

LE LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

IL DOCUMENTO CONDIVISO DA UIL, CISL E CONFINDUSTRIA

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.
- L'obiettivo del confronto con Confindustria è stato quello di un accordo utile per i lavoratori, avendo come obiettivo il miglioramento delle loro condizioni, 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'accoglimento da parte di Confindustria di alcune questioni significative contenute nella piattaforma di Cgil, Cisl e Uil, presentata lo scorso mese di febbraio, ha rappresentato un sostanziale avanzamento delle posizioni originarie, consentendo così alla UIL, insieme alla CISL, di condividere un documento di "Linee Guida sulla riforma della struttura della contrattazione".
- Tali "Linee" forniscono un'importante risposta al problema salariale, fondata 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 le "Linee Guida" le parti sociali firmatarie chiedono anche al Governo la conferma, il miglioramento e la messa a regime delle misure di decontribuzione e detassazione degli incrementi di produttività nel contratto aziendale.

- Il confronto con le altre associazioni datoriali continua sulla base delle "Linee Guida" per giungere, nel breve, ad un negoziato con il Governo, anche quale datore di lavoro, per coinvolgere il settore dell' Impiego Pubblico.
- La Cgil, anche affermando di non condividere le "Linee Guida" ha dichiarato che parteciperà al tavolo di confronto allargato sulla riforma del modello contrattuale

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; insufficienza che 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.
- 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. In tale direzione va anche la richiesta delle Parti al Governo di migliorare e rendere strutturale la detassazione dei premi di risultato erogati tramite la contrattazione di secondo livello e la loro decontribuzione, come previsto dal "protocollo sul welfare del 23 luglio

2007". Le richieste riguardano gli aumenti contrattuali erogati dalla contrattazione collettiva di secondo livello correlati agli incrementi di produttività e redditività o ad altri elementi di competitività assunti come base di riferimento dell'andamento delle imprese. I benefici andranno estesi anche ai lavoratori pubblici e dovrà essere ampliato il tetto di reddito utile per la detassazione. Il costo di queste misure dovrà comportare, da parte del Governo, lo stanziamento di circa 3 miliardi. 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. I lavoratori dipendenti del settore privato destinatari di contratti di secondo livello sono poco meno di 2 milioni, occupati soprattutto nelle 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.

- 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.

LINEE GUIDA SULLA RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE

CONFRONTO CON LA PIATTAFORMA DI CGIL, CISL E UIL

La piattaforma	Le "Linee Guida"
Sul CCNL	Sul 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; <u>nazionale</u> (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 riquilibrato 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
Sulla semplificazione contrattuale	Sulla semplificazione contrattuale
<ul style="list-style-type: none"> - Consentire un quadro di certezza rispetto alle aree contrattuali 	<ul style="list-style-type: none"> - Semplificazione e razionalizzazione del numero di CCNL
Sull'inflazione	Sull'inflazione
<ul style="list-style-type: none"> - Al posto dell'inflazione programmata, va utilizzata l'inflazione realisticamente prevedibile, supportata da parametri ufficiali di riferimento. - Vanno definiti meccanismi certi di recupero dello scostamento tra inflazione effettiva e la previsione del nuovo indicatore 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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.
Sulle procedure	Sulle procedure
<ul style="list-style-type: none"> - Inizio delle trattative sei mesi prima del rinnovo. - Vincolo della tempistica e penalizzazioni in 	<ul style="list-style-type: none"> - E' garantita la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti.. - Vi è tregua sindacale per sei mesi (due al

caso di mancato rispetto delle scadenze.	secondo livello) prima ed uno dopo la scadenza del contratto.
Sulla contrattazione di secondo livello	Sulla 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.</p> <p>-</p>	<p>- La contrattazione di secondo livello avverrà sulle materie e negli ambiti demandati dal CCNL, dagli accordi interconfederali o dalla legge.</p> <p>- 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</p> <p>- 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.</p>

I MIGLIORAMENTI CHE SCATURIRANNO APPLICANDO LA RIFORMA

<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.</p> <p>Il sindacato ha chiesto che i benefici vengano estesi oltre i limiti attuali e che riguardino anche i lavoratori pubblici</p>
<p>- UN ELEMENTO RETRIBUTIVO PER GARANTIRE I LAVORATORI CHE NON GODONO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:</p>	<p>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.</p>

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).

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.

IL PRELIEVO FISCALE E CONTRIBUTIVO SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Con effetto dal 1° gennaio 2008, il nuovo regime di decontribuzione, in fase di prima applicazione, prevede sgravi contributivi sulle erogazioni correlate agli incrementi di qualità e produttività, determinate dalla contrattazione di secondo livello, nella misura del 3% della retribuzione contrattuale imponibile (la Legge 247/07 prevede il 5%). Tali sgravi sono relativi alle quote di retribuzione imponibili erogate dai contratti collettivi di secondo livello, delle quali sono incerte la corresponsione o l'ammontare (correlati ad incrementi di professionalità, 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.

- L'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dal datore di lavoro è pari ad un massimo di 25 punti della percentuale a suo carico;
- L'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori è in misura pari ai contributi previdenziali ed assistenziali dovuti. La quota di retribuzione ammessa allo sgravio è pensionabile.

Il decreto legge 93/2008 ha 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.