



“Per saperne di più...”

13

*Il Nuovo Modello
Contrattuale*

**GIACINTO FIORE
MARCO CITONE**

Premessa

Il 22 gennaio 2009 la UIL, con la CISL e la grande maggioranza delle Confederazioni ha firmato con il Governo e le Associazioni datoriali l' "Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali".

Dopo 16 anni, viene superato il modello fissato dal precedente accordo del '93, stipulato in anni nei quali l'inflazione viaggiava a due cifre, tanto che il Governo Spadolini si poneva come obiettivo il suo contenimento al di sotto del sedici per cento.

Tale accordo fu utile all'obiettivo di avviare l'economia italiana sulla via virtuosa di una riduzione dell'andamento inflattivo.

Ormai, però, da tempo la UIL, e per la verità non solo lei, da tempo vedeva tale accordo come superato e non più coerente con i tempi.

Già nel 1997, la Commissione Giugni evidenziò il manifestarsi dei limiti dell'accordo del '93.

Ci sono voluti ancora più di dieci anni per passare da un accordo teso, anche con successo, a contribuire alla riduzione dell'indice inflattivo, ad un accordo di sviluppo.

Infatti, è su questo fronte, che l'accordo del '93 ha mostrato il maggiore limite: quello di essere incapace di costituire utile volano di sviluppo per il sistema produttivo ed economico del Paese.

A fianco, nel tempo esso non è più riuscito a garantire alle retribuzioni la capacità di tener dietro in tempi sufficientemente brevi agli andamenti dell'inflazione, sia per l'eccessiva distanza tra l'andamento reale dell'economia e la "programmazione" inflattiva, sia per il ritardo, spesso clamoroso, dei rinnovi contrattuali.

Nelle pagine che seguono sono riportate la genesi dell'accordo e si propone una lettura semplice dei suoi punti salienti.

Qui, però, è necessario sottolineare il carattere di sfida che esso assume.

Si tratta di una sfida che il sindacato rivolge innanzitutto a se stesso.

La centralità della contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, potenziata nei contenuti e favorita dagli strumenti incentivanti contenuti nell'accordo, rende il sindacato attore nelle opzioni produttive ed organizzative delle aziende, collegando strettamente importanti scelte anche salariali alla crescita della produttività d'azienda ed al riconoscimento del merito.

Mentre si dibatte ancora sulle forme formali – si passi il gioco di parole - di partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale, con il pieno dispiegarsi dell'accordo si realizzeranno, quindi, momenti sostanziali di partecipazione.

In questo scenario è evidente che il sindacato riformista dovrà essere capace di affrancarsi definitivamente da quella stagione del "conflitto distributivo" che ancora è caro a chi non sa rinunciare alla logica della contrapposizione di classe e di cui la UIL per prima intuì l'anacronismo.

Sempre più e sempre meglio – con attenzione ad evitare confusioni di ruolo - il sindacato dovrà saper essere "dentro" le singole e diverse realtà delle aziende.

Sempre più e sempre meglio il sindacato dovrà saper essere "i" lavoratori, più che "con" i lavoratori.

Sembrano due affermazioni retoriche e banali, ma sottendono scelte organizzative precise e, soprattutto, l'acquisizione – o la riacquisizione – di una capacità di coniugare collettivamente interessi individuali sul fronte nuovo dello sviluppo.

Si tratta, però, anche di una sfida rivolta al tessuto produttivo italiano, marcato, in genere, da peculiarità negative rispetto ai paesi che sono nostri competitor:

Si tratta di un conservatorismo resistente all'innovazione, di una marginalizzazione degli investimenti in ricerca e formazione, di una resistenza al "fare rete", di un eccesso di finanziarizzazione dei profitti e di un basso tasso di reinvestimento nella produzione.

La contrattazione aziendale finalizzata allo sviluppo della produttività sarà strumento per stanare molte di queste resistenze.

Sul sito del Servizio Politiche Contrattuali sono reperibili i testi dei documenti citati.

DALLA PIATTAFORMA UNITARIA CGIL CISL E UIL , AL DOCUMENTO CONDIVISO DA UIL CISL E CONFINDUSTRIA.

Il 12 Maggio del 2008, CGIL, CISL E UIL, adottavano una piattaforma unitaria volta a definire le linee di riforma della contrattazione collettiva sia per il settore pubblico che per quello privato.

L'obiettivo della riforma era certamente la crescita dei livelli di competitività e produttività del paese, unita ad un miglioramento dei redditi e della qualità complessiva dello stato sociale .

Si riteneva, infatti, che il modello di contrattazione collettiva, così come definito dall'accordo del 1993, fosse ormai superato e non più idoneo a rispondere alle esigenze di sviluppo del Paese.

Infatti, esauritasi la sua funzione "difensiva" ed antinflazionistica, l'accordo si dimostrava incapace di sostenere lo sviluppo incidendo in modo positivo sull'incentivazione della produttività del sistema Paese.

Nello stesso tempo, il sindacato avvertiva come l'accordo non fosse stato in grado di tenere i salari sufficientemente al passo con gli andamenti inflattivi.

La piattaforma unitaria evidenziava da un lato l'esigenza di confermare il modello di contrattazione collettiva su due livelli, uno nazionale ed uno aziendale o territoriale, e dall'altro l'importanza di procedere ad una revisione della rappresentanza e della rappresentatività democratica nei luoghi di lavoro.

Nel confermare il modello di contrattazione collettiva su due livelli, il documento sottolineava il carattere "universale" del CCNL inteso come centro del sistema di relazioni industriali, i cui obiettivi debbono essere innanzitutto volti a garantire il sostegno e la valorizzazione del potere d'acquisto di tutti i lavoratori, di tutte le categorie, in ogni azienda. È lo stesso contratto collettivo nazionale che definisce le competenze da attribuire alla contrattazione di secondo livello per ampliare lo spazio di manovra salariale a livello territoriale o aziendale.

Il contratto collettivo nazionale di categoria dunque, nell'ottica unitaria delle tre confederazioni, deve definire la normativa nazionale generale, stabilendo l'area contrattuale di riferimento, rinforzando, in osservanza alla normativa comunitaria, il confronto sulle politiche settoriali e tenendo presente le tendenze economiche in atto.

La piattaforma ritiene importante procedere alla riduzione ed all'accorpamento degli stessi contratti collettivi nazionali, oggi oltre 400, al fine di giungere ad una semplificazione e razionalizzazione del sistema contrattuale, evitando per altro le non infrequenti situazioni di dumping contrattuale.

Con specifico riferimento alla vigenza dei CCNL, appariva opportuno superare la distinzione tra durata della parte economica e durata di quella normativa, per giungere ad una unificazione, con cadenza triennale, per tutta la vigenza contrattuale.

Essendo, inoltre, evidente come l'indice di inflazione programmata previsto dagli accordi del 1993 non sia stato in grado di garantire un adeguato sviluppo delle dinamiche salariali, emerge la necessità di procedere alla elaborazione di un diverso concetto di inflazione quale quello di "inflazione realisticamente prevedibile", che sia ancorato a criteri oggettivi e condivisi, anche di derivazione comunitaria.

Ulteriore elemento non più rinviabile appare l'esigenza di provvedere al miglioramento della tempistica dei rinnovi contrattuali, vista la debolezza del sistema fondato sull'indennità di vacanza contrattuale e sulle "una tantum", che non sono mai stati in grado di far recuperare l'intero potere d'acquisto perso dal lavoratore.

Pertanto, per le tre confederazioni, deve considerarsi la possibilità, da un lato, di introdurre sanzioni penali per il mancato rispetto delle scadenze, e dall'altro di fissare la decorrenza dei nuovi minimi contrattuali dal momento della scadenza del precedente CCNL, il tutto in un sistema che proceda ad impegnare le parti sociali ad iniziare le trattative per il rinnovo 6 mesi prima della scadenza dello stesso.

La piattaforma confederale, inoltre, sottolinea l'importanza di attuare politiche di formazione per l'accesso al mercato del lavoro, con particolare riferimento al tema della parità di trattamento e di sicurezza sul lavoro, per contrastare il fenomeno della precarietà.

Così come viene richiamata l'incidenza, ormai amplissima, della dimensione comunitaria ed internazionale su tutta la materia, in un contesto nel quale appare chiara l'esigenza di bilanciamento tra processi di liberalizzazione e delocalizzazione del mercato ed esigenze di tutela sociale dei lavoratori, al fine di garantire omogenee condizioni normative ed accordi che evitino fenomeni di dumping sociale e di emarginazione.

Il documento confederale prosegue nell'analisi della contrattazione di secondo livello, laddove si sostiene l'importanza di diffondere tale secondo livello di contrattazione, prevedendo che sia il CCNL a definirne le competenze, essenzialmente volte ad incentivare la crescita dei salari rispetto a parametri di produttività, redditività ed efficienza, legandoli al complessivo assetto degli obiettivi d'impresa. Tale legame necessita di assoluta trasparenza e chiarezza nei bilanci delle imprese ed una periodica verifica sull'andamento generale delle stesse aziende.

In un'ottica di rafforzamento del secondo livello di contrattazione, le tre confederazioni ritengono debba proseguirsi sulla via della detassazione e sulla valorizzazione della professionalità e della formazione continua, così come sulle questioni relative alla flessibilità contrattata e sugli orari di lavoro.

Nella seconda parte della piattaforma unitaria, le confederazioni affrontano il tema della riforma della rappresentanza e della rappresentatività dei lavoratori.

Dopo aver confermato l'attuale quadro normativo per il settore pubblico, per quello privato, le tre confederazioni chiedono che sia il CNEL a certificare in ultima istanza tutti i dati relativi alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

CGIL, CISL e UIL inoltre propongono di riformare gli enti previdenziali, in un quadro che preveda l'elezione diretta dei propri rappresentanti all'interno degli enti stessi, ad opera dei lavoratori.

Nella parte conclusiva del documento, le confederazioni richiamano il valore della concertazione, dal momento iniziale costituito dalla piattaforma, sino al momento della firma del contratto, in un percorso negoziale che proceda a coinvolgere gli organismi confederali, ed eventuali momenti di verifica degli iscritti.

Nell'Ottobre dello stesso 2008, UIL, CISL e Confindustria, dopo numerosi tavoli negoziali, procedevano a sottoscrivere un documento condiviso sulle linee di riforma della struttura della contrattazione, il quale sostanzialmente, lungi dal contraddirla, rappresenta una evoluzione di quanto contenuto nella piattaforma unitaria sottoscritta precedentemente da tutte e tre le organizzazioni confederali.

Il testo, infatti, dopo aver richiamato ancora una volta la necessità di superare il modello contrattuale del 1993, che ormai appariva avere esaurito la sua funzione essenziale di riduzione del tasso d'inflazione, sottolinea l'importanza di procedere ad una riforma

della contrattazione collettiva, volta a migliorare il livello di competitività e produttività delle imprese così come i livelli dei redditi e le condizioni dei lavoratori, in un contesto economico che vede l'Italia perdere punti nel confronto con gli altri paesi, in termini di concorrenza e redditività.

