

# LA SFIDA

## IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE



# LA SFIDA

## IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE

- Di cosa stiamo parlando?
- È un'intesa storica?
- Le peculiarità del nuovo modello
- Il salario
- Il futuribile

# Di cosa stiamo parlando?



- Accordo del 22 gennaio 2009 – quadro
- Accordi precedenti e successivi sulla contrattazione coerenti con l'accordo quadro
- Ha una durata sperimentale di 4 anni e sostituirà in tale arco temporale il paragrafo *Assetti contrattuali* contenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993
- L'accordo dovrà essere coerentemente recepito dalle piattaforme per la stipula dei CCNL e della contrattazione articolata

# Un intesa storica?

- Abbandono definitivo della logica del «conflitto distributivo» (che non ha funzionato) ...
- ... a favore di un **modello cooperativo e partecipativo** di relazioni industriali? – **Libro Bianco (2001)** - da una politica dei redditi a una più ampia politica per la competitività e l'inclusione sociale
- Recupero di competitività?
- Recupero del gap di sviluppo tra Italia e altri Paesi dell'UE?

# Un'intesa storica?

- Il modello cooperativo non annulla e non nega il conflitto
- Semplicemente lo canalizza e indirizza verso obiettivi pragmatici di crescita e sviluppo
- Una maggiore efficienza e produttività del incidono in termini positivi e distributivi sulla effettività e migliore sostenibilità delle tutele dei lavoratori?
- Nuovo ruolo delle relazioni industriali : non solo redistribuzione, **anche** efficienza e dinamismo del sistema produttivo

# Un intesa storica?

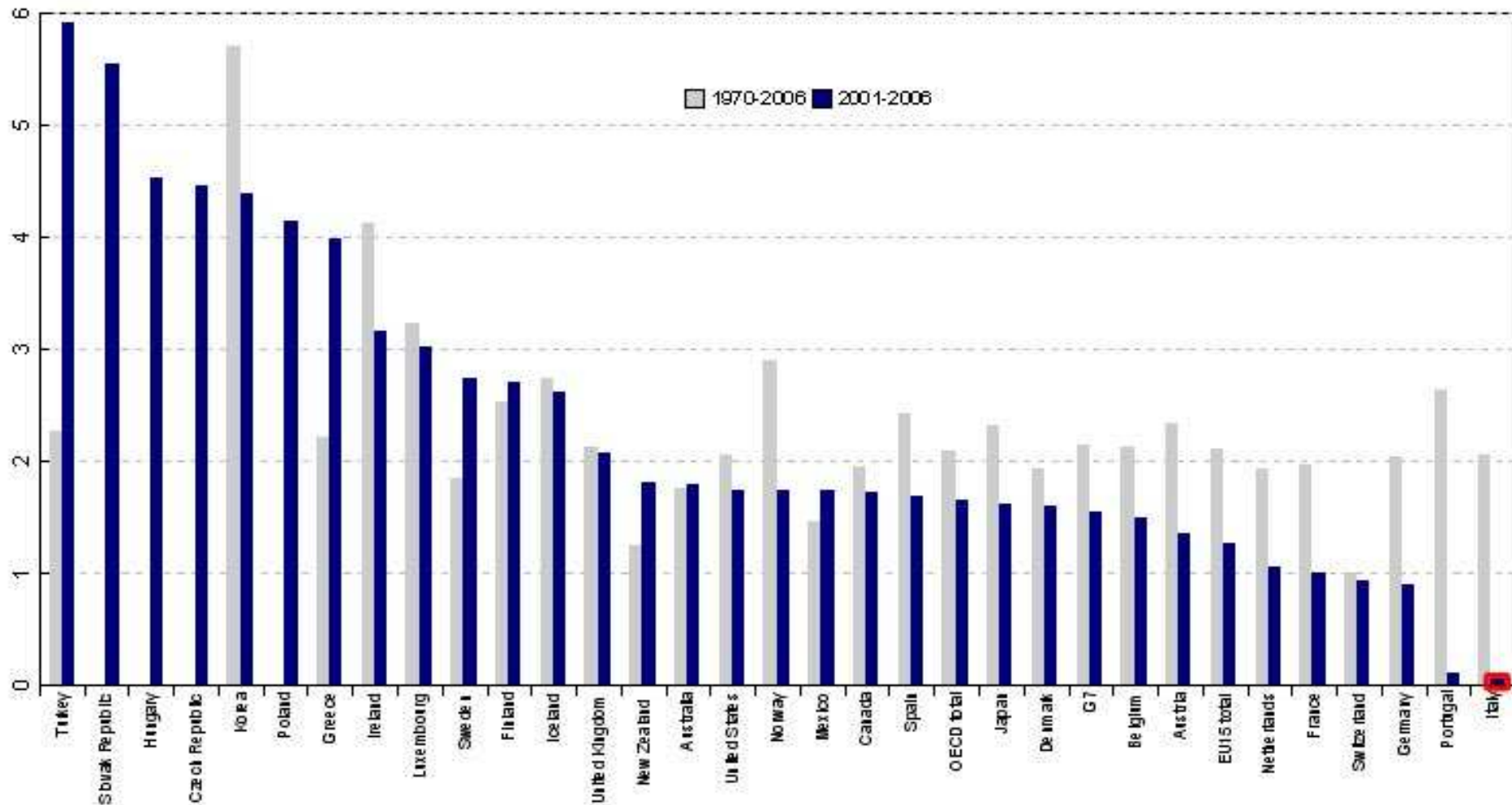
- La contrattazione non ha più solo obiettivi distributivi, ma diventa uno strumento per incentivare l'iniziativa personale e condividere i benefici dell'innovazione

