

LA RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE: IL DOCUMENTO SULLE LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE SOTTOSCRITTO DA CISL, UIL E CONFINDUSTRIA

La riforma del modello contrattuale La riforma del modello contrattuale non è più rinviabile. La Cisl, durante il negoziato, ha lavorato affinché, insieme a Cgil e Uil, si raggiungesse con Confindustria un accordo utile per i lavoratori, avendo come obiettivo il miglioramento delle loro condizioni di benessere, attraverso un nuovo modello contrattuale che contribuisse a migliorare i fattori di competitività, redditività e produttività delle imprese, e spostando in avanti la frontiera di specializzazione produttiva del nostro Paese.

L'attuale fase di difficoltà e, in molti casi, di stallo nei rinnovi contrattuali evidenzia una situazione di crisi dell'assetto del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione che bisogna superare nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e del Paese.

La Cisl, soprattutto dopo il recepimento da parte di Confindustria di importanti richieste sindacali di correzione, integrazione e miglioramento del testo presentato originariamente, ha ritenuto, insieme alla Uil, di sottoscrivere un documento di Linee Guida sulla riforma della struttura della contrattazione che fornisce una significativa risposta al problema salariale attraverso la difesa del CCNL rispetto al costo della vita, anche attraverso l'individuazione di un nuovo indice di "inflazione previsionale triennale", più elevato del tasso programmato di inflazione, unilateralmente fissato dal Governo; la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti ed un meccanismo di recupero certo degli scostamenti fra l'inflazione programmata e quella effettiva misurati con il nuovo indicatore previsionale entro la fine del triennio di vigenza contrattuale. Le linee guida consentono di rafforzare la richiesta delle parti sociali al Governo per la conferma e il miglioramento delle misure di decontribuzione e detassazione degli incrementi di produttività nel contratto aziendale, da rendere strutturali.

La Cgil, pur non condividendo le Linee Guida ha dichiarato che parteciperà al tavolo di confronto allargato sulla riforma del modello contrattuale.

Le linee guida costituiscono la base per continuare il confronto con le altre associazioni datoriali per arrivare, nelle prossime settimane, ad un negoziato con il Governo che coinvolgerà anche il settore del Pubblico Impiego.

Molte delle resistenze di Confindustria sono state superate, approdando a delle linee guida di riforma della struttura della contrattazione che accoglie le richieste contenute nella piattaforma di Cgil, Cisl e Uil presentata lo scorso mese di

I punti principali della riforma

febbraio e basate sui seguenti punti:

- la conferma del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro come baricentro della regolamentazione del sistema delle relazioni industriali e come strumento universale e solidaristico di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni e di definizione della normativa generale di lavoro;
- la riduzione da quattro a tre anni del periodo di vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per quella normativa, semplificando le procedure di rinnovo contrattuali;
- la individuazione di un nuovo indicatore previsionale triennale per l'adeguamento delle retribuzioni all'aumento del costo della vita, basato sull'Indice Previsionale Armonizzato Europeo (IPCA), più realistico e migliorativo rispetto al tasso di inflazione programmato deciso unilateralmente dal Governo. L'IPCA sarà corretto escludendo l'inflazione da energia importata, in modo da non generare ulteriori effetti inflazionistici;
- un meccanismo di verifica ex post degli scostamenti fra l'inflazione prevista e l'andamento effettivo della stessa, misurati con il nuovo indice, che darà luogo ad un recupero retributivo entro il triennio di vigenza contrattuale;
- la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti
- la previsione, nel CCNL, di un nuovo elemento retributivo di garanzia dove non si effettua la contrattazione collettiva di secondo livello o per chi non avrà avuto aumenti negli ultimi 4 anni;
- la conferma e il rafforzamento del ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria nella promozione e nello sviluppo di nuovi fondi bilaterali per la gestione paritetica dei servizi a favore dei lavoratori;
- il rafforzamento del secondo livello di contrattazione, aziendale ovvero territoriale, in modo da disporre di maggiori margini di manovra salariale a livello aziendale, anche attraverso la richiesta congiunta delle Parti sociali al Governo di migliorare e rendere strutturale la detassazione dei premi di risultato erogati tramite la contrattazione di secondo livello e la decontribuzione degli stessi come previsto dal "protocollo sul welfare del 23 luglio 2008".