Il documento provvede innanzitutto a confermare, così come già previsto nel testo sottoscritto unitariamente dalle confederazioni, i due livelli di contrattazione, richiamando in particolare la centralità del CCNL come strumento "primario, solidaristico ed universale di tutela del potere d'acquisto dei lavoratori" e dunque come elemento centrale del nuovo modello di relazioni industriali.

Al CCNL, inoltre, viene attribuito il ruolo di individuazione, promozione e sviluppo dei nuovi fondi bilaterali per la gestione paritetica dei servizi per i lavoratori.

Con riferimento allo stesso CCNL, nel documento le parti condividono la proposta di passare ad un periodo di vigenza contrattuale unitario di 3 anni, sia per la parte economica che per quella normativa, in modo da semplificare le procedure per i rinnovi contrattuali.

In risposta all'esigenza di individuare un nuovo indicatore per adeguare le retribuzioni all'aumento del costo della vita, il testo assume come nuovo indice per il calcolo dell'inflazione il c.d. IPCA, Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato, più elevato del tasso d'inflazione programmato, deciso unilateralmente dal Governo, e più aderente ai reali andamenti inflattivi.

Tale indice infatti, elaborato da un soggetto terzo, autorevole ed affidabile, appare in grado di essere ancorato ad esigenze più realistiche, prendendo in considerazione elementi maggiormente aderenti al reale potere d'acquisto dei lavoratori.

Il testo condiviso procede ulteriormente, proponendo di istituire un elemento retributivo di garanzia, peraltro già presente nel settore metalmeccanico, per garantire una crescita delle retribuzioni, per tutti quei lavoratori che non abbiano avuto aumenti negli ultimi 4 anni o per chi non benefici della contrattazione di secondo livello.

Proprio con riferimento alla contrattazione decentrata o di secondo livello, il testo richiama ancora una volta l'esigenza di potenziare tale strumento, al fine di avere maggiori spazi di manovra salariale a livelli aziendale o territoriale.

Il documento, infatti, richiama la crescente incidenza delle amministrazioni regionali e locali rispetto alle condizioni di vita di tutti i cittadini ed in particolare sull'organizzazione del lavoro e sullo

sviluppo, anche alla luce del progetto di "federalismo fiscale", volto a rinforzare il decentramento e quindi le competenze degli enti locali.

La contrattazione di secondo livello, dunque, dovrebbe essere correlata ad una stabile detassazione e decontribuzione dei premi di produttività e degli incrementi di reddito legati all'andamento dell'impresa, così come indicato già dal "Protocollo sul welfare del 23 Luglio 2007". Il regime di detassazione sul secondo livello, infatti, prevede che solo ai lavoratori dipendenti del settore privato con un reddito complessivo non superiore, nel 2007, a 30.000 euro, sia applicata un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, pari al 10 % ma solo per un tetto massimo di 3.000 euro lordi delle somme erogate a livello aziendale in un limitato arco temporale (1/07/2008 - 31/12/2008).

Tali benefici, che dovrebbero essere estesi anche ai lavoratori pubblici, procedendo ad ampliare il tetto di reddito utile ai fine di calcolo della detassazione, comporterebbero una spesa di circa 3 miliardi di Euro da parte del Governo.

Possiamo concludere sottolineando ancora, come il documento prodotto da UIL, CISL e CONFINDUSTRIA, ma non dalla CGIL che affermava di non dividerne le "Linee Guida", si ponga in continuità con il documento unitario sottoscritto da tutte e tre le organizzazioni confederali nel Maggio 2008 e allora, appare opportuno svolgere un confronto tra i due testi per apprezzarne gli elementi di condivisione ed i miglioramenti che potranno scaturire da una applicazione della riforma del modello di contrattazione collettiva.

IL CONFRONTO TRA LA PIATTAFORMA UNITARIA E LE LINEE GUIDA

PIATTAFORMA UNITARIA CGIL, CISL, UIL	LINEE GUIDA UIL, CISL, CONFINDUSTRIA
CCNL	▪ CCNL
<ul style="list-style-type: none"> - Definizione di un modello contrattuale unico valido per tutti i settori. - Il CCNL si articola in due livelli; nazionale (che tutela il potere d'acquisto, definisce la normativa generale ed è regolatore del sistema di relazioni sindacali nel settore o comparto. - Il CCNL andrebbe riqualificato sul fronte del Welfare contrattuale - Il CCNL deve passare da quadriennale (in due bienni economici) a triennale., sia economico che normativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Per tutti i settori il CCNL disciplinerà parte obbligatoria, economica, normativa e procedurale. - Il CCNL prevede un elemento di garanzia retributiva per chi non avrà avuto aumenti negli ultimi 4 anni o per i lavoratori che non beneficiano della contrattazione collettiva di secondo livello. - Il CCNL individua, promuove e sviluppa nuovi fondi bilaterali per la gestione paritetica di servizi per i lavoratori. - Il CCNL passa da quadriennale (in due bienni economici) a triennale., sia economico che normativo
Semplificazione contrattuale	▪ Semplificazione contrattuale
-Consentire un quadro di certezza rispetto alle aree contrattuali	- Semplificazione e razionalizzazione del numero di CCNL
Calcolo dell'inflazione	▪ Calcolo dell'inflazione

<p>- Al posto dell'inflazione programmata, va utilizzata l'inflazione realisticamente prevedibile, supportata da parametri ufficiali di riferimento.</p> <p>- Vanno definiti meccanismi certi di recupero dello scostamento tra inflazione effettiva e la previsione del nuovo indicatore</p>	<p>- Si assume l'individuazione di un nuovo indicatore previsionale triennale per l'adeguamento delle retribuzioni all'aumento del costo della vita (prendendo a base l'IPCA - Indice Previsionale Armonizzato Europeo - più realistico, e, quindi, migliore del "tasso di inflazione programmato" deciso unilateralmente dal Governo). L'IPCA sarà corretto escludendo l'inflazione da energia importata, in modo da evitare effetti inflazionistici.</p> <p>- Vi è la verifica ex post degli scostamenti fra inflazione prevista ed andamento effettivo dell'inflazione, misurati con il nuovo indice, al fine di un recupero retributivo entro il triennio di validità del contratto.</p>
<p>▪ Procedure di rinnovo dei contratti</p>	<p>▪ Procedure di rinnovo dei contratti</p>
<p>- Inizio delle trattative sei mesi prima del rinnovo.</p> <p>- Vincolo della tempistica e penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze.</p>	<p>- E' garantita la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti..</p> <p>Vi è tregua sindacale per sei mesi (due al secondo livello) prima ed un mese dopo la scadenza del contratto.</p>
<p>▪ Contrattazione di secondo livello</p>	<p>▪ Contrattazione di secondo livello</p>

- Deve essere diffusa e potenziata la contrattazione di secondo livello, soprattutto sui temi delle condizioni di lavoro, dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione della professionalità e produttività, degli orari e delle flessibilità contrattati.

- La contrattazione di secondo livello avverrà sulle materie e negli ambiti demandati dal CCNL, dagli accordi interconfederali o dalla legge.

- La contrattazione aziendale con risvolti economici riguarderà l'instaurazione di un premio variabile calcolato avendo a riferimento i risultati nella realizzazione di programmi concordati aventi per obiettivo incrementi di qualità, produttività, redditività e competitività..

Potranno essere individuate linee guida e modelli standard di contrattazione per favorire l'estensione della contrattazione decentrata

- Le parti chiedono al Governo di rendere strutturale la decontribuzione e la detassazione dei premi di risultato erogati al secondo livello di contrattazione, estendendo il campo di tali istituti.

L'ACCORDO QUADRO DEL 22 GENNAIO 2009 SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il 22 Gennaio 2009, il Governo, la CISL, la UIL e CONFINDUSTRIA, concludevano l'accordo quadro successivamente recepito dall'accordo interconfederale del 15 Aprile 2009, sulla riforma degli assetti contrattuali.

L'accordo conferma, innanzitutto, gli obiettivi di crescita, sviluppo economico, aumento della produttività e dell'occupazione dell'intero sistema paese, in un contesto volto ad adottare politiche di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nel rispetto dei vincoli imposti dalla finanza pubblica.

Le parti firmatarie dell'accordo concordano un nuovo modello di relazioni industriali, comune per il settore pubblico e per quello privato, con carattere sperimentale per la durata di 4 anni, il cui controllo ed analisi sono affidate ad un comitato paritetico, composto da rappresentanti di entrambe le parti firmatarie, che svolgerà periodicamente un rapporto sullo stato di attuazione della riforma.

Elemento centrale del testo è, ancora una volta, la riconferma dei due livelli di contrattazione, attraverso un CCNL con funzione di garantire tutele universali per tutti i lavoratori del settore in tutto il territorio nazionale, ed un secondo livello di contrattazione decentrata, il cui ambito di competenza è definito dallo stesso CCNL.

Di portata certamente innovativa, tuttavia, appare il rapporto tra CCNL e contrattazione decentrata, laddove nell'accordo si prevede la possibilità, a livello territoriale o aziendale, di modificare istituti economici e normativi previsti dal CCNL, aprendo dunque ancora di più alla derogabilità di quest'ultimo a favore della contrattazione decentrata per garantire maggiore sviluppo e cercare di gestire meglio le situazioni di crisi a livello aziendale o locale.

Inoltre, proprio alla contrattazione collettiva nazionale o confederale è attribuita la possibilità di disciplinare ulteriori istituti di welfare, per migliorare il complessivo assetto di servizi per i lavoratori e le imprese.

Il secondo livello, aziendale o territoriale, è volto a collegare gli aumenti salariali al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, in un quadro più ampio che incrementi la competitività aziendale, anche attraverso trattamenti fiscali e contributivi di favore.

E proprio nell'ottica di favorire la diffusione della contrattazione decentrata, l'accordo richiama la possibilità, peraltro già contenuta nel testo condiviso dalle organizzazioni firmatarie, di istituire un elemento economico di garanzia, determinato dal CCNL, con particolare riguardo alle realtà economiche in difficoltà.

Il nuovo sistema di relazioni industriali uniforma la durata della parte economica e di quella normativa sia per il CCNL che per il secondo livello, portandola ad una vigenza triennale, così come era stato già proposto nella piattaforma unitaria delle tre confederazioni e nel documento condiviso da UIL, CISL e CONFINDUSTRIA.

Certamente di portata innovativa è stata la scelta di utilizzare l'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato in ambito europeo, depurato degli effetti della spesa energetica importata) come indice per il calcolo della inflazione, superando il precedente indice di inflazione programmata, calcolato dal Governo, che non appariva più in grado di rispondere alle reali variazioni del potere d'acquisto dei lavoratori e dei pensionati. Il nuovo indice infatti, sarà elaborato da un soggetto terzo, autorevole ed affidabile, che provvederà anche alla verifica degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

L'accordo inoltre, per evitare situazioni di eccessivo prolungamento per i rinnovi contrattuali e per favorire un sereno svolgimento delle trattative, prevede l'obbligo di aprire le trattative nei sei mesi antecedenti la scadenza del contratto e un c.d periodo di "tregua sindacale". Nella stessa ottica, in attesa dei rinnovi, si prevede un meccanismo che, dalla scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, stabilita nei singoli contratti collettivi, per i lavoratori, sino alla data di stipulazione del nuovo contratto.

