

Direttivo Regionale FILCTEM 27 Giugno '11

INTRODUZIONE

Gli importanti segnali intervenuti in queste settimane ci indicano che siamo in presenza di un cambiamento del clima politico e sindacale. I recenti risultati delle elezioni amministrative e dei referendum ne sono un segno evidente.

Ma aggiungerei anche la straordinaria mobilitazione che la Cgil ha saputo mettere in campo con la proclamazione dello sciopero generale e le manifestazioni territoriali che hanno visto una significativa partecipazione ed hanno dimostrato che la Cgil è un importante punto di riferimento per il mondo del lavoro e non è affatto isolata come alcuni vorrebbero.

La gravità della crisi che attraversa il nostro Paese, l'incapacità di indicare prospettive realistiche da parte delle forze di governo, riconfermano la validità della nostra analisi sullo stato del Paese e sulle emergenze che è necessario affrontare.

Chi invece pensava di poter affrontare una situazione tanto difficile con soluzioni di basso profilo sta forse constatando che i problemi che abbiamo di fronte richiedono uno sforzo comune di tutte le migliori energie presenti nel Paese che attraverso una condivisione degli obiettivi e degli strumenti da utilizzare possa costruire una reale alternativa all'attuale deriva.

La consapevolezza della gravità della situazione sembra emergere anche nei nostri interlocutori e questo, potrebbe favorire un confronto che superi gli ideologismi e affronti i nodi strutturali da troppo tempo sottovalutati.

Oggi c'è il Direttivo Nazionale della Cgil per un esame dello stato della trattativa in corso riguardante il tema della democrazia e della rappresentanza, cardine per qualsiasi discussione sugli assetti contrattuali.

La nostra riunione che avviene in un contesto impreveduto anche se auspicato, anche se non ha gli elementi che saranno discussi dal Direttivo, può tuttavia aiutarci ad avere una maggior consapevolezza della nostra esperienza contrattuale ed arricchire gli elementi di valutazione necessari ad affrontare la nuova situazione.

Per favorire una discussione di merito riteniamo utile, anche se molto schematicamente, fornire alcuni punti di riferimento a partire dall'accordo del luglio '93.

Obiettivi:

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

1 Direttivo FILCTEM Lombardia
Il Modello Contrattuale
27 Giugno 2011

2 Accordo Interconfederale Lug.'93
Obiettivi:
- Ridurre il tasso di inflazione
- Ridurre il deficit dello stato
- Migliorare la competitività delle imprese
- Difendere il potere di acquisto delle retribuzioni

3 Accordo Interconfederale Lug.'93
Assetti contrattuali - CCNL:
Dinamica effetti economici devono essere...
1. Coerenti con i tassi assunti di inflazione programmata
2. Con la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni
3. Con le tendenze generali dell'economia
4. Con gli andamenti specifici di settore

Fare clic per inserire le note

Disegno Forme Strumenti Presentazione Figestra 2

Diapositiva 2 di 16 Struttura predefinita Italiano (Italia)

start Google Documenti Direttivo Regionale FI... Microsoft PowerPonk...

IT 17.10

Accordo Interconfederale Lug.'93

Obiettivi:

- Ridurre il tasso di inflazione
- Ridurre il deficit dello stato
- Migliorare la competitività delle imprese
- Difendere il potere di acquisto delle retribuzioni

Assetti Contrattuali:

CCNL

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

1 Direttivo FILCTEM Lombardia
Il Modello Contrattuale
27 Giugno 2011

2 Accordo Interconfederale Lug.'93
Obiettivi:
- Ridurre il tasso di inflazione
- Ridurre il deficit dello stato
- Migliorare la competitività delle imprese
- Difendere il potere di acquisto delle retribuzioni

3 Accordo Interconfederale Lug.'93
Assetti contrattuali - CCNL:
Dinamica effetti economici devono essere...
1. Coerenti con i tassi assunti di inflazione programmata
2. Con la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni
3. Con le tendenze generali dell'economia
4. Con gli andamenti specifici di settore

Fare clic per inserire le note

Disegno Forme Strumenti Presentazione Figestra 2

Diapositiva 3 di 16 Struttura predefinita Italiano (Italia)

start Google Documenti Direttivo Regionale FI... Microsoft PowerPonk...