# Le condizioni per crescere



# Produttività nell'OCSE

(tasso di incremento- PIL/addetto)



# Un'intesa storica?

- Superamento del modello concertativo?
- Ruolo marginale del Governo, se non per l'entità degli impegni finanziari a sostegno della produttività e del decentramento contrattuale rispetto alla gamma degli interventi complessivi di politica economica e industriale prospettati in precedenti intese, a partire da quella del 23 luglio 1993
- Una chiara distinzione dei compiti e delle reciproche responsabilità tra Governo e Parti sociali (Libro Verde sul modello sociale -2008)

# Un'intesa storica?

- La sperimentazione ci dirà se l'assenza della CGIL costituisca un limite, in termini di effettività e tenuta, della nuova intesa ...
- ... o superamento di una stagione condizionata da veti ?
- Recupero ruolo delle parti sociali dopo ruolo preponderante della legge (legge Treu, legge sul tempo determinato, legge Biagi, ...)

# Rapporto redditi da lavoro/PII



Grafico 1

# Rapporto redditi da lavoro/PII

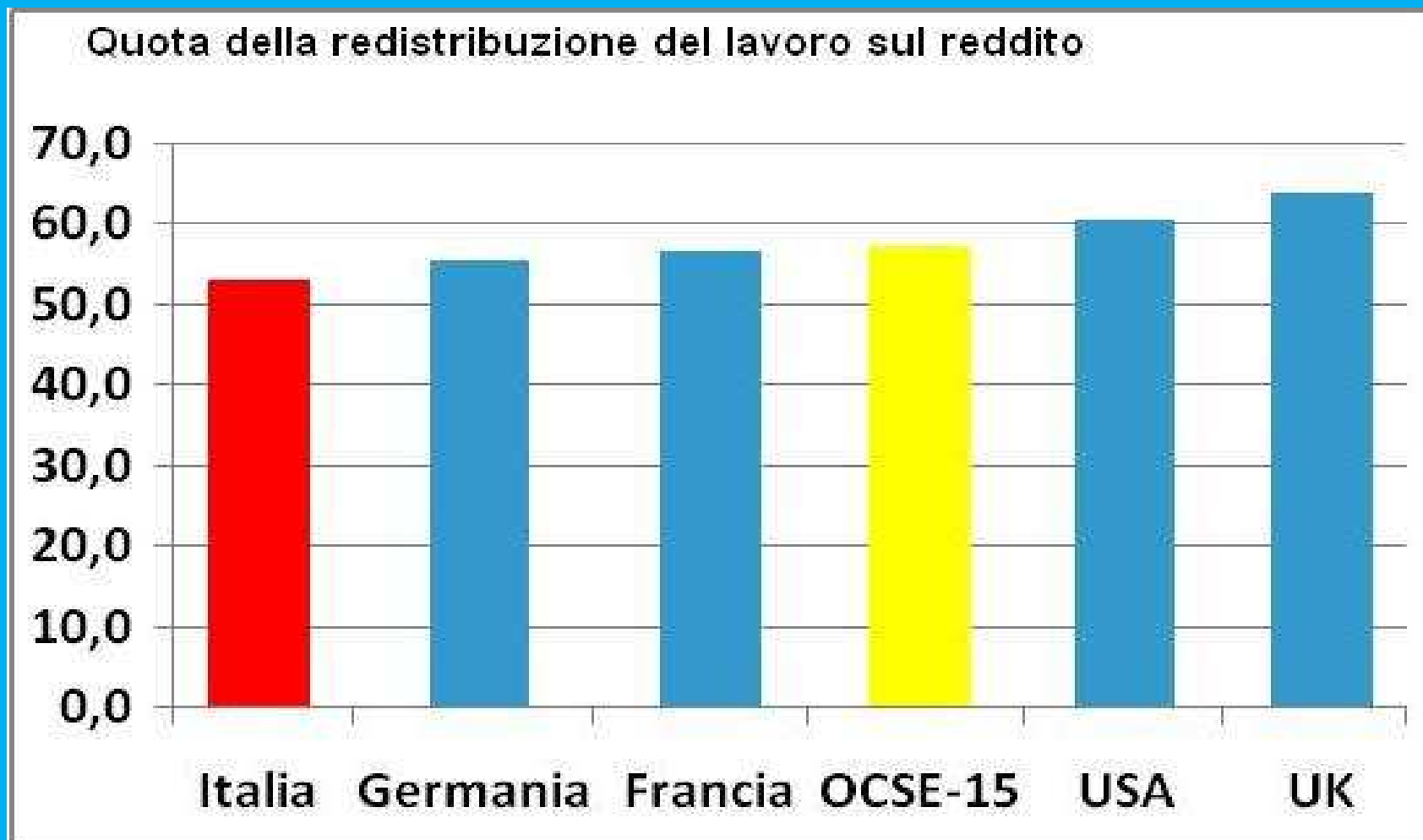
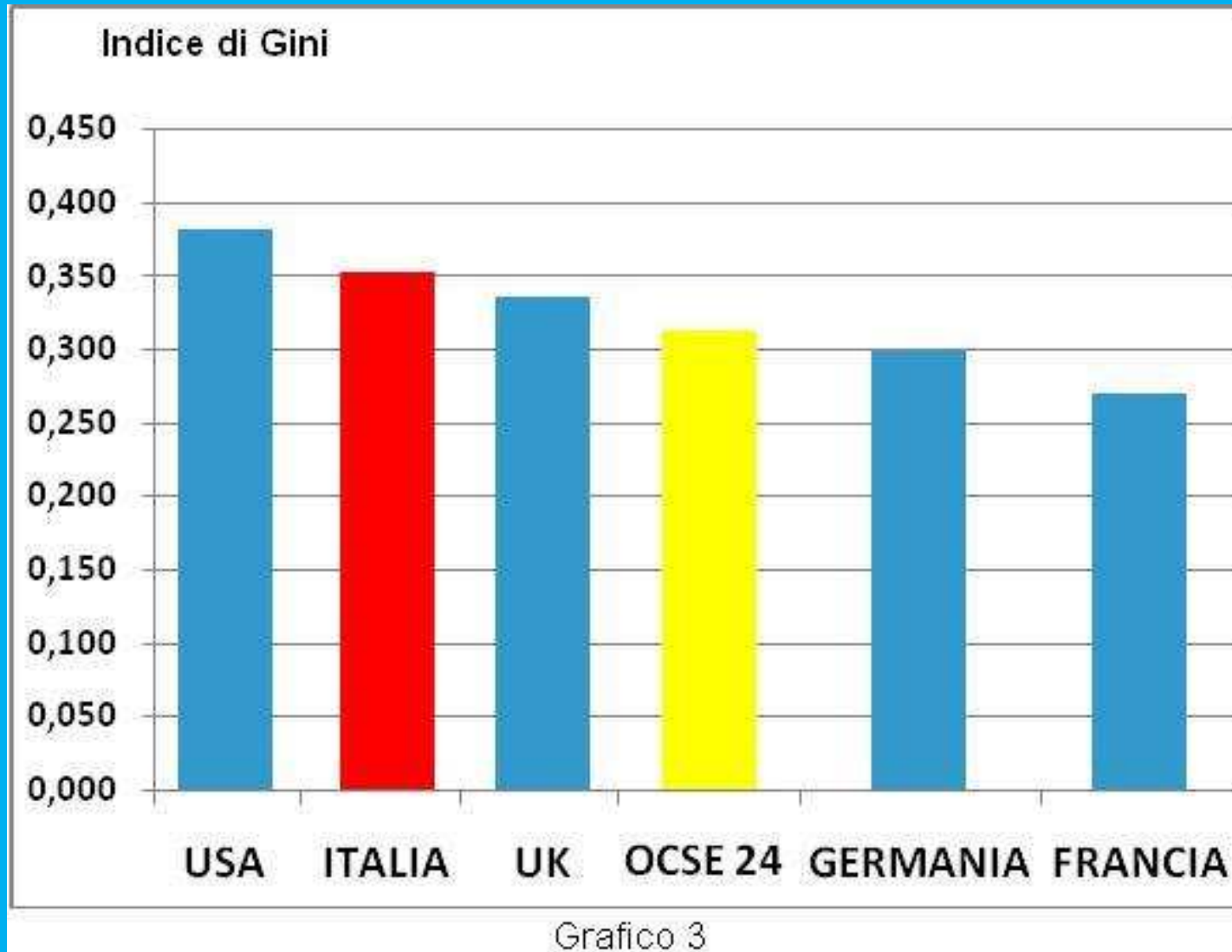