Nella logica di evitare il degenerare dei conflitti, l'accordo assegna un ruolo particolare agli istituti della conciliazione e dell'arbitrato, da prevedere e regolare nei CCNL.

Le parti, nella conclusione del testo, sottolineano ancora una volta l'obiettivo dell'intera riforma, che è quello di contribuire al rilancio della produttività e dello occupazione dell'intero sistema economico, che passi anche attraverso l'intervento di riduzione della pressione fiscale sia sul lavoro che sulle imprese, ad opera del Governo.

I MIGLIORAMENTI DOVUTI ALL'APPLICAZIONE DEL NUOVO MODELLO

<p>- UN NUOVO INDICATORE PER ADEGUARE I SALARI ALL'AUMENTO DEL COSTO DELLA VITA:</p>	<p>il nuovo indicatore dei prezzi al consumo armonizzato europeo, depurato dell'inflazione da energia importata, è più aderente alla realtà e più elevato del tasso di inflazione programmato. Quindi, appare in grado di meglio tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni</p>
<p>- LA DECORRENZA DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI DAL 1° GIORNO DI VIGENZA CONTRATTUALE:</p>	<p>dalla data di scadenza dei precedenti, si ha certezza della copertura economica dei nuovi contratti.</p>
<p>- I CONTRATTI SARANNO DI DURATA TRIENNALE :</p>	<p>la minore durata di vigenza contrattuale (tre anni, rispetto ai 4 attuali) e l'unificazione della parte di vigenza normativa con quella economica consentiranno di migliorare tempi e procedure per i rinnovi</p>
<p>- SALARIO NETTO MAGGIORE IN BUSTA PAGA CON LA DETASSAZIONE E LA DECONTRIBUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO EROGATI CON LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO:</p>	<p>le parti firmatarie chiedono congiuntamente al Governo di rendere strutturale la detassazione degli aumenti erogati dalla contrattazione collettiva di secondo livello. Il nuovo regime, unito alla decontribuzione dei premi di risultato, consentirà la riduzione significativa del prelievo fiscale e contributivo sul salario erogato dalla contrattazione di secondo livello. Il sindacato ha chiesto che i benefici</p>

	vengano estesi oltre i limiti attuali e che riguardino anche i lavoratori pubblici
- UN ELEMENTO RETRIBUTIVO PER GARANTIRE I LAVORATORI CHE NON GODONO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:	i CCNL prevederanno un elemento retributivo di garanzia per chi non ha avuto aumenti negli ultimi 4 anni e per le realtà dove la contrattazione collettiva integrativa non viene effettuata.

IL NUOVO INDICATORE PREVISIONALE TRIENNALE (IPCA): COS'È E COME VIENE CALCOLATO

A garanzia di neutralità, un ente terzo calcolerà il nuovo indice previsionale armonizzato europeo dei prezzi al consumo sulla base dell'indicatore IPCA, che viene elaborato e pubblicato dall'Istat e da questa inviato mensilmente all'Eurostat. L'IPCA viene calcolato sulla quota dei consumi di beni e servizi con prezzi comparabili nei diversi paesi dell'Unione Europea.

Si fa ricorso all'IPCA per misurare la dinamica dei prezzi in questi paesi. Le tipologie di spesa per consumo considerate per il calcolo dell'IPCA sono in gran parte quelle utilizzate per il calcolo del NIC, l'indice nazionale dei prezzi al consumo.

Non sono inclusi o sono trattati con una diversa metodologia alcuni prodotti (ad es. servizi relativi alle assicurazioni vita e servizi socio sanitari lotto e lotterie, concorsi pronostici).

Conseguentemente, anche il sistema di ponderazione dell'IPCA differisce leggermente da quello usato per il calcolo del NIC.

L'indice preso in esame nelle Linee Guida si differenzia dall'IPCA perché a quest'ultimo viene sottratta la componente relativa ai beni energetici importati, allo scopo di evitare che una parte dell'inflazione importata si scarichi sulle retribuzioni.

La tabella mostra l'IPCA al netto dell'energia, che presenta valori sempresuperiori all'inflazione programmata dal Governo (TIP). Il nuovo indice previsionale (l'IPCA al netto dell'energia) è più alto del 2,1%, nel triennio 2009 - 2011, del tasso di inflazione programmata dal Governo cumulato nello stesso periodo.

Confronto fra TIP e nuovo indicatore (IPCA)

	TIP	IPCA meno energia	Differenza
2009 – 2011	4,6%	6,7%	+ 2,1%

Il +2,1% corrisponde ad un aumento contrattuale di €400/anno c.a nel triennio rispetto agli aumenti previsti con l'inflazione programmata, cui vanno aggiunti quelli derivanti dal recupero certo degli scostamenti rispetto all'inflazione effettiva.

Si devono anche aggiungere gli effetti della detassazione e decontribuzione degli istituti di cui alla contrattazione di secondo livello, pari ad una media di €300/anno, in alternativa ai quali, per chi non ha contrattazione di secondo livello, ovvero non ha aumenti nel quadriennio, deve sommarsi l'aumento derivante dall'elemento retributivo di garanzia (€200-300/anno).

Le linee guida identificano i criteri per la determinazione della base di calcolo su cui applicare il nuovo indice e quindi la definizione del "valore punto", utile per stabilire gli aumenti salariali.

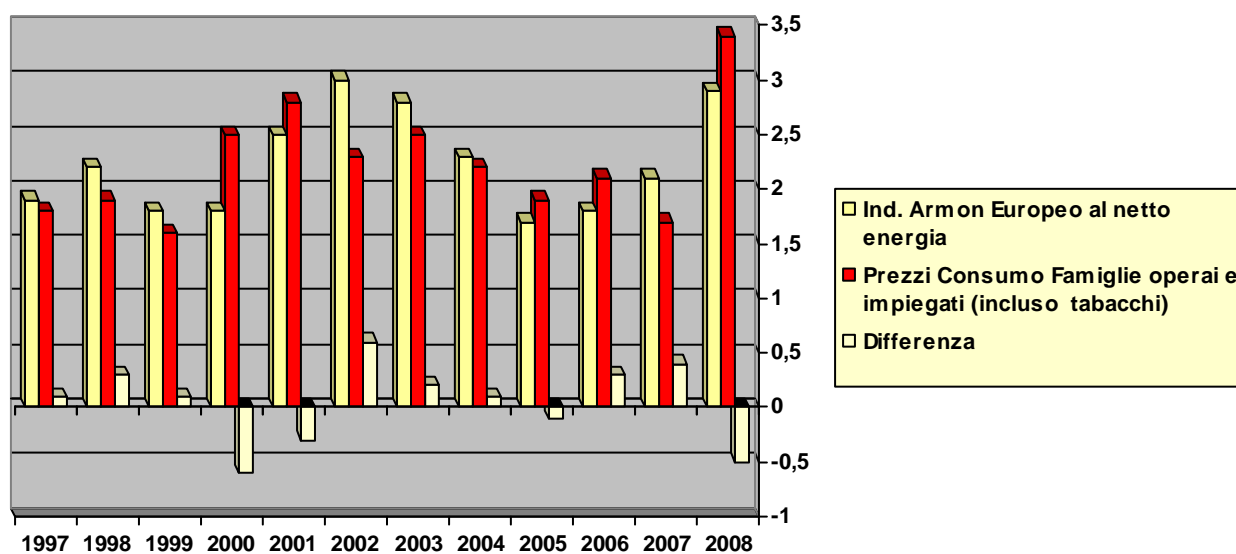
Si fa riferimento, per la base di computo, ai minimi tabellari, all'anzianità media di settore ed alle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di categoria.

Anche a fronte di un valore punto basato solo sulle voci definite a livello nazionale, se rapportato al nuovo indice di calcolo dell'inflazione, si avrebbe comunque un aumento retributivo medio superiore.

Infatti, facendo una simulazione per il 2009, avendo a riferimento il valore punto stabilito dagli attuali CCNL e l'indice di inflazione programmata previsto per tale anno, pari a 1,5%, gli aumenti retributivi sarebbero sensibilmente inferiori.

Ad esempio per il settore metalmeccanico ammonterebbero a 28,23 euro, mentre con il nuovo indice IPCA, rapportato ad una base di calcolo determinata, al netto delle modalità di applicazione riguardanti il CCNL, sugli elementi indicati dal documento gli aumenti sarebbero di 44,24 euro.

DATI EUROSTAT ED ISTAT



Di seguito sono riportati alcuni esempi:

L'accordo rafforza il ruolo della contrattazione di secondo livello e conferma il miglioramento e la messa a regime delle misure di decontribuzione e detassazione degli incrementi di produttività nel contratto aziendale

Lavoratore con reddito lordo di € 22.000 con un premio incentivante di € 1.500,00

Vantaggio indice IPCA al netto della componente energetica nel rinnovo contrattuale triennio 2009/2011	+ 462 euro
Vantaggio detassazione premio 1.500 euro	+ 321 euro
Vantaggio totale	+ 783 euro

Lavoratore con reddito lordo di € 28.000 con un premio incentivante di € 1.500,00

Vantaggio indice IPCA al netto della componente energetica nel rinnovo contrattuale triennio 2009/2011	+ 588 euro
Vantaggio detassazione premio 1.500 euro	+ 496 euro
Vantaggio totale	+1.084 euro

Per tutti i lavoratori che non hanno contrattazione integrativa e non hanno avuto negli ultimi quattro anni aumenti contrattuali è previsto nell'accordo un **elemento retributivo di garanzia** (nei CCNL di categoria dove questo elemento è già previsto l'importo erogato è dai 200 euro ai 300 euro in più l'anno)

Lavoratore con reddito lordo di € 22.000 senza contrattazione integrativa

Vantaggio indice IPCA al netto della componente energetica nel rinnovo contrattuale triennio 2009/2011	+ 462 euro
Vantaggio elemento di garanzia	+ 300 euro
Vantaggio totale	+ 762 euro

L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 15 APRILE 2009 PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO QUADRO SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI DEL 22 GENNAIO 2009

Il 15 Aprile 2009 UIL, CISL e CONFINDUSTRIA, procedevano a concludere l'accordo interconfederale **(all.to 4)** con il quale si provvede a dare attuazione al precedente accordo quadro sottoscritto il 22 Gennaio 2009 dalle medesime organizzazioni e dunque non firmato dalla CGIL.

Per comprendere la portata innovativa dell'intesa, è bene individuarne innanzitutto gli obiettivi e le linee guida principali, che del resto si pongono in grande continuità con quanto contenuto nell'accordo del Gennaio 2009. Infatti, così come l'obiettivo del precedente modello di relazioni industriali, fondato sul protocollo del 1993, era il contenimento dell'inflazione, la ratio ispiratrice del nuovo assetto di relazioni industriali va ricercata nella necessità, più volte richiamata nel testo, di rilanciare la competitività e la crescita economica, dunque lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività complessiva del Paese.

In questo contesto vanno comprese la conferma del modello contrattuale su due livelli e, soprattutto, la scelta di rafforzare la diffusione della contrattazione decentrata, legando gli aumenti salariali agli obiettivi e all'andamento delle imprese.

