richiederà una particolare attenzione costituendo, al tempo stesso, una importante occasione organizzativa da valorizzare. è necessario presentarsi al’appuntamento adeguatamente preparati e soprattutto in grado di sapere quali sono esattamente i fabbisogni delle imprese in un dato territorio e come riuscire ad ottenerli. Vi sono esperienze in materia che possono costituire delle buone pratiche da seguire.
Partendo da queste premesse la Fipe, avvalendosi anche della collaborazione del Centro di Ricerca Adapt, intende avviare un progetto che consenta di realizzare momenti formativi sia per le Imprese sia per quanti operano nell’ambito delle risorse umane e degli uffici sindacali delle strutture territoriali per arrivare alla definizione di linee guida che possano costituire un supporto valido per affrontare le eventuali trattative sul territorio.