

LE MISURE A SOSTEGNO DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: UNA VISIONE COMPLESSIVA.

Il dibattito sul ruolo della contrattazione di secondo livello nel nostro paese ha ripreso vigore negli ultimi anni ed è in stretta connessione con alcuni elementi che è utile richiamare e che riguardano:

- L'esigenza di aumentare i salari;
- L'andamento piatto della produttività;
- La necessità di attuare interventi di innovazione organizzativa nelle imprese;
- L'esigenza di rispondere non solo ai diritti universali ma anche ai bisogni differenziati delle persone;
- L'importanza di realizzare forme di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali.

L'esigenza di ampliare la contrattazione aziendale ha trovato risposte negli accordi di riforma della struttura contrattuale definiti con molte associazioni imprenditoriali e forme specifiche di attivazione sono state previste da numerosi contratti nazionali e territoriali sottoscritti negli ultimi anni. Lo sviluppo della contrattazione di secondo livello è stato inoltre sostenuto negli ultimi due anni da alcune normative legislative che prevedono sgravi fiscali e contributivi.

Sono quattro gli interventi finalizzati alla estensione della contrattazione di secondo livello:

- La detassazione del salario di produttività;
- Le incentivazioni a sostegno della partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi delle aziende;
- La detassazione completa del salario per obiettivi trasferito al welfare aziendale;
- Gli sgravi per gli accordi che prevedono il miglioramento e l'implementazione delle norme che consentono la conciliazione vita/lavoro.

Si tratta di provvedimenti distinti che hanno natura diversa: alcuni sono strutturali e duraturi nel tempo, altri invece (come quello sulla conciliazione vita/lavoro) hanno uno stanziamento biennale. Inoltre le modalità applicative, in alcuni casi, sono state modificate da un anno all'altro (come le modalità con cui si è incentivata la partecipazione organizzativa).

I quattro provvedimenti sono tuttavia intrecciati fra di loro (ad esempio lo sgravio fiscale per il salario di produttività trasferito al welfare è possibile solo se si tratta di un salario che ha i requisiti per avere la detassazione) e soprattutto prestano grande attenzione agli elementi che sono strettamente in relazione con la conciliazione e con la tutela della donna (basti ricordare che la normativa sulla detassazione prevede che non possa essere fatta nessuna penalizzazione nella maturazione dei premi in caso di assenza per maternità). Particolarmente importante il riferimento alla centralità dell'organizzazione del lavoro e al sostegno delle forme di partecipazione organizzativa. E' evidente infatti la stretta correlazione fra organizzazione del lavoro e possibilità di realizzare forme di conciliazione sul tema dell'orario (basta solo fare riferimento al part-time, alla flessibilizzazione dell'orario, alla attivazione della banca delle ore).

Le soluzioni contrattuali per realizzare forme di conciliazione vita/lavoro sono le più diverse e la conoscenza di quanto realizzato nelle diverse aziende (e per questo può essere di grande aiuto OCSEL il nostro osservatorio sulla contrattazione) può essere uno stimolo per sperimentare forme efficaci per rispondere ai problemi. Unire la fantasia contrattuale con i vantaggi legislativi può essere un modo molto efficace di sviluppo di una migliore condizione delle persone e delle donne in particolare.