Grafico 2

# Diseguaglianza



# Le peculiarità

- Pluralismo (dalle relazioni industriali alle relazioni del lavoro)
- Partecipazione
- Decentramento
- Clausole di garanzia
- Clausole di sganciamento
- Durata e procedure rinnovi contrattuali
- Raffreddamento
- Ruolo interconfederale
- Vacanza contrattuale

# Concezione pluralista

- Rinvio agli accordi quadro sottoscritti nei mesi passati, tra le diverse associazioni datoriali e Cisl e Uil
- Dal modello « *industrialista* » ad una concezione delle relazioni di lavoro «*pluralista*», rispettosa cioè delle peculiarità di ciascun comparto o settore produttivo

# Partecipazione

- Evoluzione in termini partecipativi e cooperativi
- *Sistema della bilateralità* (cogestione, nuovo mutualismo)
- *Mercato del lavoro*
- *Rete basica di tutele* (sicurezza sul lavoro, collocamento, formazione, sostegno al reddito, previdenza e assistenza sanitaria complementare)
- *Rendere socialmente sostenibili i mutamenti organizzativi e gestionali*
- L'accordo sull'artigianato prevede l'istituzione di un fondo sanitario integrativo e la possibilità di raccogliere le deleghe sindacali attraverso gli ee.bb.
- Le prestazioni della bilateralità divengono un diritto per i lavoratori dell'artigianato, indipendentemente dall'adesione o meno alla bilateralità da parte dell'azienda

