



Carissima/o,

In queste settimane stiamo assistendo, sia a livello Nazionale che Europeo, ad un dibattito surreale: da una parte l'esaltazione dell'importanza del dialogo sociale e del riconoscimento che la contrattazione è il modo migliore per realizzarlo e dall'altra a comportamenti che invece la penalizzano, ne riducono lo spazio e la portata.

In quasi tutti i paesi d'Europa, tranne poche eccezioni, è in corso un processo di contrazione della contrattazione settoriale, che in alcuni paesi è stata destrutturata, mentre la contrattazione aziendale è stata sottoposta a vincoli che la rendono di difficile attuazione.

In Italia la mancata emanazione delle direttive che permetterebbero di misurare la rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali impedisce ai contratti di avere il valore "Erga Omnes" lasciando così lo spazio alla moltiplicazione dei contratti. Inoltre le proposte che sono state avanzate per l'introduzione del salario minimo, al di là delle dichiarazioni formali, rappresentano una modalità attraverso cui si indebolisce il valore dei Contratti Nazionali e si rende attraente una soluzione che, costando complessivamente meno, non incentiva la ricerca di una soluzione negoziale.

A completare il quadro contribuisce la tendenza diffusa a sottovalutare i risultati economici dei contratti nazionali e aziendali e a non riconoscere gli elementi di innovazione normativa e le soluzioni di carattere organizzativo volte a modernizzare i processi produttivi.

Una lettura più attenta dei risultati della contrattazione fa emergere invece come la contrattazione sia un elemento centrale del governo dei processi di innovazione e lo strumento più flessibile per rispondere a problematiche, come il lavoro stagionale o il lavoro a termine, che richiedono soluzioni che devono rispondere alle specificità delle singole realtà sia della produzione che dei servizi. Inoltre la contrattazione risulta essere lo strumento migliore per trovare risposta alle esigenze di governare le dinamiche determinate dall'inserimento di nuova tecnologia, di riconoscere le esigenze di conciliazione dei tempi, di sviluppare piani di formazione professionale, di trovare soluzioni alle istanze di riconoscimento della professionalità e di realizzare forme di partecipazione dei lavoratori.

Stanno aumentando gli accordi costruiti su un'analisi articolata e puntuale delle situazioni e delle problematiche aziendali, delle caratteristiche e delle esigenze dei lavoratori e a partire da questi presupposti aumenta la qualità non solo delle soluzioni organizzative ma anche delle quantità economiche che vengono riconosciute ai lavoratori. I dati che abbiamo cominciato a fornire nei precedenti numeri della

newsletter, e che continueremo a fornire, ci dicono che in molte aziende i lavoratori percepiscono trattamenti economici di assoluto livello e superiori al valore di una mensilità. Inoltre cominciano a diventare numerosi gli accordi che mettono al centro dell'innovazione dei loro processi la partecipazione dei lavoratori e non più come richiamo generico ma con la definizione di modalità strutturate e di processi ben individuati.

Con il presente numero della newsletter intendiamo da una parte ricostruire le modalità con cui la contrattazione ha saputo rispondere alle problematiche emerse in termine di [fiscalizzazione dei premi](#) (argomento su cui nei mesi scorsi c'era stato un notevole dibattito anche a seguito della circolare dell'Agenzia delle Entrate che dettava norme rigide in materia di incrementabilità dei premi e di utilizzo di più obiettivi per determinare i premi) e inoltre presentare il nuovo [accordo aziendale della Luxottica, firmato il 21 giugno](#) c.a. e nel quale sono contenuti molti elementi di novità inerenti la partecipazione strategica, la partecipazione organizzativa, l'organizzazione del lavoro, la stabilizzazione a tempo indeterminato di un numero elevato di lavoratori con il contratto di somministrazione, la formazione, il Welfare aziendale e la struttura del premio. L'obiettivo non è quello di fornire un accordo da replicare ma di far emergere soluzioni originali e in grado di esaltare la partecipazione dei lavoratori attraverso la contrattazione ([scheda tecnica Accordo Luxottica](#)).

*Luigi Sbarra*

Segretario Generale Aggiunto



Newsletter N.21



DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE INDUSTRIA CONTRATTAZIONE BILATERALITA'