

SCHEDA - RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI

CRONOLOGIA ESSENZIALE

1. Piattaforma Cgil, Cisl, Uil "Per valorizzare il lavoro e far crescere il Paese". Novembre 2007
2. Linee di riforma della struttura della contrattazione, tra Cgil, Cisl, Uil. Maggio 2008
3. Ipotesi Confindustria. Settembre 2008
4. Linee guida di riforma della struttura della contrattazione condivise da Cisl, Uil e Confindustria. Ottobre 2008
5. Linee di indirizzo e proposte operative per la riforma del modello contrattuale e per lo sviluppo della bilateralità della piccola e media impresa, Cisl, Uil e Confapi. 4 dicembre 2008
6. Accordo Quadro tra Governo e Cisl, Uil e Ugl, Confindustria, Confcommercio, Confapi, Confesercenti per la riforma del modello contrattuale. 22 gennaio 2009
7. Accordo interconfederale per l'attuazione dell'accordo quadro, Cisl, Uil e Confindustria. 15 aprile 2009
8. Regolamento per il funzionamento del comitato paritetico interconfederale Cisl, Uil e Confindustria. Aprile 2009
9. Intesa per l'applicazione dell'accordo quadro ai comparti del settore pubblico. 30 aprile 2009

OBIETTIVI DICHIARATI:

1. efficiente dinamica retributiva (stretto rapporto di dipendenza con le necessità competitive delle aziende)
2. crescita economica
3. sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività (come per gli accordi 92/93)

CONTENUTI E REGOLE:

- L'Accordo Quadro del 22 gennaio prevede a "cascata" accordi attuativi interconfederali di settore (firmati quelli di confindustria e pubblico impiego)
- durata "sperimentale" di quattro anni (es. per l'industria, scade il 15 aprile 2013, e si applica ai ccnl in scadenza dopo il 1.11.2009)
- vigila e decide un comitato paritetico interconfederale (es. industria: 6+6 super rappresentanti)
- sostituiscono le attuali regole in vigore dagli accordi 1993.
- contrattazione collettiva su due livelli:
 1. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria
 2. la contrattazione di secondo livello (come definito a sua volta per ogni settore).

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI CATEGORIA (CCNL):

- durata triennale sia per la parte salariale che per la parte normativa

- garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore (non dovrà dare luogo ad alcun reale aumento del potere d'acquisto dei salari)
- salari nazionali: saranno stabiliti sulla base di un parametro previsionale, elaborato da un soggetto terzo, relativo ad un nuovo *Indicatore dei Prezzi al Consumo Armonizzato in ambito europeo per l'Italia* (in sigla IPCA). Il soggetto terzo sarebbe l'Istituto di Studi e Analisi Economica (ISAE, ente pubblico, non governativo, di ricerca). Quindi: non si "concerta" con le parti sociali un obiettivo di inflazione programmata ma si passa ad una previsione di "tecnici".
 - a) sostituisce il tasso *d'inflazione programmata*
 - b) è depurato dalla cosiddetta **inflazione importata**, cioè dall'aumento dei prezzi energetici - petrolio, gas, benzina
 - c) **non coprirà l'intera retribuzione** ma sarà applicato ad una parte di essa, ad *un valore retributivo* (una specie di salario convenzionale) da individuarsi nelle *specifiche intese di settore* (es. problema del congelamento delle anzianità)
- le verifiche e gli eventuali **recuperi** tra l'inflazione prevista e quella reale, sempre con l'esclusione dei fattori energetici, saranno decisi a livello **interconfederale (paritetico), comunque mai effettiva**

PUBBLICO IMPIEGO:

- questo indice previsionale ha solo valore di riferimento (gli incrementi in base alla leggi di bilancio)
- l'indice sarà applicato ad *una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto **invariato** per il triennio di vigenza del contratto*
- gli *eventuali scostamenti* saranno valutati alla scadenza dei tre anni e gli *eventuali recuperi* avverranno **nel triennio successivo** *tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto del settore*

DEROGHE AL CCNL:

- *deroghe sia per la parte salariale che normativa*
- previste nell'ambito di contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale
- *per tener conto di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale*
- per le piccole e medie imprese, regole apposite, anche a **surroga degli aumenti contrattuali decentrati**

ENTI BILATERALI:

- enti di diritto privato costituiti da imprese e sindacati
- **gestione di servizi integrativi di welfare** (es. di sussidi o integrazioni al reddito)
- per il Ministro Sacconi sono una forma di "**controllo sociale organizzato**", di "governo del mercato del lavoro", estenderla oltre alle politiche attive del lavoro,

alla scelta dei beneficiari degli ammortizzatori sociali, fornitura di servizi di collocamento, gestione Legge Bossi-Fini, controlli su salute e sicurezza, gestione di previdenza e sanità (è il modello delle iper-mutue)

TEMPI E PROCEDURE DI RINNOVO:

- regolate da *specifiche intese* di settore (sei mesi prima della scadenza, inizio trattative prima di tre mesi)
- se le parti rispettano i tempi e le procedure è previsto un meccanismo di copertura economica (ipotesi: dopo 3 mesi il 30% IPCA, dopo 6 il 50% IPCA)
- sostituisce l'attuale strumento (valido per tutti i settori) dell'Indennità di Vacanza Contrattuale - IVC

TREGUA SINDACALE:

- **blocco degli scioperi** durante le trattative contrattuali (*tregua sindacale per 7 mesi*)
- confindustria richiede un sistema di multe, sanzioni e di slittamento dei termini contrattuali

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO:

- i CCNL possono prevedere un Elemento di Garanzia Retributiva EGR, sostitutivo della mancata contrattazione decentrata
- **messa a regime ed ampliamento degli sconti fiscali e contributivi** purchè riferiti ad aumenti legati alla *produttività*
- **nei ccnl contenuti dei modelli di premio variabile**
- non solo dell'aumento della produzione ma **andamento economico complessivo dell'impresa**.
- da presentare la piattaforma 2 mesi prima della scadenza, con 3 mesi di tregua sindacale
- dopo 5 mesi dalla scadenza, procedure di conciliazione e di arbitrato

(effetti della contrattazione decentrata: le imprese risparmieranno sul costo del lavoro a spese del bilancio pubblico, si "dovranno" ridurre le spese sociali)

PUBBLICO IMPIEGO:

- l'incentivo fiscale/contributivo sarà concesso, *gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della qualità dei servizi ecc.ecc.*

DIRITTI E RAPPRESENTANZA SINDACALE

- nuove regole in materia di **rappresentanza sindacale entro 3 mesi**
- con certificazione all'INPS delle iscrizioni sindacali;

- nuove regole su **scioperi nei servizi pubblici locali**:
- proclamati dall'insieme dei sindacati rappresentativi la maggioranza dei lavoratori
- fuori dalla tregua sindacale

ACCORPAMENTO CCNL

- riduzione del **numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro** nei diversi settori
- armonizzazione al peggio tra i vari contratti
- conseguenze gravi sulla rappresentatività sindacale
- riduzione possibilità di partecipazione democratica dei lavoratori nelle decisioni