L'accordo, la cui vigenza in via sperimentale è stata fissata in 4 anni, recepisce interamente la proposta, peraltro già presente negli accordi di Gennaio 2009, di istituire un Comitato di verifica sullo stato di attuazione della riforma del modello di contrattazione con compiti dunque sia di controllo che di analisi e proposta, al fine di comprendere l'efficacia del nuovo sistema.

Le organizzazioni firmatarie, dopo aver confermato ancora una volta la centralità del CCNL come cardine delle relazioni industriali ed averne richiamato la funzione di garanzia universale per le tutele di tutti i lavoratori, procedono all'introduzione dell' IPCA, come nuovo indice per il calcolo dell'inflazione, che sostituisce il precedente tasso di inflazione programmata, garantendo una maggiore imparzialità nell'elaborazione dell'inflazione (di matrice comunitaria) ed una migliore rispondenza alle variazioni del reale potere d'acquisto dei lavoratori e dei pensionati.

Si passa, in pratica, da un sistema basato su un indice predeterminato ("programmato", e quindi non necessariamente

oggettivo) dalla politica, ad un indice scientificamente ancorato a previsioni obiettive.

Il testo, inoltre, risponde all'esigenza di evitare trattative eccessivamente prolungate, incentivando il ruolo del CCNL come elemento per la definizione della tempistica e delle procedure per i rinnovi, ma soprattutto attraverso un duplice strumento. Da un lato, infatti, è previsto l'obbligo per le parti di aprire le trattative almeno sei mesi prima della scadenza del contratto da rinnovare, dall'altra riconoscendo una copertura economica, stabilita da ciascun CCNL, dalla data di scadenza del precedente contratto sino alla definizione del nuovo accordo.

Il tema delle trattative e delle negoziazioni, peraltro, si completa con la istituzione di una clausola di tregua sindacale (nei sei mesi antecedenti e nel mese successivo la scadenza del contratto (e comunque per un periodo complessivo di sette mesi dalla presentazione della proposta di rinnovo), che impegna le parti ad evitare azioni ed iniziative contro la controparte firmataria e ,con la unificazione della durata della parte economica e normativa del CCNL la cui vigenza viene fissata in 3 anni.

Precedentemente abbiamo richiamato l'importanza che l'accordo attribuisce alla contrattazione di secondo livello, la cui vigenza è anch'essa fissata in 3 anni, come elemento essenziale per il rilancio degli obiettivi di crescita e sviluppo.

Tale contrattazione decentrata, territoriale o aziendale, trova il proprio ambito di competenza degli istituti da disciplinare proprio nel CCNL che definisce espressamente le materie delegate al fine di evitare un doppio, e magari conflittuale, livello di intervento sul medesimo istituto.

La riforma, dunque, nell'esigenza di rafforzare la diffusione della contrattazione decentrata come elemento che sia davvero in grado di aumentare le dinamiche salariali legandole ad obiettivi di produttività e all'andamento generale delle aziende, provvede alla richiesta di rendere strutturali, e dunque non più a livello di "una tantum", la riduzione della pressione fiscale e dei contributi sulla contrattazione di secondo livello. Con la stessa finalità di incentivo, il testo accoglie la proposta di istituire, ad opera dei CCNL, un "fondo di garanzia retributiva", la cui entità e le cui modalità di erogazione sono anch'esse rimesse al CCNL, che provveda ad erogare un importo a favore di tutti i lavoratori di imprese prive di contrattazione collettiva di secondo livello. Anche con riferimento alla contrattazione decentrata, le parti introducono un modello volto

a semplificare le procedure per i rinnovi, prevedendo tutta una serie di scadenze temporali per entrambe le parti ed una clausola di tregua sindacale.

Una delle maggiori novità dell'accordo del Gennaio 2009 era stata l'introduzione della facoltà, per la contrattazione di secondo livello, di modificare istituti previsti dal CCNL per finalità di sviluppo ed occupazione e per cercare di gestire al meglio situazioni di crisi aziendali e territoriali. L'accordo attuale conferma tale innovazione, disponendo però che sia il CCNL ad individuare tali singoli istituti normativi o economici, peraltro necessariamente ancorati a parametri oggettivi, e, soprattutto introducendo l'obbligo di preventiva approvazione degli accordi locali in deroga al CCNL ad opera delle parti firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro per la categoria interessata, pena l'inefficacia degli stessi istituti modificati.

L'accordo si conclude con un generico richiamo all'esigenza di procedere, attraverso una successiva intesa interconfederale, ad una revisione della rappresentanza dei lavoratori e ad un processo che porti ad una semplificazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

ACCORDO SULLA RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE
22 gennaio 2009
PERCHE' LE CRITICHE NON HANNO RAGIONE

Da più parti si levano critiche che rappresentano presunti effetti negativi dell'accordo sul potere d'acquisto.

Tali obiezioni, come di seguito argomentato in dettaglio, non sono giustificate, poiché:

– Il nuovo indice di riferimento dell'inflazione per la contrattazione nazionale prevede il passaggio dal più lento indice dei prezzi al consumo di famiglie di operai e impiegati al più sensibile indice armonizzato IPCA con la depurazione degli energetici importati. I dati del periodo dal 1997 – 2008, compresi quelli dal 2004 al 2008 (la fase congiunturale più sfavorevole) non confermano una riduzione della copertura rispetto alla situazione attuale. Ciò dovrebbe essere ancor più vero per i prossimi contratti;

– Il nuovo Accordo Quadro indicizza in maniera piena e più sensibile prima l'inflazione endogena, intervenendo su quella esogena alla limitazione di quella da prodotti energetici importati;

– Si passa dall'inflazione programmata, spesso fissata dal Governo ad un livello "politico" troppo basso, ad un'inflazione prevista elaborata da un soggetto "terzo". Per altro, questo dovrebbe produrre contratti in tempi di rinnovo più brevi e certi e con minore conflittualità;

– L'Accordo del 22 gennaio non prevede un taglio del valore punto, ovvero del valore retributivo di riferimento. Tale valore sarà definito dalle specifiche intese a venire. Per altro, numerosi contratti hanno già definito il valore punto e molti CCNL definiscono i rinnovi con riferimento ai minimi tabellari od alla massa salariale;

– I calcoli fatti da chi critica l'accordo per simularne l'applicazione, sia per il quadriennio passato che in prospettiva, contengono assunzioni criticabili e non appaiono rigorose;

– Le critiche trascurano qualsiasi considerazione sugli effetti economici della contrattazione di secondo livello e si sottostimano gli effetti dell'Elemento retributivo di garanzia o di strumenti analoghi;

– Rispetto all'Accordo del '93, il nuovo sistema punta a rafforzare il rapporto tra incremento salariale e crescita della produttività/qualità, questione che ha pesato in negativo sull'economia del Paese, soprattutto negli ultimi anni. Per altro, tale

rafforzamento è stato, ed è, tra gli obiettivi dichiarati anche da chi critica l'accordo.

L'accordo del 22 gennaio: gli effetti

Critica 1

“Nell'Accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali proposto da Governo e Confindustria e sottoscritto da Cisl e Uil si programma la riduzione della tutela del potere d'acquisto a livello nazionale e si limita la stessa funzione negoziale delle categorie nei Contratti. A differenza dell'Accordo del '93, non si cita mai la difesa del salario reale. Nell'accordo separato, per quanto riguarda il secondo livello, manca il coraggio dell'innovazione e della sperimentazione poiché concretamente soprattutto in Confindustria si fa riferimento alla “prassi in atto”. Il modello contrattuale previsto non assume dunque come impegno vincolante delle parti l'allargamento quantitativo della contrattazione, ma neanche l'obiettivo di incrementare la produttività per ridistribuirne di più anche al lavoro, a differenza di quanto avanzato nella piattaforma unitaria di Cgil Cisl Uil.”

Risposta a critica 1

L'Accordo del 22 gennaio rafforza la contrattazione di secondo livello rispetto all'Accordo del '93 e non determina la riduzione del potere di acquisto a livello nazionale. Per la contrattazione nazionale viene introdotto il riferimento ad un indice di inflazione più veloce rispetto ai precedenti riferimenti (obiettivo che era anche nella piattaforma unitaria di CGIL, CISL e UIL) con l'attenuazione della depurazione dei prezzi dei prodotti energetici; il saldo dei due effetti (il passaggio dal più lento indice prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati all'indice armonizzato IPCA e la depurazione degli energetici importati) non riduce la copertura rispetto all'inflazione effettiva (v. grafico allegato). I rinnovi contrattuali dovrebbero essere ora più celeri e meno conflittuali (ancora come da piattaforma unitaria). Tutto ciò è in piena coerenza con il documento unitario di CGIL, CISL e UIL sulle “Linee di Riforma della struttura della contrattazione”.

Critica 2

“L’analisi si limita al confronto delle sole retribuzioni contrattuali, prima del periodo 2004-2008, poi del periodo 2009-2012, perché la nostra attenzione è rivolta alla tutela a livello nazionale del potere d’acquisto dei salari. In particolare, nel testo dell’accordo separato – le cui linee guida rimandano ai singoli testi sottoscritti di fatto da Cisl e Uil con le diverse organizzazioni datoriali – l’impianto dell’accordo prevede che: come riferimento per gli aumenti salariali sia utilizzato un indice previsionale di inflazione costruito sulla base dell’IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato a livello europeo) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici. Quindi, l’unico valore economico del Contratto deriva dall’IPCA depurato.”

Risposta a critica 2

La critica non tiene in alcun conto gli effetti economici della contrattazione decentrata. Non è vero che l’unico valore economico del contratto deriva dall’IPCA, perché i lavoratori che non fossero destinatari di aumenti di secondo livello godranno dell’Elemento retributivo di garanzia o di strumenti simili. Inoltre, rimane, nella vigenza contrattuale, il recupero del differenziale tra l’inflazione prevista e quella effettiva depurata.

Critica 3

“La verifica circa gli eventuali scostamenti si faccia sempre rispetto all’inflazione depurata dai prodotti energetici. Lo scostamento così non si conta sull’inflazione effettiva.”

Risposta a critica 3

Negli anni dal 1997 ad oggi, l’inflazione depurata è stata più elevata di quella programmata in 7 casi su 12. Altrettanto sarà anche per l’anno in corso. Anche chi critica l’accordo conviene che nel triennio successivo non dovrebbero esserci scostamenti tra inflazione depurata ed effettiva.

Critica 4

“Un comitato interconfederale verificherà la significatività degli eventuali scostamenti, mentre il recupero sarà effettuato entro la vigenza contrattuale. Se, e solo se, lo scostamento verrà giudicato “significativo” si applicherà nella vigenza triennale.”

Risposta a critica 4

Nel modello contrattuale attualmente in vigore, figlio dell'accordo del 1993, il recupero era operato nel biennio contrattuale successivo e, comunque, vincolato ad una valutazione dell'andamento delle ragioni di scambio e delle retribuzioni. Nel nuovo modello il recupero sarà valutato solo rispetto ad eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata. La verifica di "significatività" dello scostamento sarà affidata al confronto tra le parti, in un importante momento di concertazione che mancava nel modello precedente.

Critica 5

"Tutto ciò sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle "specifiche intese". Secondo il verbale di Confindustria del 10 ottobre 2008, infatti, tale valore si calcolerà sui nuovi minimi retributivi di riferimento, inferiori a quelle attualmente in essere, almeno per le categorie dove era definito un valore punto1."