IT 17.10

Accordo Interconfederale Lug.'93

Assetti contrattuali - CCNL:

Dinamica effetti economici devono essere...

1. Coerenti con i tassi assunti di inflazione programmata
2. Con la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni
3. Con le tendenze generali dell'economia
4. Con gli andamenti specifici di settore

“La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune”.

Inoltre si dovrà tenere conto:

- Della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.
- Delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro.
- Degli andamenti specifici di settore.

Contrattazione Aziendale

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint window with the title bar "[Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]". The main slide content is as follows:

Accordo Interconfederale Lug.'93

Contrattazione Aziendale:

1. "Riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL"
2. Le erogazionisono strettamente correlate ai risultati conseguiti...."

The left sidebar shows a navigation pane with three slides:

1. Direttivo FILCTEM Lombardia
Il Modello Contrattuale
27 Giugno 2011
2. Accordo Interconfederale Lug.'93
Obiettivi:
- Ridurre il tasso di inflazione
- Ridurre il deficit dello stato
- Migliorare la competitività delle imprese
- Difendere il potere di acquisto delle retribuzioni
3. Accordo Interconfederale Lug.'93
Aspetti contrattuali - CCNL:
Ottimizzare e altri accenti devono essere...
1. Coerenti con i tassi assenti di inflazione programmati
2. Con la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni
3. Con le tendenze generali dell'economia
4. Con gli accordi specifici di settore

Rappresentanze Sindacali:

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint window with the title bar "[Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]". The main slide content is as follows:

Accordo Interconfederale Lug.'93

Rappresentanze sindacali:

- Si riconoscono le RSU
- Si definisce la composizione dei 2/3 e 1/3
- Si auspica un intervento legislativo per l'efficacia dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori

The left sidebar shows a navigation pane with three slides:

5. Accordo Interconfederale Lug.'93
Rappresentanze sindacali:
• Si riconoscono le RSU
• Si definisce la composizione dei 2/3 e 1/3
• Si auspica un intervento legislativo per l'efficacia dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori
6. Accordo Interconfederale Lug.'93
Modello contrattuale:
• Ruolo di centralità del contratto nazionale
• Contrattazione decentrata orientata prevalentemente ai premi aziendali
7. Il nuovo contesto.....
• Introduzione dell'Euro, la politica monetaria è prerogativa della BCE
• I governi di centro-destra cancellano la concertazione sulle scelte di politica economica e fiscale
• Non c'è stata una redistribuzione della ricchezza prodotta

Le parti al fine di una migliore regolazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali.....

- Riconoscono le RSU (primo accordo Marzo '91)
- Si definisce la composizione del 2/3 e 1/3 riservato alle organizzazioni stipulanti i contratti nazionali per "... assicurare il necessario raccordo tra le

organizzazioni stipulanti e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi”.

