

Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009

Nota di commento

L'accordo interconfederale sottoscritto il 15 aprile 2009 fra Confindustria, CISL, UIL e, separatamente, UGL¹, dà attuazione all'accordo-quadro concluso il 22 gennaio scorso² fra tutte le organizzazioni di rappresentanza delle imprese, il Governo - quale datore di lavoro per il pubblico impiego - e tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori, tranne la CGIL.

Come ricordato nella nota di commento della firma dell'Accordo-quadro, si conclude così la fase di revisione delle regole per la contrattazione collettiva definite con il Protocollo del 23 luglio 1993, che aveva preso avvio il 10 giugno 2008³.

L'accordo interconfederale⁴ sostituisce, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni a far data dal 15 aprile 2009, le regole già definite nel paragrafo 2 del Protocollo del 23 luglio 1993 (cfr. il quinto capoverso della Premessa nonché il punto 6.1. dell'Accordo).

La Premessa

Nella Premessa dell'Accordo interconfederale, riprendendo quanto già affermato nell'Accordo-quadro di gennaio, si precisa che obiettivo dell'intesa è *“il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività”* da con-

¹ Con specifico “verbale di incontro” l'accordo interconfederale del 15 aprile verrà sottoscritto anche dalle organizzazioni sindacali CISAL, CONFISAL e FISMIC

² Cfr. la nota nelle News del 23 gennaio 2009 con allegato il testo dell'Accordo-quadro 22 gennaio 2009 per la riforma degli assetti contrattuali. (“Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali – Accordo 22 gennaio 2009 fra Governo e parti sociali”).

³ Cfr. la nota nelle News del 10 giugno 2008 (“Primo incontro Confindustria-CGIL, CISL, UIL per la revisione degli assetti contrattuali”).

⁴ Il testo dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 è allegato alla nota nelle News del 16 aprile (“Riforma della contrattazione collettiva – Accordo interconfederale 15 aprile 2009”)

seguire anche attraverso una *“politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese nell’ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica”*. Un impegno, quest’ultimo, condiviso fra parti sociali e Governo in occasione della firma del 22 gennaio.

In Premessa vengono introdotti alcuni importanti **principi di base**.

In particolare, la comune intenzione di realizzare un sistema di relazioni industriali che *“persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l’occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori”*.

Inoltre le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, sottolineano l’esigenza di realizzare un *“sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l’attuazione ed il rispetto delle regole”*.

È il tema del “rispetto delle regole” che è stato fra i più discussi nel corso del confronto negoziale e che, alla fine, ha rappresentato uno degli elementi addotti dalla CGIL a sostegno della propria contrarietà alla firma.

Come si ricorderà il sistema associato aveva chiesto che la riforma avesse fra i suoi obiettivi uno specifico intervento proprio per contrastare quei comportamenti che nei precedenti quindici anni, sono stati posti in atto nell’ambito della contrattazione collettiva specie di categoria, in palese violazione degli impegni assunti con il Protocollo del 1993.

Tant’è che il tema del rispetto delle regole era stato già posto al centro del documento del 22 settembre 2005 approvato da tutti gli organismi statutari di Confindustria quale proposta per la riforma degli assetti della contrattazione collettiva⁵.

⁵ Cfr. la nota n. 95 nelle News del 22 settembre 2005 con allegato il testo del documento approvato dagli organismi statutari di Confindustria quale proposta per l’avvio di un confronto per la riforma degli assetti della contrattazione collettiva.

A conferma della attenzione da porre al “rispetto delle regole”, l’Accordo interconfederale non solo indica con esattezza il contenuto delle rispettive obbligazioni e degli effetti in caso di violazione delle stesse (come si dirà con maggior dettaglio in seguito), ma inoltre indica fra i compiti affidati al *Comitato paritetico interconfederale* proprio la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite.

Inoltre le parti stipulanti – nell’esercizio del “potere d’influsso” proprio delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori – si sono impegnate *“a rispettare ed a far rispettare tutte le regole che liberamente sono definite in materia di contrattazione collettiva”* (cfr. punto 7.2.) con riferimento, ovviamente, a tutte le sedi della contrattazione collettiva, nazionale o di secondo livello.

