



UNIONE ITALIANA DEL LAVORO  
Segreteria Confederale

SEDE NAZIONALE

00187 ROMA VIA LUCULLO, 6  
TELEFONO 47531  
TELEX 622425  
E-MAIL info@uil.it

SEDE EUROPEA

R. DU GOUVERNEMENT PROVISoire, 34  
1000 BRUXELLES  
TELEFONO 00322 / 2178838  
TELEFAX 00322 / 2199834

Data: 15 maggio 2009

Prot.: 0134/09/PP/dg

Servizio: Contrattazione

Pubblico Impiego e Industria

A tutte le Strutture

Oggetto: Riforma del modello contrattuale – alcune precisazioni

“Carissimi,

come noto, alla firma dell’accordo per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio, hanno fatto seguito le prime intese applicative, come quella del 15/4 e con Confindustria e quella del 30/4 con il Governo.

A seguito di tali intese, da alcuni soggetti sono state proposte interpretazioni diverse su alcuni punti significativi.

Una delle questioni su cui si è particolarmente attivato il confronto è stata quella della sopravvivenza o meno della Indennità di Vacanza Contrattuale.

Nell’allegare alla presente un articolo di stampa nel quale sono riportate le considerazioni della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, ed un comunicato stampa di Giorgio Usai, il Direttore Area Relazioni Industriali di Confindustria, si chiarisce che, sia nei settori ove operano CCNL sottoscritti con Confindustria che nei settori del pubblico impiego, ove operano CCNL sottoscritti con l’ARAN:

- a) l’Indennità di Vacanza Contrattuale spetta esclusivamente nel caso di contratti scaduti prima, rispettivamente, del 15 e del 30 aprile e per i cui rinnovi, sempre prima di tale data siano iniziate le sessioni di contrattazione;
- b) nel caso che precede, l’erogazione eventualmente già iniziata dell’Indennità di Vacanza Contrattuale non può legittimamente essere interrotta;
- c) in tutti gli altri casi, si applicano le nuove regole come fissate dalle intese del 15 e del 30 aprile, il cui testo è in equivoco nel prevedere che, previo il rispetto dei tempi e delle procedure concordate, ai lavoratori destinatari dell’accordo di rinnovo sarà riconosciuta una copertura economica nelle misure previste dai CCNL.

Nel rammentare che questo Servizio confederale rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si ritenesse necessario, si torna a sottolineare l'importanza che ai lavoratori giunga da parte della UIL ogni utile informazione e valutazione atta a confermare e rafforzare il consenso che essi già in larga parte hanno espresso all'accordo per il nuovo modello contrattuale.

Cordialmente,

Paolo Pirani

Allegato

Contratti, la “vacanza” è finita.

Il Sole24Ore di mercoledì 13 maggio riporta (a pagina 38), commentata da Enzo De Fusco, l'interpretazione fornita dalla Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro circa la “corretta applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale alla luce dell'accordo interconfederale 15 aprile 2009 per la riforma degli assetti contrattuali da valere per le imprese del sistema Confindustria. Dispiace dirlo ma si tratta di una interpretazione inesatta che, quale parte stipulante dell'accordo, dobbiamo correggere per evitare che nascano inutili equivoci rispetto ad un'intesa che si pregia di voler fornire, alle imprese ed ai lavoratori, elementi di certezza e non motivi di contenzioso. Il regime transitorio disciplinato nell'accordo del 15 aprile non prevede affatto che le regole del Protocollo del 23 luglio 1993, compresa la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC), debbano essere applicate fino al 31 ottobre 2009. L'accordo stabilisce (al punto 6.1.) che le “nuove regole” - tutte - si applicano a tutti i contratti (nazionali o di secondo livello, biennali o quadriennali) in scadenza dalla data di sottoscrizione dell'accordo stesso (e quindi dal 15 aprile 2009). Tra le nuove regole vi è anche quella che stabilisce, allo scopo di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, che le piattaforme siano presentate almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Le parti hanno ritenuto necessario indicare con certezza i tempi entro i quali presentare le piattaforme per i contratti per i quali non avrebbe potuto essere rispettato il termine dei sei mesi antecedenti la scadenza. E' evidente infatti che per tutti i contratti che scadranno da adesso fino al prossimo 31 ottobre non c'è lo “spazio temporale” per rispettare la regola della presentazione “sei mesi prima”. Di qui la necessità di individuare una norma transitoria che, al solo ed esclusivo scopo di disciplinare i tempi per la presentazione delle richieste di rinnovo, afferma che il termine dei sei mesi, previsto dalle “nuove” regole, dovrà essere rispettato solo dai contratti che scadranno dal 1° novembre, proprio perché solo da quel momento potrà essere osservato puntualmente il nuovo termine posto a tutela dei lavoratori. Il termine del 31 ottobre (o, più correttamente, del 1° novembre) al quale fa riferimento la Fondazione, è stato stabilito dalle parti con finalità del tutto diverse da quelle del pagamento dell'IVC. Inoltre, con una specifica dichiarazione in calce all'accordo, le parti firmatarie hanno voluto dare immediata efficacia al nuovo accordo interconfederale stabilendo che anche i contratti collettivi (di categoria o di secondo livello) con scadenza precedente al 15 aprile “ma per i quali non sia ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo”. In conclusione il pagamento dell'IVC (previsto dalle regole del 1993, oggi sostituite) non è più dovuto in relazione al rinnovo di tutti i contratti scaduti dopo il 15 aprile 2009 ma anche di quelli scaduti anteriormente al 15 aprile 2009 ma per i quali, a quella data, non fosse stato già avviato il confronto negoziale. Solo per i rinnovi di contratti scaduti in precedenza e per i quali il confronto negoziale è stato avviato prima del 15 aprile 2009, è corretto dar corso alla corresponsione dell'IVC condividendo, sul punto, l'affermazione della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti laddove afferma che non può essere interrotta l'eventuale erogazione in atto dell'indennità di vacanza contrattuale. Detto questo, non si deve neppure dimenticare che se è venuto meno l'istituto della “indennità di vacanza contrattuale” per precisa scelta delle parti (adottando, peraltro, un'indicazione in tal senso contenuta nella piattaforma unitaria predisposta a maggio scorso dai sindacati per la riforma della contrattazione), è stato introdotto un nuovo meccanismo in base al quale, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà riconosciuta una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo. Come si vede, stiamo parlando di un impianto contrattuale completo che, evitando di lasciare dubbi interpretativi, è rivolto ad accelerare i tempi di conclusione dei contratti sempre nell'interesse reciproco delle imprese e dei lavoratori.