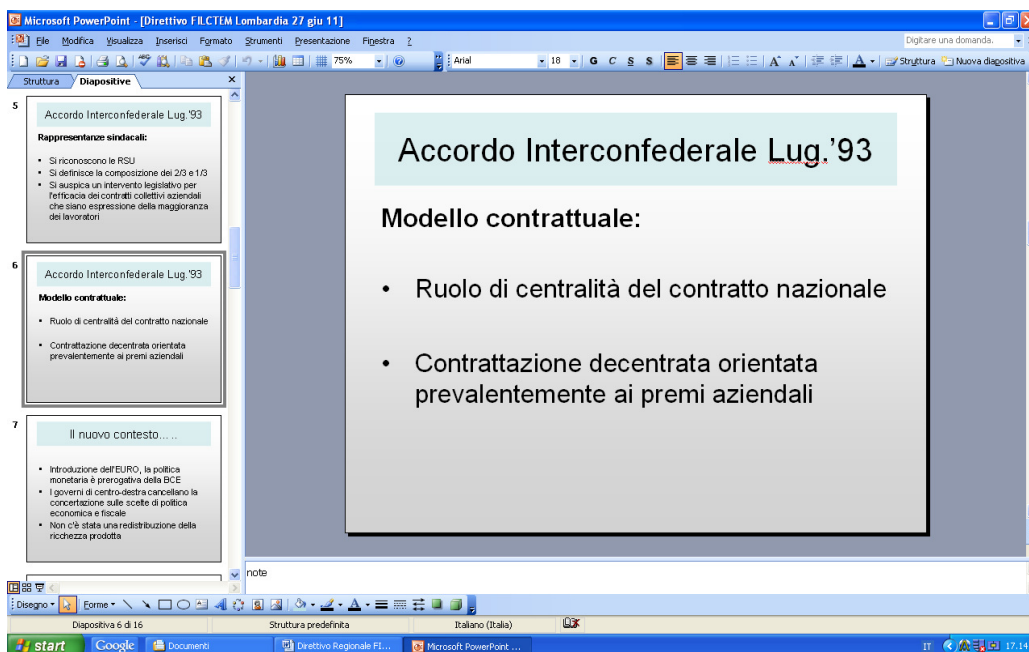
- “Le parti auspicano un intervento legislativo finalizzati, tra l’altro, ad una generalizzazione dell’efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori...”

Questi i punti salienti, almeno per le tematiche che stiamo discutendo oggi, di un accordo (che al di là di un giudizio di merito, discussione che non è opportuno riaprire) ha avuto una forte incidenza, contribuendo a raggiungere importanti traguardi.

- Pensiamo solo ai risultati conseguiti nel contenimento dell’inflazione, o al risanamento dei conti dello Stato che ci ha consentito di entrare nell’euro e questo nell’interesse generale del Paese.
- O ancora sull’incidenza che ha avuto sul versante contrattuale e sul sistema delle Relazioni Industriali.

Quello che comunque volevo sottolineare con queste slide, è che gli assetti contrattuali e le regole di rappresentanza che si sono definite sono il frutto di un accordo che definisce innanzi tutto l’obiettivo politico condiviso e le modalità per perseguirlo.

Alcune Considerazioni



Questo modello contrattuale e la sua implementazione pratica:

- Ha assegnato al Contratto Nazionale una forte caratterizzazione con un ruolo di centralità.
- Mentre la Contrattazione Decentrata è prevalentemente orientata alla definizione dei premi aziendali.

Questo è avvenuto per la corrispondenza avvenuta tra l'obiettivo sindacale di garantire l'universalità del contratto nazionale e l'interesse imprenditoriale di ridurre la microconflittualità, spostando nel contratto nazionale le soluzioni dei problemi.

(Naturalmente questa affermazione va interpretata come una linea di tendenza generale che si è manifestata, perché sarebbe del tutto ingeneroso, oltretutto sbagliato non riconoscere, a partire proprio da questa categoria il livello di contrattazione effettuata.)

Se negli anni '70 e '80 la contrattazione integrativa svolgeva un ruolo di sperimentazione e trainante rispetto al Contratto Nazionale, successivamente le rivendicazioni si riversavano tutte sulle piattaforme dei rinnovi contrattuali.

Perché è venuto meno l'accordo interconfederale del '93?

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint presentation window. The title bar reads 'Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]'. The main slide is titled 'Il nuovo contesto....' and contains the following bullet points:

- Introduzione dell'EURO, la politica monetaria è prerogativa della BCE
- I governi di centro-destra cancellano la concertazione sulle scelte di politica economica e fiscale
- Non c'è stata una redistribuzione della ricchezza prodotta

The left sidebar shows a navigation pane with three slides:

- Slide 5: 'Accordo Interconfederale Lug '93' with sub-sections 'Rappresentanze sindacali:' and 'Modello contrattuale:'.
- Slide 6: 'Accordo Interconfederale Lug '93' with sub-sections 'Modello contrattuale:' and 'Contrattazione decentrata...'.
- Slide 7: 'Il nuovo contesto....' (the current slide).