# Decentramento

- Sviluppo del **secondo livello di contrattazione** (territoriale o aziendale)
- Apertura al territorio in coerenza con il **Libro Bianco sul welfare del 2009** : «ambito più idoneo a realizzare risposte integrate e quanto più preventive ai bisogni attuali e potenziali della persona, valorizzando i corpi intermedi e gli altri attori della comunità locale»
- Competizione tra piattaforme territoriali, non più tra singole imprese

# Decentramento



- **La contrattazione territoriale va rilanciata con energia!**
- Uno studio del Cerm evidenzia che l'Italia ha una bassissima variabilità territoriale del costo del lavoro
- In termini di costo orario per un dipendente full-time equivalente, il massimo differenziale territoriale che si registra in Italia è del **23,8%**, contro il 75,5% della Germania (il valore più elevato), e una media Ue del 43,0%
- Livelli poco differenziati del costo lavoro, a fronte di acute differenze di produttività e costo della vita, scoraggiano investimenti, localizzazioni produttive e occupazione

# Decentramento

- **Evitare il ritorno alle gabbie salariali**
- *Le gabbie salariali erano un meccanismo vigente in Italia fino al 1969, che predeterminava e differenziava i livelli salariali in Italia, su base regionale, rendendoli minori al Sud rispetto al Nord (variabile costo della vita)*
- **Si sono superate per due motivi : a) i salari dipendono dalla quantità e della qualità del lavoro di ogni italiano (produttività) indipendentemente dalla sua area di residenza b) i salari devono essere stabiliti dalla libera contrattazione delle parti, e non imposti da norme cogenti**

# Decentramento

- Conferma misure di decontribuzione e della detassazione dei premi aziendali di produttività ed efficienza organizzativa
- Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività
- Al punto 5 era previsto che il Governo avrebbe dovuto attuare una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello al fine di sostenere la competitività e di migliorare la retribuzione di premio di risultato
- La legge 247/07 ha attuato la decontribuzione (istituzione fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello)
- L'articolo 5 del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008 conferma l'imposta sostitutiva del 10% sul salario variabile (max 6.000 euro di premio; max 35.000 euro di reddito lordo nel 2008)

# Decentramento

- Il CCNL ha «la funzione di *garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale*»
- Il CCNL continua a regolare “*il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale*”
- Il CCNL potrà definire *ulteriori forme di bilateralità*, sostenute fiscalmente dallo Stato
- **Viene rafforzato il ruolo di perno del CCNL per regolare il sistema delle relazioni industriali a livello territoriale e aziendale (es. clausole di garanzia, clausole di sganciamento, linee guida per la contrattazione articolata)**
- Avrà **durata triennale**, tanto per la parte economica che per quella normativa

# Decentramento

- Nel rapporto tra i due livelli viene **rafforzato** il principio secondo il quale è da escludere qualunque sovrapposizione e duplicazione di discipline di diverso livello (*ne bis in idem*)
- **Nell'accordo del 1993 il principio del *ne bis in idem* era applicato in particolare agli istituti retributivi, ora a tutte le materie**

# Clausola di garanzia

- È prevista l'adozione di **elementi economici di garanzia** nella misura e alle condizioni concordate nei contratti nazionali (già sperimentata nel Ccnl Metalmeccanici firmato da Fim-Fiom-Uilm e Federmeccanica il 19 gennaio 2006)
- Consente aumenti salariali in contesti produttivi non coperti dalla contrattazione aziendale o da politiche retributive di merito
- Dovrebbe condurre i datori di lavoro interessati alla decontribuzione/detassazione a legare l'inevitabile aumento retributivo a parametri di efficienza, competitività o redditività (doppio dividendo)

# Clausola di garanzia

Condizioni di efficacia limitanti della clausola di garanzia :

- il beneficio dei lavoratori esclusi dalla contrattazione decentrata sarà determinato **al termine** della vigenza di ciascun Ccnl
- la clausola di garanzia assorbe i trattamenti economici individuali (superminimi)