Risposta a critica 5

L'accordo del 22 gennaio afferma che il valore-punto (cioè il valore economico attribuito ad ogni punto di inflazione per determinare gli aumenti salariali nel rinnovo contrattuale, già generalmente convenuto tra le parti) sarà stabilito dalle specifiche intese future. Ciò è coerente con le Linee guida sottoscritte da UIL e CISL con Confindustria il 10 ottobre 2008. Molti contratti hanno già definito il valore punto e diversi CCNL basano i propri rinnovi con riferimento ai minimi tabellari, come si vede dalle elaborazioni della stessa IRES (Si veda la presentazione IRES e CGIL, Salari e contrattazione – Modelli a confronto, 2 ottobre 2008, slide 10), o sul monte salari complessivo, come nel caso del pubblico impiego.

Critica 6

"Confindustria ritiene che l'applicazione del modello sottoscritto faccia aumentare i salari dei lavoratori di 1.031 euro in termini reali, secondo i criteri già assunti nella Nota n. 08-4 (7 ottobre 2008) del Centro Studi Confindustria (CSC). Lo stesso CSC ammette che se si fosse applicato il nuovo modello, nel periodo 2004-2008, i salari contrattuali sarebbero cresciuti solo dell'8,9% rispetto ad un'inflazione cumulata del 11,4%, ma avrebbero compensato con il secondo livello contrattuale attraverso la redistribuzione di 3,5 punti di produttività al lavoro. Questa

simulazione non è credibile. I dati Istat indicano una crescita oltre le retribuzioni contrattuali di appena 0,6 punti percentuali tra il 2004 e il 2008, con un incremento delle retribuzioni di fatto pari a 3.378 euro in termini nominali (+909 euro in termini reali). Il nuovo modello contrattuale non avrebbe potuto generare mediamente ben 2,9 punti in più di produttività da redistribuire al lavoro. Anche chi sostiene l'accordo, simulando l'applicazione del nuovo modello nel periodo 2004-2008, stima un incremento nominale delle retribuzioni pari all'11,3%, tra primo e secondo livello contrattuale. Anche costoro, quindi, scommettono su una maggiore redistribuzione della produttività contro l'effettiva rilevazione di tale redistribuzione avvenuta negli anni scorsi, lasciando implicita una riduzione della tutela del potere d'acquisto a livello nazionale. Invece, la dinamica effettiva – registrata dall'Istat – delle retribuzioni contrattuali nei cinque anni di riferimento ha segnato un incremento del 14,5% e delle retribuzioni di fatto (compresa la produttività redistribuita) mediamente del 15,1%. Chi sostiene l'accordo sottolinea, invece, che mentre il Tasso d'Inflazione programmata (TIP) cumulato è cresciuto del 9,0% il nuovo accordo, con una crescita dei salari dell'11,3%, avrebbe consentito nello stesso periodo 2,3 punti di variazione reale, assicurando un incremento retributivo nazionale superiore all'accordo precedente di almeno 600 euro. È evidente che il nuovo modello supera il riferimento all'inflazione programmata, ma è altrettanto evidente che l'inflazione presa come riferimento per i rinnovi contrattuali dal 2004 in poi, utilizzata dalla "prassi in atto" dell'applicazione del Protocollo del '93, già fosse l'inflazione effettiva, ovvero la previsione (e il recupero) dell'aumento generale dei prezzi secondo l'Inflazione armonizzata europea (appunto IPCA). Insomma, le categorie, nell'applicare il modello 23 luglio 1993, nel periodo 2004-2008, sono già riuscite a mantenere le retribuzioni contrattuali +2,3 punti percentuali sopra l'inflazione effettiva, +5,8 punti sopra l'inflazione programmata e +3,9 punti sopra l'eventuale IPCA depurata dall'energia."

Risposta a critica 6

L'incremento dell'11,3% delle retribuzioni è riferibile esclusivamente alla crescita della contrattazione nazionale in forza dell'applicazione del nuovo indicatore. Occorre sottolineare che, applicando i criteri "puri" dell'Accordo di Luglio 1993 con l'inflazione

programmata, la crescita sarebbe stata del 9% rispetto al'11,3% del nuovo indicatore, ed il confronto deve correttamente essere effettuato tra i due modelli, e non tra un modello (il nuovo) e "prassi in atto". L'inflazione attesa, infatti, nell'Accordo di Luglio '93 non è prevista. Invece, il nuovo Accordo la recepisce evitando prassi prive di riferimento al sistema di regole. Nella media del sistema economico, nel periodo 2000 - 2003, le retribuzioni contrattuali hanno accumulato oltre 1,5 punti percentuali di ritardo rispetto all'inflazione. Solo con ritardo la negoziazione ha compensato la ripresa della crescita dei prezzi al consumo di. Solo col 2004 è iniziata una fase più favorevole di recupero, prima nell'industria, poi nei servizi.

Critica 7

"La nostra simulazione degli effetti dell'applicazione del modello sottoscritto al quinquennio 2004-2008 produce risultati ben più negativi. Secondo le nostre elaborazioni, se tornassimo indietro nel tempo ed applicassimo il modello dell'accordo separato, registreremmo, invece, una perdita media cumulata di potere d'acquisto delle retribuzioni lorde contrattuali di -2,1 punti. Tale variazione, per effetto del cumulo della perdita di potere d'acquisto generata dal primo anno e trascinata nei successivi, equivale a - 1.357 euro (mediamente 271 euro ogni anno). Applicando il modello separato al recente passato, dunque, il risparmio in termini di costo del lavoro per il sistema di imprese sarebbe stato di circa 18 miliardi di euro."

Risposta critica 7

La simulazione a base della critica non prevede il recupero dello scarto tra inflazione programmata ed inflazione effettiva maturato prima del 2004 ed in questo periodo negoziato.

Critica 8

"le ragioni della perdita cumulata di potere d'acquisto attengono al modello dell'accordo separato nei seguenti termini:

1. Dall'intesa separata è confermata la riduzione del valore punto su cui calcolare l'inflazione nei Contratti che rappresenta una perdita strutturale e definitiva. Il solo utilizzo di un valore punto basato sui minimi tabellari (mediamente 15,74 euro) e, pertanto, tra il 10% e il 30% più basso del valore punto attualmente adottato

dalle categorie (mediamente 18 euro), comporta una perdita cumulata in cinque anni di circa 951 euro.

2. L'indicatore di inflazione (IPCA) depurata della componente energia corrisponde a un'ulteriore perdita cumulata di 406 euro. Nel quinquennio 2004-2008, infatti, l'indice generale registra una crescita media annua del 2,5% e quello depurato dell'energia del 2,1%.

3. Nell'accordo, inoltre, è previsto un recupero di uno "scostamento significativo". Tale elemento lascia margini di perdita di potere d'acquisto in base alla definizione di "significativo", nonché delle modalità del recupero: ad esempio, se lo scostamento fosse dello 0,3%, con un parametro ritenuto "significativo" di 0,4%, ciò comporterebbe una perdita di 1,2 punti in quattro anni, ovvero 258 euro.

4. Oltre a non essere definita l'entità dello "scostamento significativo", l'eventuale recupero è stato contemplato solamente in rapporto all'inflazione depurata dell'energia registrata per l'anno precedente e non quella effettiva, rilevata dall'indice generale. "

Risposta a critica 8

L'accordo del 22 gennaio 2009 non prevede riduzione del valore punto, che sarà fissato dalle specifiche intese. Nell'arco 2004 - 2008 l'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati ha avuto una crescita cumulata dell' 11,1%, mentre il nuovo indicatore (Ipca) depurato in crescita dell'11,3. Tale corretto confronto tra gli indicatori di riferimento "effettivo" dei contratti, dimostra che non vi è perdita. Si rammenti anche il dato dell'inflazione depurata dagli energetici -per il 2008 - del 2,9%, e non del 2,4, come affermano i critici. La verifica di "significatività" dello scostamento riguarderà la vigenza contrattuale e non l'anno. Tale verifica, in quanto affidata alle parti, non prefigura un minimo. L'inflazione depurata dell'energia può essere più elevata dell'inflazione effettiva. Comunque, l'accordo del 1993 prevedeva per il recupero una valutazione dell'andamento delle ragioni di scambio e delle retribuzioni.

Critica 9

"Il CSC (Centro Studi Confindustria) ritiene che l'applicazione del modello previsto nell'accordo separato faccia guadagnare ai salari dei lavoratori 2.575 euro in termini nominali tra il 2009 e il 2012, di cui 842 euro in termini reali. Utilizzare l'inflazione depurata delle

componenti energetiche, considerando gli effetti della crisi sul costo delle materie prime e sulla domanda globale, assume poco significato nei prossimi anni. A differenza del 2008, la variazione dell'indice d'inflazione al netto dell'energia sarà sostanzialmente allineata – come presentata anche nella Nota n. 08-5 del CSC (29 gennaio 2009) – alla variazione dell'indice generale: tra il 2009 al 2012 attorno mediamente al 1,7. Queste previsioni, perciò, non giustificherebbero comunque il ricorso ad un indice depurato dalle componenti inflazionistiche importate, tanto più se la motivazione alla base di tale scelta dovesse confermarsi la stessa enunciata nel 1993: le cosiddette ragioni di scambio non possono giustificare un abbattimento del potere d'acquisto delle retribuzioni con la scusa di non propagare inflazione, quando l'aumento dei costi dell'energia e delle altre commodities investe tutta l'Europa, in cui il mercato ruota attorno alle stesse regole per tutti gli stati membri e in cui vige la moneta unica.”

Risposta a critica 9

La stessa critica conviene che, nel periodo 2009 – 2012, l'inflazione al netto dell'energia sarà sostanzialmente allineata. Il nuovo modello contrattuale indicizza in modo più pieno e puntuale (ricorrendo all'indicatore IPCA) rispetto a prima l'inflazione endogena, ed in misura attenuata quella da prodotti energetici importati.

Critica 10

“Bisogna ricordare, inoltre, che il problema della cosiddetta inflazione importata e, nello specifico, dei costi dell'energia non può ricadere solo sui lavoratori e per ben due volte: secondo i dati Eurostat (2007) il differenziale negativo di costo dell'energia tra l'Italia e gli altri paesi dell'Area euro è del 45% per le famiglie e del 36% per le imprese. Questo significa che già l'utilizzo dell'energia – tra abitazione e mezzi di trasporto – alle famiglie di lavoratori, a parità di consumi, costa mediamente 2.000 euro in più ogni anno nei confronti delle famiglie tedesche o francesi: secondo i dati Istat la spesa media mensile (2007) è pari a circa 2.480 euro, di cui il 4,7% per Combustibili ed energia elettrica e il 14,7% per Trasporti; tali spese incidono per il 9,4% sulla retribuzione media annua, ossia uno 0,3% per ogni punto di crescita della retribuzione abbattuta dai soli costi energetici. La crescita dei prezzi al consumo dovuta alla variazione della componente energetica sull'inflazione grava

ulteriormente sul reddito dei lavoratori (nel 2008 per un altro 0,3% ogni punto d'inflazione)."