The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the Start button, Google, Documents, and other open applications. The system tray shows the date and time as 17:19.

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

5 Accordo Interfederale Lug '93
Rappresentanze sindacali:

- Si riconoscono le RSU
- Si definisce la composizione dei 2/3 e 1/3
- Si auspica un intervento legislativo per l'efficacia dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori

6 Accordo Interfederale Lug '93
Modello contrattuale:

- Ruolo di centralità del contratto nazionale
- Contrattazione decentrata orientata prevalentemente ai premi aziendali

7 Il nuovo contesto....

- Introduzione dell'EURO, la politica monetaria è prerogativa della BCE
- I governi di centro-destra cancellano la concentrazione sulle scelte di politica economica e fiscale
- Non c'è stata una redistribuzione della ricchezza prodotta

Scenario economico:

- Accelerazione processi di globalizzazione
- Non è più possibile la svalutazione della moneta come arma competitiva
- Emerge la debolezza strutturale del nostro apparato produttivo rispetto alla concorrenza internazionale

Diapositiva 8 di 16

E' da questo scenario e dalla scarsa competitività del sistema, oltre che dalle divisioni sindacali e dal ruolo svolto dal Governo, che nasce l'accordo separato del 2009.

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

9 Accordo separato 2009
Giudizio:

- Esprime una logica di contenimento dei costi quale strumento per recuperare il gap di competitività
- Si punta al contenimento dei salari e dei diritti
- Si sancisce la derogabilità dei contratti
- Si favorisce la bilateralità per gestire pezzi di stato sociale in alternativa alla contrattazione

10 La contrattazione della Filctem
La FILCTEM ha rinnovato ad oggi, uniformemente, 26 contratti nazionali.
Termini principali:

- Costanzo degli orari e delle flessibilità
- Linee guida contrattazione 2° livello
- Linee guida contrattazione sulla "responsabilità sociale dell'impresa"

11 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

Si sono analizzati **69 accordi** di cui **69** riguardano **premi variabili**, per un totale di:

- 10.209 lavoratori coinvolti
- di cui 2.880 iscritti alla Filctem

Accordo separato 2009

Giudizio:

- Esprime una logica di contenimento dei costi quale strumento per recuperare il gap di competitività
- Si punta al contenimento dei salari e dei diritti
- Si sancisce la derogabilità dei contratti
- Si favorisce la bilateralità per gestire pezzi di stato sociale in alternativa alla contrattazione

Diapositiva 9 di 16

E' un accordo intriso di una cultura presente nella nostra imprenditoria che tende semplicemente a contenere i costi e a negare i diritti, illudendosi per questa via di recuperare il gap di competitività che abbiamo nei confronti degli altri Paesi. E' una via, ed è anche per questo la contrastiamo, che non dà risposte né sul piano occupazionale, né sul piano sociale, che non affronta i nodi strutturali della debolezza del nostro Paese, che non si pone il tema della crescita e dello sviluppo in una società avanzata. E' in sostanza una scelta che non guarda al futuro.

La scelta compiuta dalla nostra organizzazione, in quest'ultima stagione contrattuale, di puntare sui rinnovi per depotenziare gli aspetti inaccettabili dell'accordo separato ha raggiunto sicuramente risultati importanti con la sottoscrizione unitaria della maggioranza di questi, respingendo così il tentativo di isolare la Cgil. Anche se non possiamo ignorare i casi di rinnovi separati che hanno determinato una forte valenza negativa sullo stato dei rapporti.

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

9 Accordo separato 2009

10 La contrattazione della Filctem

11 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

note

Diapositiva 10 di 16

Struttura predefinita Italiano (Italia)

start Google Documents Direttivo Regionale FI... Microsoft PowerPoint...

17:22

La contrattazione della Filctem

La FILCTEM ha rinnovato ad oggi, unitariamente, 26 contratti nazionali.

