

1) Perché la riforma del modello contrattuale:

- Nell'attuale scenario, il modello contrattuale vigente, nato nel '93 per contribuire alla riduzione di un tasso d'inflazione a due cifre, ha ormai esaurito la propria funzione e, quindi, nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e del Paese, bisognava e bisogna superare l'attuale fase di difficoltà simboleggiata dallo stallo di molti rinnovi contrattuali.
- Negli ultimi anni l'Italia ha perduto progressivamente terreno sul piano della produttività, a differenza di quanto era avvenuto a partire dagli anni '50 fino alla metà degli anni '80, quando la produttività del lavoro era cresciuta di più della media europea.
- Nel periodo 1996 – 2005, le retribuzioni reali per occupato, nel nostro paese, sono cresciute meno della media UE, registrando dati peggiori di Regno Unito, Grecia, Francia e Germania.
- La riforma del modello contrattuale non era e non è, quindi, più rinviabile.
- Lo scopo del confronto è stato quello di un accordo utile per i lavoratori, avendo come obiettivo il miglioramento delle loro condizioni economiche, attraverso un nuovo modello contrattuale che contribuisse a migliorare i fattori di competitività, e produttività delle imprese, e spostando in avanti la frontiera di specializzazione produttiva del nostro Paese.

Tale Accordo fornisce un'importante risposta al problema salariale, fondato innanzitutto sulla difesa del Contratto Collettivo.

- Rispetto al costo della vita, infatti, vi è l'individuazione di un nuovo indice, l'"inflazione previsionale triennale", più elevato del tasso programmato di inflazione, unilateralmente fissato dal Governo.
- E' prevista, altresì, la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti ed un meccanismo di recupero certo degli scostamenti fra l'inflazione misurata con il nuovo indicatore previsionale entro la fine del triennio di vigenza contrattuale e quella effettiva

Con l'Accordo le parti sociali firmatarie ottengono dal Governo, estendendole al lavoro pubblico, la conferma, il miglioramento e la messa a regime delle misure di decontribuzione e detassazione degli incrementi di produttività nel contratto aziendale.

2) I punti principali della riforma:

- Attuare il passaggio da quattro a tre anni della vigenza contrattuale, sia normativa che economica, con la semplificazione delle procedure dei rinnovi.
- Confermare il CCNL come strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione del sistema delle relazioni industriali.
- Garantire la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti.

- Assumere 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.
- Fissare 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.
- Rafforzare il CCNL di categoria nel ruolo di individuazione, promozione e sviluppo di nuovi fondi bilaterali per la gestione paritetica dei servizi per i lavoratori.
- Garantire la previsione contrattuale di un elemento retributivo di garanzia per chi non avrà avuto aumenti negli ultimi 4 anni o per i lavoratori che non beneficiano della contrattazione collettiva di secondo livello.
- Superare l'insufficienza della contrattazione collettiva di secondo livello, nel fornire risposte collettive ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
- Potenziare la contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, per avere spazi più ampi di manovra salariale a livello aziendale, contrastando la scarsa diffusione della contrattazione integrativa che ha prodotto una centralizzazione eccessiva delle dinamiche retributive e che ha sterilizzato lo sviluppo delle retribuzioni, assorbendo una quota della produttività.
- Considerare che gli spazi che i CCNL vigenti lasciano alla contrattazione integrativa sono ridotti, mentre cresce l'impatto dell'azione delle amministrazioni regionali e locali sulle condizioni di vita e sull'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi. Infatti, il riassetto delle competenze istituzionali avvenuto con la riforma del Titolo V° della Costituzione e l'evoluzione del progetto di "federalismo fiscale" modificano gli ambiti e i livelli di interlocuzione e il riferimento del sistema delle relazioni sindacali sulle questioni relative alla disciplina del lavoro.
- Compensare con un forte decentramento delle relazioni sindacali, al livello aziendale e/o territoriale, la centralizzazione e l'integrazione delle politiche di indirizzo delle relazioni sindacali, comunque necessarie per governare le dinamiche dei differenti settori produttivi. Ciò per esprimere le specificità di fatto delle diverse realtà che il riferimento esclusivo al settore non è in grado di rappresentare pienamente.

3) Il nuovo indicatore previsionale triennale: 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 sempre superiori 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

	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).

L'Accordo indica anche la necessità di identificare, con specifiche intese, i criteri per la determinazione del "valore punto", utile per stabilire gli aumenti salariali.

Ad esempio, nel testo condiviso a suo tempo con Confindustria e che andrà sottoscritto definendone le modalità applicative, così come dovrà avvenire per gli altri settori, 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.