Risposta a critica 10

I costi dell'energia in Italia sono gravati da un cattivo assetto della regolazione e da una miope politica di settore. I differenziali di costo con gli altri paesi europei, vanno eliminati e non debbono essere, invece, assorbiti nella distribuzione del reddito.

Critica 11

"Simulando, allora, il nuovo modello per la sola crescita del potere d'acquisto della retribuzioni contrattuali secondo la nostra previsione di inflazione con il combinato disposto della riduzione del valore punto e della depurazione dell'inflazione della componente energia e del mancato recupero degli scostamenti dall'inflazione effettiva – il risultato su una retribuzione media annua contrattuale (2008) di 22.186 euro sarebbe negativo con una perdita cumulata di -548 euro nel quadriennio 2009-2012 (con una crescita nominale di soli 1.675 euro e non 1.864 come dovrebbe essere. In questo caso, si può affermare che il risparmio in termini di costo del lavoro per il sistema di imprese potrebbe essere di circa 7,5 miliardi di euro per i quattro anni futuri. Resta poi fermo il fatto che il differenziale 2008 tra l'inflazione programmata (1,7%) e l'inflazione reale (3,5%) andrà comunque recuperato con il triennio 2009-2011."

Risposta a critica 11

La perdita presunta di 548 euro nel periodo 2009-2012 presuppone una riduzione media del 15% del valore punto. Tale ipotesi non trova riscontro nella situazione di fatto dei contratti, e neppure nelle previsioni dell'Accordo del 22 gennaio. Tutte le previsioni attuali indicano, soprattutto per il 2009, un andamento dell'inflazione al netto dell'energia importata ben più elevata rispetto all'indice dei prezzi al consumo famiglie operai e impiegati.

Critica 12

"Il CSC prevede, inoltre, un aumento medio annuo della produttività redistribuita al lavoro di circa l'1%. Eppure la crisi in atto non induce a stimare tale incremento, che può essere considerato un "buon auspicio". Secondo gli ultimi dati disponibili la contrattazione decentrata coinvolge il 30% dei lavoratori e il 10% delle imprese.

Ma solo il 4% del Mezzogiorno e nelle imprese sotto i 20 dipendenti, oscilla dal 4% al 8%, comprensiva della contrattazione territoriale già esistente. Il secondo livello contrattuale, seguendo le linee dell'accordo separato, non viene reso esigibile, né vengono previste modalità, pur sperimentali, di estensione."

Risposta a critica 12

L'Accordo sul nuovo modello contrattuale nasce per rispondere proprio alla verificata insufficienza della situazione esistente ed alla scarsa diffusione della contrattazione aziendale, che, rispetto all'Accordo del 1993, risulta assai più potenziata e legittimata. Deve, poi, aversi attenzione agli effetti degli incentivi fiscali e contributivi. Lo sviluppo della negoziazione di secondo livello comporterà un sindacato più vicino ai processi produttivi e più capace di rapportarsi con essi. D'altra parte, rafforzare il rapporto tra crescita salariale e crescita della produttività è obiettivo anche di larga parte di coloro che criticano l'Accordo del 22 gennaio 2009.

Critica 13

"La stessa indennità di perequazione, ossia la parte di salario aggiuntivo che viene prevista a livello nazionale, assorbe qualsiasi altra forma di erogazione aziendale (compresi aumenti unilaterali), quindi, tenuto conto che è già prevista nei CCNL dei meccanici, dei chimici e degli alimentaristi finirà con il riguardare una percentuale modestissima di lavoratori che oscilla tra il 5% e il 10%. La decurtazione del valore punto vale una perdita cumulata di potere d'acquisto di 951 euro per circa 7,5 milioni di lavoratori. Si riduce il valore del punto a più del 50% dei lavoratori, e viene prevista un'indennità di perequazione a circa il 5%."

Risposta a critica 13

L'obiezione della quota ridotta dei dipendenti che avrebbero accesso all'elemento di garanzia è superata dal fatto che il beneficio dovrà essere determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio. Per i contratti che già hanno tale istituto vi è da dire che esso non era previsto nell'Accordo del Luglio'93, mentre lo è nell'Accordo Quadro.

Critica 14

“La leva fiscale che si può trarre dalla detassazione dei premi di produttività non basta a giustificare tale fiducia nella crescita e nella redistribuzione, considerando che il provvedimento era stato istruito con il Protocollo Welfare 2007, già monitorato e ascrivibile ad una platea molto limitata: se è vero che i lavoratori con reddito da lavoro dipendente al di sotto della soglia dei 30mila euro annui, che percepiscono un premio mediamente di 900 euro l’anno, hanno un vantaggio nella detassazione di quel premio di circa 166 euro (pari a 15 euro mensili), è altrettanto vero che questi lavoratori sono solo 2 su 17 milioni di lavoratori dipendenti. Va inoltre ricordato che per allargare effettivamente il secondo livello contrattuale al sistema dei distretti, della filiera, del territorio, avevamo avanzato la necessità di un incentivo più consistente per le realtà in cui si dava vita al primo accordo aziendale o territoriale.”

Risposta a critica 14

Dalla critica emerge non una contestazione al nuovo sistema di relazioni industriali, ma, piuttosto, la necessità – condivisibile - di rafforzare al massimo l’istituto dell’incentivazione fiscale e contributiva.

IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE AD UN ANNO DALL'ACCORDO

Il 22 gennaio 2009 la UIL, insieme alla CISL e ad altre Confederazioni, ha sottoscritto con il Governo e le Associazioni datoriali l'Accordo Quadro sulla riforma del modello contrattuale.

Dopo un anno, un bilancio non può che prendere atto che il nuovo sistema delle relazioni sindacali, pur con problemi e difficoltà, trova i primi sviluppi e le prime applicazioni.

Cinque contratti significativi (telecomunicazioni, metalmeccanici, alimentaristi, cartai, chimici) sono stati conclusi. Di questi CCNL, quattro sono unitari e quello dei metalmeccanici è stato siglato solo da CISL e UIL, ma non dalla CGIL (FIOM).

Se si considerano le resistenze e gli allarmismi di parte del sindacato, e le difficoltà obiettive imposte dalla crisi economica alla stipula di intese, si deve considerare questo come un risultato positivo.

Innanzitutto, dobbiamo rilevare come, contrariamente alle asserzioni di alcune Cassandre, le nuove regole siano diverse, ma compatibili e non drammaticamente distanti dalle precedenti. E, soprattutto, diano risultati migliori.

Tali affermazioni di dirompente divaricazione si basavano – e si basano ancora in molti casi – su un'interpretazione forzata dei principali punti dell'Accordo sottoscritto.

Un'interpretazione corretta, e "sindacale", di tali punti, operata nonostante le difficoltà sopraindicate, ha portato alla positiva chiusura dei contratti.

Il presente elaborato attesta lo stato dell'arte dell'applicazione dell'Accordo del 22 gennaio 2009 laddove esso ha prodotto CCNL che investono importanti categorie ed importanti settori del mondo produttivo italiano.

Contratti la cui positività è, per altro, attestata dalla sottoscrizione anche da parte delle categorie di quella CGIL che non ha firmato l'Accordo del 22 gennaio (sottoscrizione avvenuta in tutti i casi tranne che in quello del CCNL metalmeccanico, ma si deve ricordare che degli ultimi quattro CCNL, la FIOM ne ha firmato solo uno).

In altri settori, come ad esempio quello del lavoro pubblico, è già sottoscritto il protocollo applicativo che, pur con difficoltà, inizia ad essere attuato.

Di seguito, si propongono alcune sottolineature dei risultati sin qui conseguiti.

I tempi dei contratti rinnovati

categoria	scadenza	rinnovo
Telecomunicazioni	31-12-2008	26-01-2009
Alimentaristi	31-05-2009	22-09-2009
Cartai	30-06-2009	04-11-2009
Chimici	31-12-2009	18-12-2009
Metalmeccanici	31-12-2009	15-10-2009

Si deve sottolineare che, complessivamente, i tempi dei rinnovi sono stati sufficientemente rapidi, rispetto alle esperienze passate, se si tiene conto che l'esigibilità del nuovo modello è stata possibile solo a valle delle intese applicative di settore, stipulate nei primi mesi del 2009. Da notare, soprattutto, che, per la prima volta, il settore meccanico ha stipulato il contratto in anticipo (negli ultimi due rinnovi vi è stato un ritardo di 13 e 7 mesi) e gli aumenti contrattuali vengono corrisposti alla data di decorrenza.

Qualche riflessione sui risultati dei contratti rinnovati

Per il confronto tra gli accordi occorre anche tener conto che il contratto degli alimentaristi prevede l'erogazione di una prima tranche il 1° ottobre del 2009, mentre le altre intese rinviando la stessa al 2010. Tre dei nuovi contratti scadranno il 31/12/2012 e, dunque, assumono il periodo 2010/2012 come triennio di vigenza; per gli Alimentaristi la scadenza è del 30/9/2012 e per le Telecomunicazioni il 31/12/2011 (il precedente era scaduto nel 2008).

Questo comporta per gli alimentaristi un prolungamento per questa volta della durata del contratto di 4 mesi e di 6 mesi per i Cartai.

I CCNL hanno riassunto una durata triennale, sia nella parte normativa che in quella economica, il che consente un più compiuto dispiegarsi, sia sul piano nazionale che sul piano decentrato, degli effetti contrattuali.

In diversa maniera, i CCNL hanno risolto la questione del recupero dell'eventuale differenza registratasi nella vigenza del CCNL tra l'inflazione effettiva e quella che era stata prevista:

- il CCNL dei metalmeccanici ha stabilito che, a valle dell'accertamento della significatività degli scostamenti compiuto da parte del Comitato paritetico interconfederale, nel luglio 2012 le parti definiranno la differenza che, in vigenza del contratto, sarà recuperata a settembre 2012
- I CCNL dei chimici e dei cartai prevedono in modo più generale adempimenti analoghi.
- Il CCNL dei lavoratori delle telecomunicazioni fa rinvio ad un incontro delle parti nel mese di giugno dell'ultimo anno di vigenza; non si fa riferimento al Comitato interconfederale, ma nemmeno alla decorrenza del recupero.

Il nuovo indice previsionale (l'IPCA - l'indice dei prezzi al consumo armonizzato europeo, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati) individuato dall'accordo quadro del 2009 in sostituzione dell'inflazione programmata si concretizza, (come da stima dell'ISAE cui è stato attribuito il compito di stimare questo indice per il periodo 2009 - 2012) per garantire una maggiore rispondenza alle reali esigenze di potere d'acquisto, a titolo esemplificativo possiamo considerare quanto segue:

PERIODO DI RIFERIMENTO	VARIAZIONE % (annua e di periodo)
2009	1,5
2010	1,8
2011	2,2
2012	1,9
2009-12	7,6
2010-12	6,0

Gli accordi prevedono la corresponsione di "una tantum" che si riferiscono ad un periodo di un anno per le Telecomunicazioni (585 euro), di 4 mesi per gli Alimentaristi (227 euro) e di 6 per i Cartai (160 euro); se ne prevede la corresponsione nel 2009 e per i Cartai parzialmente anche nel 2010.