Temi principali:

- Gestione degli orari e delle flessibilità
- Linee guida contrattazione 2° livello
- Linee guida contrattazione sulla "responsabilità sociale dell'impresa"

Per raggiungere questo risultato la nostra categoria ha dato sicuramente un contributo importante, non solo per l'elevato numero di contratti rinnovati unitariamente, ma anche per i risultati conseguiti sia sul versante economico e su quello normativo.

A questo ha contribuito anche la tenuta unitaria sulla contrattazione integrativa svolta in questi anni, che sia pure in misura minore ha contribuito a mantenere aperto un dialogo tra le categorie.

Alcuni dati sui primi accordi pervenutici:

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

10 La contrattazione della Filctem

11 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

12 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

note

Diapositiva 11 di 16

Struttura predefinita Italiano (Italia)

start Google Documents Direttivo Regionale FI... Microsoft PowerPoint...

17:33

Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

Si sono analizzati 69 accordi, di cui 59 riguardano premi variabili, per un totale di:

- 10.209 lavoratori coinvolti

di cui 2.680 iscritti alla Filctem

FALCONE FILM VARIO 21	
Partecipanti	41
Partecipanti	44
Quota	21
Quota (contrattazione)	11
Indice contrattazione	6
Precedenti	4

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Presentazione Finestra ?

Struttura Diapositive

10 La contrattazione della Filctem
La FILCTEM ha rinnovato ad oggi, unitariamente, 26 contratti nazionali.
Temi principali:
• Gestione degli orari e delle flessibilità
• Linee guida contrattazione 2° livello
• Linee guida contrattazione sulla "responsabilità sociale dell'impresa"

11 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello
Si sono analizzati 69 accordi, di cui 59 riguardano premi variabili, per un totale di:
- 10.209 lavoratori coinvolti
di cui 2.680 iscritti alla Filctem

12 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

PARAMETRI PREMI VARIABILI

Redditività	41
Produttività	44
Qualità	27
Qualità (certificazioni)	11
Infortuni/Sicurezza	6
Presenza	4

Fare clic per inserire le note

Diapositiva 12 di 16

Struttura predefinita Italiano (Italia)

start Google Documents Direttivo Regionale FI... Microsoft PowerPoint ... IT 17:33

Microsoft PowerPoint - [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

File Modifica Visualizza Inserisci Formato Strumenti Presentazione Finestra ?

Struttura Diapositive

10 La contrattazione della Filctem
La FILCTEM ha rinnovato ad oggi, unitariamente, 26 contratti nazionali.
Temi principali:
• Gestione degli orari e delle flessibilità
• Linee guida contrattazione 2° livello
• Linee guida contrattazione sulla "responsabilità sociale dell'impresa"

11 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello
Si sono analizzati 69 accordi, di cui 59 riguardano premi variabili, per un totale di:
- 10.209 lavoratori coinvolti
di cui 2.680 iscritti alla Filctem

12 Osservatorio Regionale Contrattazione 2° livello

PAGAMENTO PREMI VARIABILI

Riparametrati	13
In base alla presenza	20
Riconosciuti ai lavoratori a tempo determinato e somministrato	30

Fare clic per inserire le note

Diapositiva 13 di 16

Struttura predefinita Italiano (Italia)

start Google Documents Direttivo Regionale FI... Microsoft PowerPoint ... IT 17:34

Ma se possiamo dare un giudizio sostanzialmente positivo dell'attuale stagione contrattuale, è difficile immaginare che questo precario equilibrio possa perpetuarsi in assenza di regole condivise, perché diversi sono i fattori che entrano in gioco e che possono determinare divisioni tra le Organizzazioni Sindacali, tra cui la possibilità di

scelta che in questa situazione viene data alle nostre controparti di operare per favorire soluzioni unitarie o di perseguire la strada degli accordi separati, come è avvenuto anche nel contratto del commercio.