Le ragioni di una riforma

- In Italia, le retribuzioni reali per occupato, nel periodo 1996 – 2005, sono cresciute meno che nella media UE. In particolare, il nostro Paese ha fatto peggio di Grecia, Regno Unito, Francia e Germania.
- Negli ultimi anni l'Italia ha perduto progressivamente terreno sul piano della produttività, a differenza di quanto era avvenuto a partire dagli anni '50, e fino a circa la metà degli anni '80 in cui la produttività del lavoro era cresciuta di più della media europea, consentendoci di tenere il passo rispetto agli altri grandi Paesi d'Europa. La crescita è attualmente il tema prioritario per il nostro Paese.
- La scarsa diffusione della contrattazione integrativa ha determinato una centralizzazione eccessiva delle dinamiche retributive che, assorbendo una quota media stimata della produttività ha sterilizzato lo sviluppo delle retribuzioni.
- Gli spazi attualmente lasciati dai contratti collettivi nazionali alla contrattazione integrativa sono minimi mentre cresce l'impatto delle decisioni dei governi regionali e locali sulle condizioni di vita e sull'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.
- L'insufficienza della contrattazione collettiva di secondo livello, ovvero aziendale o territoriale nel fornire risposte collettive ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro ha aperto margini di manovra integrativi e complementari nella contrattazione individuale fra lavoratore e azienda, con la determinazione diretta o unilaterale del datore di lavoro di elementi retributivi variabili
- Il riassetto delle competenze istituzionali a seguito della riforma del Titolo V° della Costituzione e l'evoluzione del progetto di federalismo fiscale modifica gli ambiti e i livelli di interlocuzione e riferimento del sistema delle relazioni sindacali sulle questioni relative alla disciplina del lavoro. La centralizzazione e l'integrazione delle politiche di indirizzo delle relazioni sindacali, necessarie per governare le dinamiche dei differenti settori produttivi, vanno compensate con un forte decentramento operativo delle relazioni sindacali, a livello aziendale e/o territoriale, per esprimere le specificità di fatto delle diverse realtà che il riferimento esclusivo al settore non è in grado di rappresentare pienamente.

**Potenziare la
contrattazione di
secondo livello
anche attraverso la
detassazione dei
premi di risultato**

- Le linee guida rafforzano le richieste del sindacato al Governo di confermare e rendere strutturali la detassazione e la decontribuzione degli aumenti contrattuali erogati dalla contrattazione collettiva di secondo livello, ovvero aziendale o territoriale, correlati agli incrementi di redditività, e produttività o ad altri elementi di competitività assunti come base di riferimento dell'andamento delle imprese, estendendo i benefici anche ai lavoratori pubblici e ampliando il tetto di reddito per la concessione della detassazione. Queste misure comporteranno lo stanziamento di circa 3 miliardi di euro da parte del Governo;
- Attualmente il regime di detassazione prevede l'assoggettamento ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite complessivo di 3.000 euro lordi, delle somme erogate a livello aziendale, nel periodo 1/07/2008 - 31/12/2008, ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro;
- La platea dei lavoratori del settore privato dove si applicano contratti di secondo livello, ovvero aziendali o territoriali comprende oggi circa 1,8-1,9 milioni di lavoratori dipendenti, che lavorano principalmente delle grandi aziende private. Il consolidamento e il miglioramento del regime di decontribuzione e della detassazione dovrebbe incentivare l'espansione della contrattazione di secondo livello, anche nei settori delle piccole e medie imprese.

CONFRONTO FRA LA PIATTAFORMA DI CGIL, CISL E UIL SULLE “LINEE DI RIFORMA PER LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE” E LE NUOVE LINEE GUIDA SULLA RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE

LA PIATTAFORMA UNITARIA		LE LINEE GUIDA
<ul style="list-style-type: none"> • Definire un modello contrattuale per tutti i settori • conferma di due livelli: <ul style="list-style-type: none"> - <u>nazionale</u>, che deve difendere il potere di acquisto, definire la normativa nazionale e generale del lavoro e regolare il sistema delle relazioni industriali a livello settoriale; - <u>aziendale o territoriale</u> per redistribuire la produttività • Il CCNL andrebbe qualificato sui temi del welfare contrattuale 	<p>IL CONTRATTO NAZIONALE COME BARICENTRO NORMATIVO DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria disciplinerà la parte obbligatoria, la parte economica e la parte normativa e definirà le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste a tutti i livelli di contrattazione e i tempi di apertura dei negoziati • Conferma e il rafforzamento del ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria nella promozione e nello sviluppo di nuovi fondi bilaterali per la gestione paritetica dei servizi a favore dei lavoratori • VIENE PREVISTO DAL CCNL UN ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA NEL CASO IN CUI LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NON SIA SVOLTA O DA 4 ANNI NON VENGANO EROGATI AUMENTI CONTRATTUALI
<ul style="list-style-type: none"> • Costruire un quadro di certezza rispetto alle aree contrattuali. 	<p>SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE AREE CONTRATTUALI</p>	<p>Razionalizzazione e semplificazione della contrattazione collettiva, prevedendo la possibilità di accorpamenti (oggi esistono oltre 400 contratti collettivi nazionali) per aree omogenee e per settori</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Va superato il biennio economico con la fissazione della triennialità; • va unificata la parte economica e quella normativa 	<p>DURATA DELLA VIGENZA CONTRATTUALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Triennialità dei CCNL • Unificazione parte economica e normativa
<p>Va utilizzato un concetto di inflazione realisticamente prevedibile, supportata dai parametri ufficiali di riferimento</p>	<p>UN NUOVO INDICE PREVISIONALE PIÙ CREDIBILE DEL TASSO DI INFLAZIONE PROGRAMMATO</p>	<p>Migliore tutela del potere di acquisto con il nuovo indicatore previsionale triennale per gli aumenti salariali IPCA (Indice dei Prezzi Armonizzato Europeo), depurato dell'inflazione da energia importata, più alto del tasso di inflazione programmata fissato unilateralmente dal Governo con l'ultimo DPEF</p>
<p>Vanno definiti meccanismi certi di recupero fra l'inflazione effettiva e quella programmata</p>	<p>MECCANISMI DI VERIFICA EX POST FRA INFLAZIONE EFFETTIVA E PROGRAMMATO</p>	<p>E' PREVISTO UN MECCANISMO DI RECUPERO CERTO DEGLI SCOSTAMENTI FRA L'INFLAZIONE PROGRAMMATO E QUELLA EFFETTIVA MISURATI CON IL NUOVO INDICATORE ENTRO LA FINE DEL PERIODO DI VIGENZA CONTRATTUALE</p>
<ul style="list-style-type: none"> • vincolare il rispetto della tempistica dei rinnovi, prevedendo penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze • le trattative per il rinnovo vanno iniziate 6 mesi prima della scadenza 	<p>PROCEDURE PIÙ SEMPLICI E CHIARE PER I RINNOVI CONTRATTUALI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • E' PREVISTA LA COPERTURA ECONOMICA DEI NUOVI CONTRATTI DALLA DATA DI SCADENZA DEI PRECEDENTI • è prevista la tregua sindacale durante i sei mesi antecedenti (due per quanto riguarda il contratto di secondo livello) e nel mese successivo alla scadenza dell'accordo • Sul punto controverso delle cosiddette sanzioni, si è chiarito in modo inequivocabile che eventuali controversie applicative delle regole stabilite verranno affrontate con procedure di raffreddamento e conciliazione tra le parti sindacali e datoriali che, se non risolte prima, potranno arrivare fino ad un arbitrato, sempre regolato dalle parti. Eventuali decisioni dell'arbitrato non potranno in nessun caso riguardare lavoratori o delegati ma solo le organizzazioni sindacali e datoriali nella più esplicita reciprocità.

<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione di secondo livello va diffusa qualitativamente e quantitativamente; • Va affermata per via pattizia l'effettività e la piena agibilità della contrattazione aziendale; • Va rafforzata la competenza del secondo livello sui temi dell'organizzazione e della condizioni di lavoro, della valorizzazione della professionalità, degli orari e di tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata 	<p>LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO COME STRUMENTO DI DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA LADDOVE SI CREA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le parti si impegnano a chiedere al Governo di rendere strutturale la detassazione e la decontribuzione dei premi di risultato erogati dalla contrattazione di secondo livello e di estenderne il campo di applicazione; • La contrattazione di secondo livello si eserciterà per le materie delegate dal contratto nazionale di lavoro di categoria e per l'attuazione delle parti rinviate dalle norme di legge o dagli accordi interconfederali; • La contrattazione aziendale con contenuti economici riguarderà l'istituzione di un premio variabile calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivi incrementi di qualità, produttività, redditività e altri elementi di competitività aziendale; • Per favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese di minori dimensioni potranno essere definite linee guida per individuare modelli standard di premio variabile
--	--	---

COSA MIGLIORA CON LE LINEE GUIDA RISPETTO ALLA SITUAZIONE ATTUALE

1. UN NUOVO INDICATORE PER ADEGUARE I SALARI ALL'AUMENTO DEL COSTO DELLA VITA	L'adeguamento delle retribuzioni verrà effettuato utilizzando il nuovo indicatore dei prezzi al consumo armonizzato europeo, ridotto dell'inflazione da energia importata, più alto e maggiormente credibile del tasso di inflazione programmato e quindi più in grado di tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni
2. GLI AUMENTI CONTRATTUALI DECORRERANNO DAL 1° GIORNO DI VIGENZA CONTRATTUALE	Si realizza la certezza della copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti
3. I CONTRATTI AVRANNO DURATA TRIENNALE	La minor 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
4. PIÙ SALARIO NETTO IN BUSTA PAGA CON LA DETASSAZIONE E LA DECONTRIBUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO EROGATI CON LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO	<p>Le parti sociali chiederanno congiuntamente al Governo di rendere strutturale la detassazione degli aumenti erogati dalla contrattazione collettiva di secondo livello (il Governo si è già dichiarato disponibile a realizzare questo percorso). Il nuovo regime di detassazione, insieme alla decontribuzione dei premi di risultato, consentiranno di ridurre significativamente il prelievo fiscale e contributivo sul salario erogato dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>Il sindacato ha chiesto che i benefici vengano estesi oltre i limiti attuali e che riguardino anche i lavoratori pubblici</p>
5. UN ELEMENTO RETRIBUTIVO PER GARANTIRE I LAVORATORI CHE NON HANNO LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	Un elemento retributivo di garanzia verrà previsto dai CCNL di categoria nelle realtà dove la contrattazione collettiva integrativa non viene effettuata o per chi non ha avuto aumenti negli ultimi 4 anni