Sulla questione delle retribuzioni di riferimento: l'Accordo di gennaio 2009 prevede che il nuovo indice previsionale sia "applicato ad un valore retributivo individuato dalle singole intese". A seconda dei CCNL, quindi, concorrono a determinare la base applicativa media (assunta quale base di calcolo) i minimi tabellari, il valore degli aumenti periodici di anzianità anche considerata l'anzianità media di settore ed altre eventuali indennità in cifra fissa-ricorrente stabilite dallo stesso contratto nazionale. Le legittime autonomie contrattuali e le condizioni precostituite dei precedenti CCNL rendono non immediatamente omogenei, e quindi confrontabili, i risultati economici dei contratti rinnovati con il nuovo modello. Per operare un confronto tra i CCNL su base omogenea si è, dunque, ritenuto di assumere i valori delle retribuzioni contrattuali calcolati dall'Istat aggiornati a settembre 2009, il che permette di valutare con una base comune sia la retribuzione contrattuale che i risultati delle intese, e confrontarli con le previsioni di inflazione.

La prima tabella(Tab A) riassume i risultati economici contrattuali

Tab A Risultati Economici Contrattuali

SETTORE	Durata contratto parte economica/normativa	Scadenza Contratto	OO.SS. Firmatarie	Lavoratori interessati in migliaia	1^ TRANCHE mese	2^ TRANCHE mese	3^ TRANCHE mese	4^ TRANCHE mese	Aumento a regime mese	Unatum /artrati	Elemento di garanzia	Altre voci retributive
ALIMENTARE	Triennale + Riallineamento	30/09/2012	Federalimentare CGIL, CISL, UIL	220	Decorrenza 01/10/2009 € 45,44	Decorrenza 01/04/2010 € 42,60	Decorrenza 01/04/2011 € 28,40	Decorrenza 01/06/2012 € 25,56	€ 142,00	Uguale per tutti € 227,00	Dal 1/1/2010 prec. contratto € 22,00 al mese x 12 dal 01/01/2012 € 24,00 al mese	La durata del contratto è prorogata per questo rinnovo di 4 mesi
METALMECCANICI	Triennale	31/12/2012	Federmeccanica CGIL, UIL	2.300	Decorrenza 01/01/2010 € 26,00	Decorrenza 01/01/2011 € 40,00	Decorrenza 01/01/2012 € 42,00		€ 110,00		01/01/2011 € 195,00	
TELECOMUNICAZIONI	Triennale	31/12/2011	Assotel CGIL, CISL, UIL	95	Decorrenza 01/01/2010 € 45,00	Decorrenza 01/06/2010 € 34,00	Decorrenza 01/06/2011 € 50,00		€ 129,00	Differenziale per livello € 585,00	€ 260,00	
CARTAI	Triennale	30/06/2012	Assocartale CGIL, CISL, UIL	61	Decorrenza 01/01/2010 € 30,00	Decorrenza 01/01/2011 € 35,00	Decorrenza 01/01/2012 € 30,00		€ 95,00	Differenziale per livello in 2 tranches € 160,00	Dal 2011 per chi non ha trattamento economico aggiuntivo CCNL € 250,00	Indennità ottimizzazione organizzativa applicabile in sede aziendale € 25,00 mese
CHIMICI	Triennale	31/12/2012	Federchimica Farmindustria CGIL, CISL, UIL	220	Decorrenza 01/01/2010 € 38,00	Decorrenza 01/01/2011 € 48,00	Decorrenza 01/01/2012 € 49,00		€ 135,00		Precedentemente € 24,00 al mese Dal 01/01/2010 € 25 al mese	Dall'1/01.'10 abrogati scatti anzianità importi maturati restano come superminimo individuale non riassorbibile. Rivalutati turno continuo e funzione quadri

Tav. B Variazioni retribuzioni contrattuali al netto di una tantum e trascinamenti rinnovi precedenti

SETTORE	<i>Retribuzione mensile media Settembre 2009</i>	<i>Aumento % a regime su retribuzione mensile media Settembre 2009</i>	2009	2010	2011	2012	2013	2010/2012
ALIMENTARE	1795	7,9	0,8	3,6	1,7	1,2	0,5	6,5
METALMECCANICI	1719	6,4		1,6	2,3	2,3		6,4
TELECOMUNICAZIONI	1866	6,9		3,5	2,3	1,0		6,9
CARTAI	1712	5,5		1,8	2,0	1,7		5,5
CHIMICI	1838	7,0		2,0	2,5	2,4		7,0
IPCA depurato (a)			1,5	1,8	2,2	1,9		6,0
INFLAZIONE attesa (b)			0,4	1,8	2,2	2,1		6,1

(a) *Previsione dell'IPCA al netto degli energetici importati Maggio 2009 (ISAE)*

(b) *Previsione Rapporto di Consenso al CNEL Ottobre 200*

La tabella successiva (Tab B), riporta in percentuale le variazioni delle retribuzioni contrattuali a seguito degli incrementi retributivi contrattuali, al netto delle "una tantum" (gli incrementi dal 2009 sono al netto dei aumenti già fissati dai precedenti rinnovi contrattuali).

Le differenze complessive degli incrementi a regime rapportati alla retribuzione contrattuale mensile a settembre 2009 tra i vari settori sono spiegate dalle modifiche della durata del contratto e dalle diverse condizioni complessive dei diversi settori; limitando, invece, il confronto al triennio 2010–12 la forbice delle differenze si riduce notevolmente.

Ad esempio, l'incremento più elevato degli Alimentaristi deriva dalla minore gravità degli effetti della crisi sul settore e dall'allungamento di quattro mesi della validità del CCNL (40 mesi); inoltre, nell'incremento a regime sono calcolati anche gli effetti di trascinamento nel 2013 dato che l'ultima tranche contrattuale è erogata a giugno 2012. Senza questi due effetti, l'aumento per gli Alimentaristi, a tutto il 2012, è del al 6,5%, analogo a quello dei Metalmeccanici. Analoga la situazione del CCNL dei lavoratori delle Telecomunicazioni, i quali usufruiscono nel 2012 (anno successivo alla scadenza contrattuale del dicembre 2011), di una parte dell'incremento contrattuale.

L'incremento a regime del CCNL dei Cartai, sia in rapporto agli altri settori appare più basso, probabilmente per la pesantezza della condizione economica del settore. Si deve, però, segnalare che è stata istituita una indennità economico – retributiva, collegata a maggiore flessibilità dell'orario e mobilità (indennità "per l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro"), pari per il Livello C1 a €25,00/mese.

L'aumento – di poco - più elevato del triennio 2010-12 è quello dei Chimici (7%). Gli importi maturati degli scatti di anzianità, che sono abrogati dall'1/1/2010, restano come superminimo individuale non assorbibile. Il valore-punto per il rinnovo 2013–15 è stato fissato in €14,21 e corrisponde a quanto allora dovrà essere corrisposto, per ogni punto percentuale di inflazione, al livello più basso di inquadramento. La sua determinazione ha avuto a base i minimi tabellari, le indennità di posizioni organizzative (IPO), il trattamento economico per la Pasqua e gli scatti congelati. Probabilmente questo CCNL ha operato la più esplicita e puntuale definizione di uno dei punti più controversi del nuovo sistema contrattuale, quello del valore-punto e della sua determinazione.

Complessivamente, l'incremento retributivo, specie se valutato per il triennio 2010 – 2012, non ha generato eccessive differenze tra i CCNL stipulati con il nuovo regime, e si è mosso in linea con le previsioni dell'ISAE.

All'interno dei contratti, invece, molto diversa è stata la temporizzazione delle tranches.

Il contratto dei metalmeccanici ha una prima tranche assai più bassa delle due successive. Tale minor aumento contrattuale (2010), ancorché coerente con la variazione dell'Ipca depurato, è causato dal trascinarsi nel 2010 dell'ultima tranche del precedente CCNL erogata a settembre del 2009.

Invece Alimentaristi e lavoratori delle Telecomunicazioni, al netto delle una tantum, hanno aumenti maggiori nel 2010.

Gli incrementi nei tre anni sono invece più omogenei per i Chimici, con un dato più contenuto a breve in ragione della minore inflazione prevista e della situazione congiunturale.

Gli aumenti a regime, per i nuovi contratti saranno fruibili come da seguente tabella:

Categoria	Tempi dalla stipula per la fruizione degli aumenti a regime
Telecomunicazioni	20 mesi
Chimici	24 mesi
Metalmeccanici	24 mesi
Cartai	26 mesi
Alimentaristi	32 mesi

La tabella successiva (Tab C) riporta in sintesi i più salienti tra gli ulteriori contenuti dei diversi contratti.

Tab. C Altre materie contrattuali

ALIMENTARE	Sanità integrativa Aziende € 10,00 mese x lavoratore Lavoratore Iscrizione volontaria € 2,00 m		Fondo Walfee e Sostegno Reddito Integraz. Indennità maternità per astensione facoltativa Ente bilaterale Azienda Versa € 2,00 mese per tutti i lavoratori dal 01/01/2011			Contrattazione e Settore Territoriale e Filiera Intese non prima del 30/11/2010 e non previste nel 2012	Mercato del lavoro Stabilizzazione dei precari, precedenza assunzioni
METALMECCANICI		Fondo Solid. Aziende in crisi Azienda Dal 01/01/2011 versa per 2 anni € 2,00 mese per tutti i lavoratori. Dal 01/01/2013 solo lavoratori iscritti Lavoratori dal 01/01/2012 iscriz. Volontaria € 1,00 mese	Previdenza Integrativa + 0,2% a Cometa dal 01/01/2012 se lavoratore partecipa con uguale aliquota ulteriore + 0,2% a Cometa dal 01/01/2013 come sopra	Formazione e professionale Referente dei lavoratori per la formazione	Diritto allo studio Per diploma superiore , permesso retributivo o passa da ore 80 a 120	Linee guida	Precedenza per lavoratori tempo determinato Tutele per clausole flessibili
TELECOMUNICAZIONI	Sanità integrativa Ente bilaterale			Formazione e professionale	Diritto allo studio	Rafforz. 2 [^] livello	Istituto Banca ore miglioramento o part-time

	€ 120,00 per lavoratore senza copertura			Ente bilaterale (agenzia formazione)			
CARTAI	Sanità Integrativa Commissione per definire possibili articolazioni entro 31/10/2011		Previdenza Integrativa Contributo elevato dall'1% all'1,2% dal 01/01/2012			Contrattazione e decentrata Commissione per definire entro 30/06/2010 semplici articolazioni premi risultato, attraverso indicatori produttività, qualità e competitività	Salute e sicurezza del lavoro Definizione in tempi stretti contenuti formazione di base e aggiornamenti. Possibile estensione al settore operatività Ente bilaterale dei grafici
CHIMICI I	Sanità integrativa: la contribuzione a carico delle imprese passa all'1/04/2010 da € 216,00 a € 252,00, quella dei lavoratori da € 72,00 a € 36,00	Estensione a tutto il settore Welfarma Strumento per agevolare riqualificazioni e ricollocazioni e personale Possibile fondo bilaterale aziendale per sostegno al reddito	Previdenza integrativa Contributo imprese elevato dall'1,2% al 1,4% dall'1/07/2010 ed all'1.65% all'1/07/2011	Piano straordinari o per sostegni azioni formative, soprattutto per lav. CIG e mobilità		Contrattazione e decentrata: quote premio partecipaz. Possono essere destinate a Fondo previdenziale schema per PMI premio variabile con tre parametri fatturato, assenteismo medio, presenza individuale al lavoro	Salute e sicurezza del lavoro Aumento ore attività formativa e istituzione di apposito libretto formativo

La contrattazione decentrata

Obiettivo considerato tra i più importanti dal sindacato – tutto – fin dalla predisposizione della piattaforma CGIL-CISL-UIL sulla riforma del modello contrattuale era quello del rilancio della contrattazione decentrata.