- anche per questo si è imposta la necessità di cercare di riaprire un confronto con Confindustria e con CISL e UIL sul sistema contrattuale e sulle regole democratiche e di rappresentanza.
- A partire dal seminario di Todi, tenuto lo scorso anno dalla Cgil Nazionale, è iniziata una riflessione sul ruolo e gli ambiti di un sistema contrattuale che sia adeguato alle problematiche e alla sfida che ha di fronte non solo il nostro sistema produttivo, ma l'intero paese. Un sistema contrattuale quindi che non sia subalterno ad una logica di mantenimento dell'esistente, ma funzionale ad un obiettivo di crescita e di sviluppo, in grado di misurarsi con la competizione internazionale, unica via per rispondere alle problematiche sociali ed occupazionali che penalizzano il nostro Paese.
- Uno dei temi centrali riguarda il ruolo dei livelli contrattuali, i loro ambiti e quindi il rapporto tra CCNL e contrattazione di II livello. È un tema complesso perché legato alla storia di ogni categoria, alle caratteristiche anche molto diverse fra i settori. Se solo diamo uno sguardo alla nostra categoria vediamo che è costituita da tre grandi comparti: il manifatturiero classico, quello di processo e quello dell'energia caratterizzato da una struttura a rete.
- Questi comparti, pur con elementi contrattuali comuni, presentano forti differenziazioni legate alle loro caratteristiche e alla loro storia. Per cui nel settore elettrico siamo in presenza di una struttura fortemente centralizzata, mentre gli altri due settori sono caratterizzati da una forte articolazione dei mercati e della struttura d'impresa, ove coesistono grandi, medie e piccole imprese, dalle multinazionali fino alle imprese artigiane.

Uno degli elementi più innovativi che caratterizzano alcuni dei nostri contratti, sia pur in modo non equivalente, riguarda la tendenza di rendere il CCNL meno prescrittivo e più strumento normativo; definendo su alcuni temi i limiti contrattuali e individuando i percorsi che le parti a livello locale utilizzano per la loro definizione e gestione.

Temi quali l'orario di lavoro e la flessibilità, la formazione, sicurezza e ambiente ne sono un esempio. Le stesse linee guida sulla contrattazione tendono non solo ad estenderne l'applicazione, ma anche a introdurre tematiche che la qualificano ulteriormente, valorizzando il ruolo delle RSU.

Questo penso sia un aspetto da valorizzare che caratterizza l'esperienza contrattuale della categoria.

Microsoft PowerPoint [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

14 Documento CGIL Naz. 11-5-2011

- "... un accordo tra le parti sociali per lo sviluppo economico e il miglioramento sociale"
- "... nuova intesa sulla struttura della contrattazione collettiva"
- "... definizione di regole e diritti certi per la rappresentanza sindacale e la democrazia"

15 Documento CGIL Naz. 11-5-2011

Nuova struttura del modello contrattuale:

- "... un modello unitario e omogeneo negli obiettivi ma non identico nelle sue articolazioni di settore"
- Per "... la capacità di aderire alle diverse situazioni" si "... possono prevedere, nei rispettivi contratti nazionali, temi e strumenti di articolazione resi esigibili solo a fronte di accordi di secondo livello"
- In assenza di contrattazione di 2° liv. si deve prevedere un'indennità sostitutiva.

16 Documento CGIL Naz. 11-5-2011

Regole democratiche e rappresentatività:

- Verifica della rappresentatività attraverso un max. di certificazione degli iscritti e voto delle RSU
- Verifica del consenso dei lavoratori che può prevedere un voto certificato
- Esigibilità della intesa sottoscritta e validità "erga omnes" degli accordi stipulati

note

Diapositiva 14 di 16

start Google Documents Direttivo Regionale FL... Microsoft PowerPoint ...