# Clausola di sganciamento



- Al fine di governare «direttamente nel territorio o in azienda» **situazioni di crisi** o **per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale** è prevista la possibilità di modificare «in tutto o in parte» *«in via sperimentale e temporanea»* specifici e singoli istituti, economici e/o normativi, disciplinati dai contratti collettivi nazionali di categoria
- Consentite dalla normativa di legge e/o di contratto collettivo di molti Paesi europei (Germania, Francia e Spagna)

# Clausola di sganciamento

- **Germania** : *offnungsklauseln* : nel 2004 accordi sindacali alla Siemens e alla DaimlerChrysler con aumento dell'orario di lavoro (da 35 a 40 ore) a parità di salario; applicate in circa 1/3 delle aziende manifatturiere ed in 1/5 degli uffici
- **Francia** : legge del 2004 che ha superato il divieto di accordi in deroga al livello nazionale di categoria
- **Spagna** : riforma del 1994 - l'articolo 41 dello Statuto dei lavoratori consente ampie modifiche sostanziali individuali e non solo collettive alle condizioni di lavoro in caso di comprovate ragioni di carattere economico, tecnico, organizzativo o produttivo

# Clausola di sganciamento

- Anche in Italia, accordi stipulati anche dalla CGIL ...
- CCNL alimentaristi stipulato nel 1999 (art. 30 bis) : *possono essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a **soluzioni di orario ulteriori e diverse** rispetto a quanto previsto dagli articoli 30 e 31 del CCNL*
- Linee Guida su accordi aziendali in deroga alla normativa prevista dal CCNL chimici (2007) : gli accordi in deroga non possono comportare interventi sui minimi contrattuali e sui diritti individuali irrinunciabili

# Clausola di sganciamento



L'accordo con Confindustria del 15/4 ha tipizzato il ricorso alle clausole

## **Fattispecie:**

- andamento del mercato del lavoro
- livelli di competenze e professionalità disponibili
- tasso di produttività
- avvio e cessazione di iniziative produttive
- la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti

## **Metodo :**

- devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata

# Durata procedura rinnovi



- Triennale, anziché quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica
- Per superare la perenne e strutturale conflittualità legata alla ciclica, biennale, cadenza negoziale
- Procedure negoziali di rinnovo dei contratti nazionali e decentrati e per il raffreddamento dei conflitti
- È affidato al **contratto collettivo nazionale di categoria** il compito di definire i tempi e le procedure per la presentazione di proposte sindacali (c.d. piattaforma rivendicativa), nonché i tempi di apertura e lo svolgimento dei negoziati

# Durata procedura rinnovi



- L'accordo del 15/4 prevede una specificazione delle procedure definite in linea di massima dall'accordo del 22 gennaio
- A queste si ispireranno molti contratti
- Sulle piattaforme fornisce un'indicazione di massima per la presentazione delle proposte: «sei mesi prima della scadenza del contratto» nazionale di categoria, «due mesi prima della scadenza dell'accordo» di II livello

# Durata procedura rinnovi



- Per la contrattazione di secondo livello l'accordo del 15/4 prevede che le proposte di rinnovo, sottoscritte congiuntamente dalle RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale ...
- ... dovranno essere presentate all'azienda
- ... e contestualmente all'associazione industriale territoriale a cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato

# Durata procedura rinnovi



- L'azienda (secondo livello) o la controparte datoriale (primo livello) dovranno dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse

# Raffreddamento

- Raffreddamento : una pausa di raffreddamento dei conflitti, della durata massima di 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte : *«sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di categoria »*
- **Una pausa di tregua è prevista anche per l'ipotesi di rinnovo degli accordi** : 3 mesi : *«due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo»*
- Quale sanzione? *«Il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto» (!?)*
- Viene meno l'istituto (teorico) dell'anticipazione (accordo del 1993), secondo cui è prevista la sanzione dello slittamento a carico della parte inadempiente di 3 mesi del termine a partire dal quale iniziava a decorrere l'indennità di vacanza contrattuale