Tutti i CCNL rinnovati in base all'Accordo del 22 gennaio 2009 prevedono che le erogazioni debbano essere tali da permettere i trattamenti incentivanti previsti dalla legge.

Gli accordi economici hanno durata di tre anni (alimentari, telecomunicazioni, cartai, chimici) per cicli tendenzialmente non sovrappoventesi con la contrattazione nazionale.

Per raggiungere l'obiettivo di una più ampia diffusione della contrattazione decentrata in direzione delle imprese medio-piccole e piccole, metalmeccanici e cartai prevedono la definizione di linee guida a livello nazionale, con l'indicazione entro giugno 2010 di indicatori semplificati di redditività, qualità, produttività ed altri elementi di salario variabile per obiettivo.

Gli alimentaristi assegnano all'ente bilaterale di settore una simile funzione.

I chimici hanno definito nel CCNL uno schema di premio variabile per le imprese che non hanno in passato effettuato la contrattazione dei premi di risultato (sotto i 70 lavoratori). Nello specifico si fa riferimento a tre parametri, di semplice identificazione per le imprese di ridotte dimensioni (rapporto tra fatturato medio ed addetti - sostituibile col margine operativo lordo -, assenteismo medio, presenza individuale al lavoro) ed il CCNL definisce le casistiche al variare di tali tre parametri con gli importi correlati

Il CCNL del settore metalmeccanico prevede che la Commissione nazionale definisca entro dicembre 2010 la disciplina integrativa della contrattazione aziendale (tempi e procedure, materie che il contratto nazionale può delegare, in via esclusiva o concorrente, alla contrattazione di secondo livello, procedure di conciliazione ed arbitrato).

Contemporaneamente, lo stesso CCNL stabilisce una specifica e puntuale procedura di attivazione per le imprese in cui non è costituita la RSU.

Gli alimentaristi hanno deciso una sorta di moratoria nelle contrattazioni di secondo livello (non si stipulano nuovi accordi prima del 30 novembre 2010, le intese con scadenza precedente a

tale data vengono prorogate di validità per altri dodici mesi con il valore inalterato dei premi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi, mentre, per gli accordi scadenti dopo tale data, il primo anno di vigenza vedrà inalterato l'ammontare dei premi rispetto al precedente accordo).

Lo stesso CCNL ha, però, ampliato il riferimento territoriale del secondo livello contrattuale al comparto produttivo, alla macroarea e alla filiera.

A parte la condizione temporanea del settore alimentare, sembra di notare forti e positivi segnali per un irrobustimento ed un'estensione dello strumento della contrattazione di secondo livello.

Si tratta di un sostegno forte ad un istituto sul quale si gioca molto, sia in termini di realizzazione compiuta delle attese contrattuali dei lavoratori che di incremento dello sviluppo del tessuto produttivo del Paese.

Occorrerà, però, che a questo sostegno si uniscano, da un lato una sempre più convinta azione di rilancio della presenza e dell'azione contrattuale e rappresentativa del sindacato nei luoghi di lavoro, anche – ove necessario – attivando tutte le riflessioni necessarie, e, dall'altro lato, l'imprenditoria italiana sappia più compiutamente scegliere la via dell'innovazione e dell'investimento produttivo.

A sostegno ed incentivo della contrattazione di secondo livello, l'Accordo sul nuovo modello contrattuale ha previsto un elemento di garanzia retributiva (per altro già previsto in alcuni "vecchi" contratti) a favore degli occupati in aziende in cui non avviene contrattazione di secondo livello e, quindi, non godono di altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto nazionale.

Le soluzioni sono articolate nei diversi CCNL, ma gli importi sono generalmente uguali per tutti i livelli e la decorrenza tende a collocarsi nel 2011, all'incirca a metà della vigenza contrattuale (per i chimici l'aumento è all'inizio del triennio).

Per gli alimentaristi accedono a tale istituto i lavoratori delle aziende che non hanno realizzato in passato la contrattazione del premio per obiettivi (nel CCNL precedente già si prevedeva in questo caso un'erogazione).

Il CCNL del settore chimico ha adottato una soluzione analoga.

Nel CCNL delle telecomunicazioni, oltre ad esclusioni analoghe a quelle precedenti, sono esclusi i dipendenti da aziende in crisi e coloro che nell'anno precedente all'erogazione abbiano percepito

altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre quanto previsto dal contratto nazionale e le aziende in crisi (l'importo di €260 è uguale per tutti, da erogare ad aprile, a partire dal 2011).

Nel CCNL dei cartai, per accedere all'elemento di garanzia i lavoratori non devono aver ricevuto nessun trattamento aggiuntivo nei precedenti quattro anni (l'importo, al massimo, è di €250 da aprile 2011).

Nel CCNL dei metalmeccanici l'elemento di garanzia (già previsto dai CCNL nella misura di €260 annui), è incrementato di 195 euro a partire dal 1° gennaio 2011. I criteri rimangono quelli previsti in precedenza: aziende senza contrattazione di premio di risultato e dipendenti privi nell'anno precedente di erogazione di trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi e soggetti a contribuzione rispetto al contratto nazionale.

Le tutele

I CCNL rinnovati secondo l'Accordo del 22 gennaio sono intervenuti anche per arginare la precarietà.

Nel CCNL degli Alimentaristi (ed in modo simile si opera nei CCNL dei metalmeccanici - con anche il riconoscimento della anzianità maturata nei contratti a termine ai fini degli scatti di anzianità e della mobilità professionale - e delle telecomunicazioni) il lavoratore che nella stessa azienda abbia prestato attività lavorativa con contratti a termine per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza - per 12 mesi - nelle assunzioni a tempo indeterminato. In presenza di specifiche condizioni individuali, sono innalzate le percentuali di lavoratori cui è data priorità per la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e si agevola anche la possibilità di trasformare i rapporti part-time a tempo pieno

L'allungamento del periodo di prova per i giovani di prima occupazione è stato previsto nel CCNL dei Chimici per contrastare il fenomeno della precarietà.

Il CCNL degli Alimentaristi istituisce la banca-ore per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri di bimbi fino a 24 mesi.

Per il Diritto allo Studio, l'accordo dei metalmeccanici ha aumentato di un terzo i permessi retribuiti per chi frequenta l'ultimo triennio delle scuole superiori.

Corsi di italiano per immigrati - da operarsi anche tramite Fondimpresa - saranno volti a favorire i processi di integrazione.

Il CCNL delle telecomunicazioni porta, per gli studenti universitari, i permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli per esame da otto a nove.

In materia di salute e sicurezza del lavoro, il CCNL degli alimentaristi ha previsto maggiore interventi formativi (per i RLS - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - 8 ore in più di formazione per le tematiche

Nei contratti di apprendistato delle aziende di telecomunicazioni le ore di formazione destinate a salute e sicurezza sul lavoro, diritti e doveri, organizzazione del lavoro non potranno essere inferiori a 40 nel primo anno.

Assumendo - ed ampliando - le competenze del RLS, il CCNL dei Metalmeccanici ha istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) nelle aziende di cui alla legge severo (il ruolo si allarga agli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente).

Il CCNL dei Cartai prevede che in tempi brevi le parti definiranno i contenuti della formazione e dell'aggiornamento in materia di salute e sicurezza.

L'aumento delle ore di formazione e l'istituzione di un libretto formativo individuale, oltre ad una maggiore diffusione delle "linee-guida", sono le conquiste dei chimici sui temi ambiente, salute e sicurezza.

Bilateralità e Welfare

In linea con la piattaforma unitaria sindacale della primavera 2008, i CCNL rinnovati secondo l'Accordo del 22 gennaio 2009 hanno teso a rafforzare la natura di strumento solidaristico universale del contratto nazionale, ampliando gli istituti del welfare contrattuale.

Con gli strumenti della bilateralità, sostegno al reddito e sanità integrativa sono stati i problemi cui si è rivolta particolare attenzione.

Fondi sanitari integrativi - con significative quote a carico delle imprese - per i lavoratori a tempo indeterminato sono attivati nei CCNL degli alimentaristi e dei lavoratori delle telecomunicazioni, a partire dal 1° gennaio 2011.

Il contratto dei cartai affronta la questione anche se rinvia decisioni operative in tema di sanità integrativa a fine 2011.

Una quota di €36 di contribuzione a carico dei lavoratori passa a carico delle imprese nel settore chimico, dove già opera un fondo sanitario integrativo.

In tema di integrazioni di reddito per i lavoratori che subiscano riduzioni prolungate, nel settore Metalmeccanico è prevista la costituzione di un Fondo di sostegno, operativo dal 2012, per coloro che vi hanno aderito (le aziende finanziano da gennaio 2011 il fondo con €2/lavoratore/mese; dal 1 gennaio 2013 i lavoratori che aderiscono contribuiscono con €1/mese).

Welfarma, lo strumento previsto nel settore della farmaceutica per agevolare la ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori, nel CCNL dei chimici viene esteso a tutto il settore chimico, con ulteriori possibilità di attivazione di Fondi bilaterali aziendali per il sostegno del reddito.

Anche nel settore Alimentare alla bilateralità verranno affidati l'integrazione del sostegno al reddito dei lavoratori e l'integrazione delle indennità a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa.

L'aliquota base della previdenza integrativa dei metalmeccanici passa dall'1,2% all'1,4% (gennaio 2012) ed all'1,6% (gennaio 2013) se il lavoratore partecipa con un'uguale aliquota (circa 2/3 degli iscritti a Cometa già versa contributi superiori all'1,2%).

Il contributo al Fondo previdenziale dei Cartai passa dall'1 all'1,2% a gennaio 2012.

Nel CCNL dei chimici sono fissati aumenti di contributi in capo alle imprese e la contrattazione aziendale può destinare al Fondo previdenziale anche quote del premio.

L'Ente bilaterale dei Chimici avrà compiti di indirizzo e di attivazione di corsi per la riqualificazione professionale, in particolare per i lavoratori in CIG, per gli immigrati, per le RSU.

Il contratto delle telecomunicazioni rafforza lo strumento di intervento nel settore della formazione, trasformando dal giugno 2010 la Commissione bilaterale in Agenzia bilaterale, con un ampliamento di compiti, in particolare nell'interlocuzione con Fondimpresa e istituzioni

Nel CCNL dei Metalmeccanici è stato previsto che, nelle unità produttive con più di 300 operatori, sia definito un referente per la formazione, con l'obiettivo di un più fattivo rapporto con i Fondi paritetici per la definizione dei piani aziendali.



Le pubblicazioni della collana editoriale “Per saperne di più...” sono consultabili e disponibili all’indirizzo:

www.uil.it/contrattazione/persapernedipiu.html

a cura del Servizio Politiche Contrattuali