Microsoft PowerPoint [Direttivo FILCTEM Lombardia 27 giu 11]

Struttura Diapositive

14 Documento CGIL Naz. 11-5-2011

- "... un accordo tra le parti sociali per lo sviluppo economico e il miglioramento sociale"
- "... nuova intesa sulla struttura della contrattazione collettiva"
- "... definizione di regole e diritti certi per la rappresentanza sindacale e la democrazia"

15 Documento CGIL Naz. 11-5-2011

Nuova struttura del modello contrattuale:

- "... un modello unitario e omogeneo negli obiettivi ma non identico nelle sue articolazioni di settore"
- Per "... la capacità di aderire alle diverse situazioni" si "... possono prevedere, nei rispettivi contratti nazionali, temi e strumenti di articolazione resi esigibili solo a fronte di accordi di secondo livello"
- In assenza di contrattazione di 2° liv. si deve prevedere un'indennità sostitutiva.

16 Documento CGIL Naz. 11-5-2011

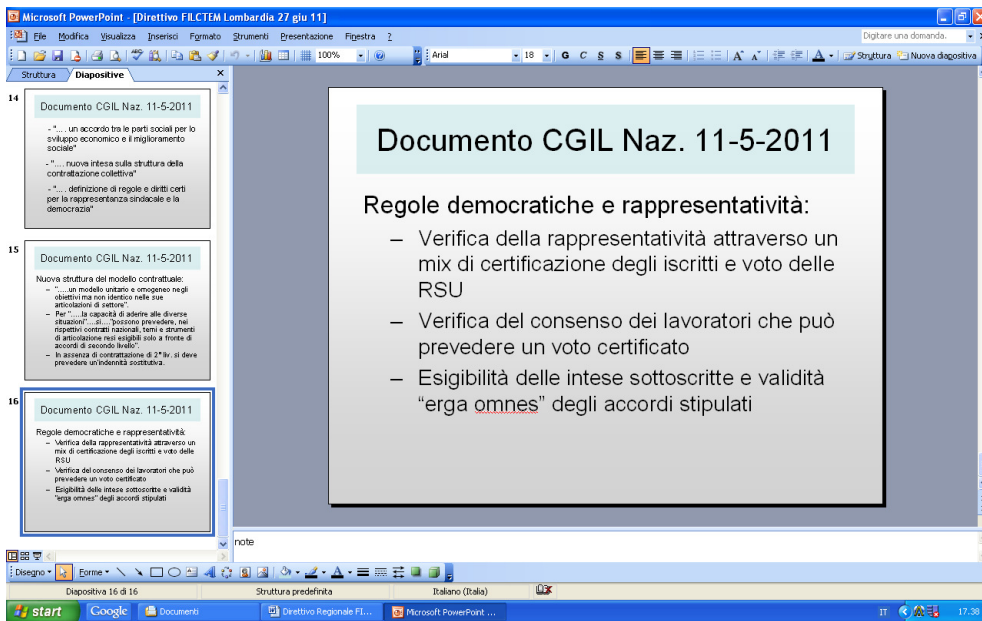
Regole democratiche e rappresentatività:

- Verifica della rappresentatività attraverso un max. di certificazione degli iscritti e voto delle RSU
- Verifica del consenso dei lavoratori che può prevedere un voto certificato
- Esigibilità della intesa sottoscritta e validità "erga omnes" degli accordi stipulati

note

Diapositiva 15 di 16

start Google Documents Direttivo Regionale FL... Microsoft PowerPoint ...



Osservazioni:

- Diverse interpretazioni del documento
- No a ipotesi di “contratto leggero”, no ad assegnare interi capitoli alla contrattazione di II livello
- Costruire invece un nuovo intreccio, un nuovo equilibrio tra il 1° e il 2° livello
- Da un contratto che fornisca soluzioni collettive, ad un contratto che fornisca strumenti anche per rispondere alle condizioni individuali
- Dal riconoscimento delle **modalità** delle prestazioni al riconoscimento della **qualità** delle prestazioni
- Le trasformazioni produttive ed organizzative che attraversano costantemente il mondo delle imprese portano a sensibili cambiamenti nelle modalità della prestazione lavorativa, nei contenuti professionali richiesti, nella qualità della prestazione; temi che non trovano una efficace rispondenza nel contratto nazionale.