# Interconfederale



- Primo livello : se entro 6 mesi non si stipula il nuovo CCNL interviene un comitato paritetico nazionale
- Secondo livello : se entro 5 mesi non si stipula il nuovo contratto aziendale o territoriale interviene un comitato paritetico territoriale

# Vacanza contrattuale



- **Accordo '93** : regole omogenee per tutti i comparti : dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto collettivo nazionale di categoria ai lavoratori veniva corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione (30%, 50%)
- **Accordo 2009** : un meccanismo di “copertura economica” la cui misura non è unica e quindi imm modificabile per tutti i lavoratori, ma definita dai diversi CCNL

# Salario

- CCNL: Passaggio dall'inflazione programmata all'inflazione previsionale :

## Programmata (TIP) →

- Per contenere la spirale prezzi inflazione
- Concertata, poi fissata unilateralmente dal Governo (che è maker)
- Depurato dagli effetti dell'inflazione importata

## Previsionale (IPCA d)

- Per recuperare la perdita del potere d'acquisto
- Fissata da parte terza autorevole (ISAE) su incarico delle parti sociali (il Governo diventa taker)
- Depurato dagli effetti dell'inflazione importata

# Salario

## INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI, var. %

Previsione effettuata dall'ISAE sulla base delle informazioni disponibili al 30 maggio 2009

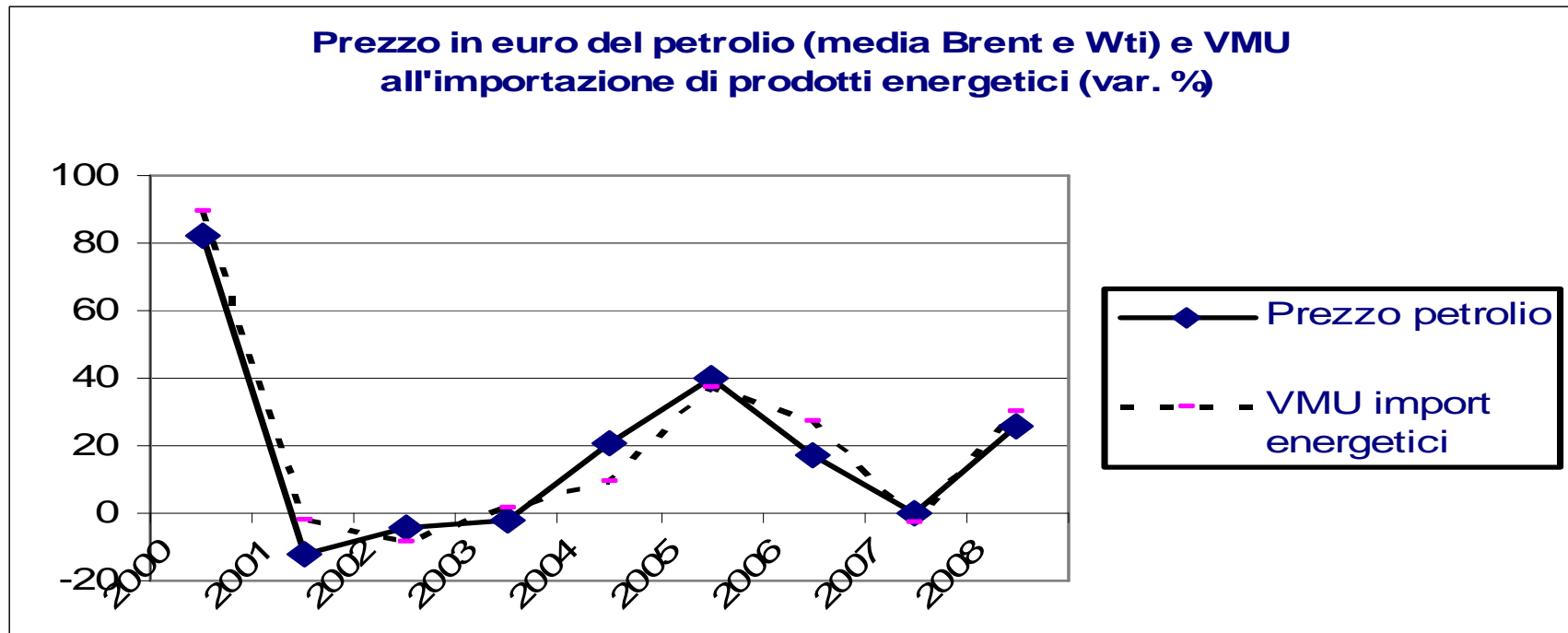
	2009	2010	2011	2012
IPCA netto energetici importati	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>2,2</b>	<b>1,9</b>