Giorgio Usai  
Direttore Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali  
Confindustria

## Le indicazioni dei consulenti sull'accordo interconfederale

# Contratti, «vacanza» limitata

**Enzo De Fusco**

■ Nel settore industriale è dovuta l'indennità di vacanza contrattuale almeno fino al 31 ottobre 2009, quando terminerà il regime transitorio stabilito dall'Accordo interconfederale del 15 aprile, dopo l'Accordo-quadro tra le parti sociali di gennaio. Questo il parere della Fondazione studi del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro.

Il quesito riguarda la corretta applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale (Ivc) alla

luce dei nuovi accordi interconfederali. Infatti, con il Protocollo del 23 luglio 1993 le parti sociali hanno per la prima volta predisposto un quadro di regole per rendere coerenti i processi di negoziazione dei contratti collettivi. Esso prevedeva che i lavoratori avessero diritto a percepire un'indennità di vacanza contrattuale dal quarto mese successivo alla scadenza del contratto collettivo fino alla data di decorrenza del rinnovo.

Ora, il Protocollo del 1993 è stato sostituito dall'Accordo

quadro del 22 gennaio. Il 15 aprile, per il settore industria, è stato attuato l'accordo quadro modificando, tra l'altro, la disciplina dell'Ivc.

In via generale la Fondazione spiega che, per consolidata giurisprudenza, è generalmente ammesso che la successione dei contratti collettivi possa comportare una eventuale modifica in peggio del trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori, con l'unico limite dell'intangibilità dei diritti acquisiti. Per questo motivo le erogazioni in atto della indennità di vacanza contrattuale, secondo la Fondazione, non può essere interrotta.

Per quanto riguarda, invece, i contratti del settore industria per i quali il diritto a percepire la Ivc scatta dopo il 15 aprile, il parere dei consulenti del lavoro mette in evidenza che l'accordo interconfederale prevede un regime transitorio che fa salve le "vecchie" regole fino al 31 ottobre 2009. Infatti, per questa tipologia di accordi valgono i «tempi» e le «modalità in atto» di rinnovo previsti dal Protocollo del 1993 in cui rientra anche l'Ivc.

In conclusione, sintesi la Fondazione studi le ipotesi che possono verificarsi sono tre: ■ qualora il contratto collettivo di riferimento sia scaduto prima del 15 aprile 2009 (data di entrata in vigore dell'Accordo), l'Ivc spetta ai lavoratori nella misura e secondo le regole del Protocollo 1993;

■ per i contratti collettivi in scadenza tra il 15 aprile e il 31 ottobre 2009, l'Ivc spetta altresì nella misura e nei tempi stabiliti dal Protocollo 1993 per i rapporti di lavoro a cui si applicano;

■ per i contratti in scadenza a partire dal 1° novembre 2009, trova applicazione il nuovo regime dell'Accordo: i lavoratori avranno diritto a percepire l'Ivc solo qualora siano in servizio al momento del rinnovo e, comunque, nella misura prevista dal medesimo

Il Sole 24 Ore  
Mercoledì 13 Maggio 2009 - N. 130

© RIPRODUZIONE RISERVATA.