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

Il nuovo indice previsionale armonizzato europeo dei prezzi al consumo verrà calcolato da un ente terzo sulla base dell'indicatore IPCA, che viene elaborato e pubblicato dall'Istat nonché inviato mensilmente all'Eurostat. L'IPCA è calcolato sulla quota parte dei consumi di beni e servizi che hanno regimi di prezzo comparabili nei diversi paesi dell'Unione Europea ed è utilizzato 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 dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC); vengono esclusi o trattati con una diversa metodologia alcuni prodotti quali lotto e lotterie, concorsi pronostici, servizi relativi alle assicurazioni vita e servizi socio sanitari. 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 tuttavia dall'IPCA poiché a quest'ultimo viene sottratta la componente relativa ai beni energetici, allo scopo di evitare che una parte consistente dell'inflazione importata si scarichi sulle retribuzioni. Per il periodo 2004-2007 è possibile approssimare dai dati dell'ISTAT un valore per l'indice di riferimento. Per il periodo previsionale, al solo scopo di effettuare delle prime approssimazioni, si può prendere in considerazione un indice analogo che viene calcolato nelle previsioni di consenso al CNEL: la *core inflation*. Questa depura l'IPCA non solo della componente energetica ma anche di quella relativa ai prodotti alimentari freschi (la cui dinamica dei prezzi verrà invece inclusa nell'indice considerato nell'accordo).

Come si vede nella tabella 1 il nuovo indicatore (l'IPCA al netto dell'energia) presenta valori sempre superiori all'inflazione programmata dal Governo (TIP).

Tab. 1 Confronto fra tasso di inflazione programmata (TIP) e nuovo indicatore

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

	Tasso di inflazione programmata dal Governo	IPCA meno energia	Differenza
2009 - 2011	4,6%	6,7%	+ 2,1%

IL NUOVO PRELIEVO FISCALE E CONTRIBUTIVO SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il nuovo regime di decontribuzione in fase di prima applicazione prevede, con effetto dal 1° gennaio 2008, la concessione di un regime di sgravi contributivi sulle erogazioni effettuate dalla contrattazione di secondo livello, correlate agli incrementi di qualità e produttività, nella misura del 3 per cento della retribuzione contrattuale imponibile (la Legge 247 prevede il 5%), relativo alle quote di retribuzione imponibili erogate dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, dei quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare (correlati ad incrementi di produttività, qualità e ad altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati). Attualmente tale regime si applica alle sole aziende del settore privato. Lo sgravio opera sia a beneficio dei datori di lavoro, sui contributi previdenziali e assistenziali dovuti, entro il limite massimo di 25 punti della percentuale a loro carico nella misura del 3 per cento della retribuzione contrattuale, sia a beneficio dei lavoratori sui contributi previdenziali e assistenziali a loro a carico dovuti sulla quota di retribuzione ammessa al beneficio. La quota di retribuzione ammessa allo sgravio è pensionabile.

Con il decreto legge 93/2008 è stato introdotto, in via sperimentale, uno speciale regime fiscale che prevede l'assoggettamento ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% delle somme erogate a livello aziendale, nel periodo 1/07/2008 - 31/12/2008, entro il limite complessivo di 3.000 euro lordi, ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro, relative alle prestazioni di lavoro straordinario e di lavoro supplementare o in applicazione di clausole elastiche nei contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima del 29 maggio 2008 e ai premi di risultato in relazione a incrementi di produttività, redditività innovazione ed efficienza organizzativa.

Le linee guida prevedono che le parti stipulanti chiedano al Governo di rendere strutturale la detassazione e la decontribuzione, prevedendo limiti di reddito più elevati per l'applicazione dei benefici. Il sindacato ha chiesto che gli stessi benefici si applichino anche ai dipendenti pubblici. Oltre al miglioramento dei limiti di applicazione della detassazione, l'avviso comune potrà consentire di rafforzare anche la decontribuzione ai livelli già previsti dalla legge 247/07