# Salario

- Dal notiziario ISAE : ***“una prima immediata comparazione favorevole fra l’inflazione programmata – DPEF del 4,6% per il triennio 2010-2012 e l’IPCA al netto dei prodotti energetici importati per lo stesso triennio che si attesta intorno al 6%”***

# Salario

- Per costruire l'IPCA depurato ISAE ha considerato i prezzi del petrolio Brent e WTI



# Salario

- Cosa sarebbe accaduto ...

INDICATORI DI INFLAZIONE (var. %)				
	IPCA (Istat)	Petrolio	IPCA netto energetici importati (Accordo 22 gennaio)	Per un confronto: FOI senza tabacchi (Istat)
2000	2,6	82,2	1,6	2,6
2001	2,3	-12,1	2,5	2,7
2002	2,6	-4,3	2,7	2,4
2003	2,8	-2,0	2,8	2,5
2004	2,3	20,7	2,0	2,0
2005	2,2	40,1	1,7	1,7
2006	2,2	17,0	2,0	2,0
2007	2,0	0,3	2,0	1,7
2008	3,5	25,5	3,2	3,2
<i>Media 2000-08</i>	<i>2,5</i>	<i>15,8</i>	<i>2,3</i>	<i>2,3</i>

# Salario



- Recupero perdita del potere d'acquisto nel periodo di riferimento :

## **Nel modello del '93**



Recupero dopo il biennio (inflazione reale depurata dall'inflazione importata – TIP)

## **Nel nuovo modello**

Recupero nel triennio dello scostamento tra IPCAd e tasso reale depurato dall'inflazione importata se significativo (lo decidono le parti nel comitato paritetico!)

# Salario



- Rinuncia ad accordi sulla produttività nel CCNL
- Pur nell'ambito dell'accordo del 1993 i CCNL lasciavano uno spazio ridotto alla parte di retribuzione legata agli **aumenti di produttività o redditività** effettivi e si sacrificavano sul piano nazionale le retribuzioni delle aziende più dinamiche
- Premi legati alla produttività al secondo livello
- La produttività va contrattata attraverso programmi concordati tra le parti sociali che abbiamo ad obiettivo l'innovazione

# Un esempio



- Accordo territoriale comparto industria del legno in provincia di Pordenone
  
- Uno schema di territorio per costruire i premi aziendali (premio globale di risultato)

# Un esempio



- I parametri per la costruzione del premio :
  - A. Indici di partecipazione: Miglioramento dell'andamento infortunistico; Miglioramento dell'indice di partecipazione - Collegamento alla presenza
  - B. Indici di qualità : Resi dai clienti, Scarti
  - C. Indici di redditività: Miglioramento dei ricavi di vendita ; Miglioramento della differenza tra valori e costi della produzione
  - D. Indici di produttività: Consumi energetici; Miglioramento dei tempi di consegna
  - E. Indici organizzativi: Miglioramento innovazione produttiva; Stabilizzazione del turn-over

# Il futuribile



- **Attuazione dell'accordo in tutti i suoi aspetti**
- *“Entro tre mesi”* un accordo ulteriore, per la definizione dei **criteri di misurazione** della rappresentatività dei sindacati, al livello nazionale e a quello aziendale
- Defiscalizzazione di tutto il salario variabile (piattaforma Cisl - Uil)
- Federalismo e contrattazione
- Partecipazione (rafforzamento)