



Carissima/o,

Il Convegno con cui il 4 dicembre abbiamo presentato il 5° rapporto Ocsel ha confermato e rafforzato le ragioni per cui la Cisl ritiene centrale, nel panorama politico sociale del nostro paese, il ruolo della contrattazione.

Le vicende e le trasformazioni economiche degli ultimi dieci anni, dominati dalla crisi ma anche dalla globalizzazione e dalla innovazione tecnologica e digitale, indicano che siamo in un periodo di profonda transizione in cui non ci sono più soluzioni univoche valide per tutte le realtà.

I problemi legati a questa fase vanno governati trovando soluzioni specifiche per le singole imprese che adottano sempre più modalità organizzative su misura e diversificate a seconda delle diverse combinazioni dei fattori organizzativi, produttivi e di mercato.

Le soluzioni che si vanno affermando richiedono, per realizzare al massimo il loro potenziale, il coinvolgimento, la partecipazione e la responsabilizzazione dei lavoratori.

In questo contesto la contrattazione di 2° livello risulta lo strumento più efficace per governare le differenze, far crescere la produttività, adattare e modificare le soluzioni organizzative che tendono a modificarsi in tempi sempre più brevi.

Il rapporto di OCSEI, l'Osservatorio della Cisl sulla contrattazione di 2° livello, conferma, analizzando i risultati e i contenuti degli accordi sottoscritti nell'ultimo biennio, tutti queste valutazioni.

I titoli delle materie che i vari accordi aziendali hanno affrontato e regolamentato (salario, organizzazione del lavoro, orario, welfare) possono sembrare la ripetizione delle tematiche tradizionali. Ma è la lettura dei contenuti delle singole materie a far vedere l'evoluzione, la vivacità, le innovazioni che la contrattazione è stata in grado di realizzare.

La lettura del Report sulla contrattazione realizzata nel biennio 2017/18 diventa quindi un modo per interpretare le evoluzioni del mondo del lavoro ma anche un modo per socializzare e diffondere le soluzioni adottate nei diversi contesti per rispondere nel modo più efficace ai cambiamenti organizzativi delle imprese e nel contempo realizzare il miglioramento dei bisogni e dei trattamenti economici dei lavoratori.

Il Rapporto deve diventare elemento di stimolo per sviluppare nei territori iniziative di dibattito e approfondimento sui contenuti e la natura della contrattazione che deve diventare sempre più consapevole, innovativa, partecipativa e fondata sulla conoscenza dell'impresa e delle nuove necessità dei lavoratori.

C'è bisogno di uno sforzo di analisi e approfondimento soprattutto sull'evoluzione delle tematiche più significative (organizzazione del lavoro, Welfare, Smart-Working, formazione, politiche attive, inquadramento, Bilateralità) che sono strettamente in relazione con le valutazioni e le scelte della nostra Organizzazione.

Se risulta sempre più chiaro il valore della contrattazione di 2° livello, il suo svilupparsi anche quantitativo, il suo estendersi a settori che storicamente l'avevano poco praticata (le piccole imprese, il sistema dei servizi e del commercio) non possiamo nascondere che si sono verificate intrusioni della politica che hanno finito per ridurre l'efficacia con interventi legislativi dall'esterno, rigidi e generalizzati che limitano lo spazio della contrattazione e la flessibilità delle soluzioni. Basta ricordare a questo proposito il decreto dignità, le proposte in termini di 35 ore settimanali calate dall'alto, le ipotesi sul salario minimo legale o le difficoltà frapposte alla misurazione della rappresentanza.

Per questo nel corso del convegno abbiamo sostenuto la necessità che non ci sia ingerenza della legge sui temi della contrattazione e della definizione della misurazione della rappresentanza che va prevista anche per le organizzazioni imprenditoriali. La politica deve definire norme legislative a sostegno delle soluzioni negoziate far le parti, deve facilitare la misurazione della rappresentanza e prevedere il riconoscimento del valore *erga omnes* dei contratti.

Infine abbiamo proposto il sostegno fiscale alla contrattazione e al welfare e la necessità di garantire i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori anche attraverso una legge quadro che permetta di realizzare la Democrazia economica e permetta di sviluppare tutte le tipologie di partecipazione.

La contrattazione si sviluppa, innova e si estende, ma c'è ancora molto da fare per sviluppare, accanto alla contrattazione aziendale, la contrattazione territoriale e di filiera e la bilateralità.

Ocsel e AIDA sono strumenti messi a disposizione dalla CISL per supportare l'attività di contrattazione ed essenziali in questo percorso di sviluppo delle linee politiche che l'organizzazione ha elaborato per la tutela dei lavoratori. Per questo va continuato l'impegno di tutti, a partire dai referenti territoriali che alimentano con i nuovi accordi la banca dati, per dargli continuità e arricchirli con nuovi progetti di analisi sulle varie forme su cui si sviluppa la contrattazione di 2° livello.

Il Segretario Generale Aggiunto
Luigi Sbarra



In allegato:

[Versione integrale del Rapporto OCSEL 2019](#)

[Elaborazione dati AIDA sulla situazione reddituale delle società censite per Regioni e dimensione.](#)

Newsletter N.26



DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE INDUSTRIA CONTRATTAZIONE BILATERALITA'