Ulteriore valutazione espressa in Premessa riguarda il valore da attribuire alla contrattazione collettiva che le parti stipulanti ritengono che rappresenti, appunto, *“un valore nelle relazioni sindacali che hanno il compito di determinare le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell’economia perseguendo l’incremento dei redditi di impresa e lavoro attraverso la spinta alla competitività, all’innovazione, alla flessibilità produttiva, alla definizione dei contenuti collettivi nel rapporto di lavoro ed alla promozione di servizi a favore dei lavoratori”*.

Nella Premessa viene stabilita la costituzione, a livello interconfederale, di un **Comitato paritetico** che, come detto:

- ha il compito di verificare **il corretto funzionamento delle regole definite** con l’Accordo interconfederale
- è la specifica sede per il monitoraggio, l’analisi ed il raccordo costante fra le parti anche con *“l’obiettivo di fornire, in una logica di diffusione delle best practices, linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentati ai vari livelli”*
- ha il compito di *“proseguire nell’attività di verifica circa la possibilità di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione”* del numero dei ccnl

- ha il compito, del tutto nuovo, di svolgere una **attività di “interessamento”** qualora dopo sei mesi dalla scadenza un contratto non sia stato ancora rinnovato (cfr. ultimo capoverso del punto 2.4.). Considerati i nuovi tempi fissati per la presentazione delle piattaforme (sei mesi prima della scadenza del contratto – cfr. secondo comma del punto 2.4.), l’“interessamento” del Comitato paritetico interconfederale avverrebbe dopo circa un anno dall’avvio della fase di rinnovo. Si tratta di una innovazione coerente con l’intero impianto di riforma tutto rivolto ad accelerare i tempi dei negoziati di rinnovo ed a semplificare le procedure.

Con il termine “interessamento” si è voluto escludere ogni ipotesi di intervento di tipo “conciliativo” o tanto meno “mediatorio” bensì, nel totale rispetto dell’autonomia delle rispettive organizzazioni titolari della negoziazione, configurare una fase di “verifica delle ragioni” che – dopo un anno di confronto – non hanno ancora consentito di concludere il rinnovo del contratto nazionale. Una fase di verifica in cui il ruolo delle rispettive Confederazioni sarà di garanzia e di interpretazione autentica dei principi contenuti nell’accordo interconfederale qualora l’attuazione delle regole ivi previste non dovesse risultare sufficiente per la conclusione del rinnovo. L’accordo non specifica i possibili esiti dell’“interessamento” proprio per escludere che si tratti di una procedura formalizzata mentre deve (o dovrà, se attivata) rappresentare l’esplicazione dell’esercizio dell’autonomia collettiva attraverso un rapporto diretto e non conflittuale fra i diversi livelli di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori.

Le modalità di funzionamento del Comitato paritetico interconfederale sono riportate nell’apposito regolamento che forma parte integrante dell’accordo 15 aprile 2009.

Sulla base delle indicazioni del Comitato Tecnico Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza, i sei componenti del Comitato paritetico saranno espressione diretta di Confindustria in quanto “parte stipulante” dell’Accordo interconfederale e

quindi espressamente titolata a fornire l'interpretazione autentica delle intese sottoscritte.

PARAGRAFO 1 - GLI ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Così precisati i principi di fondo circa la volontà delle parti stipulanti sugli obiettivi dell'accordo di riforma, vengono puntualmente disciplinati gli assetti della contrattazione collettiva che – secondo l'impostazione propria del Protocollo del 1993 – prevedono:

- un contratto nazionale di categoria, con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica, ed un
- secondo livello di contrattazione *aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori*, parimenti di vigenza triennale.

La nuova modalità con un unico contratto nazionale, economico e normativo, a **vigenza triennale**, dovrà essere applicata – così come tutte le altre previsioni contenute nell'accordo interconfederale - nei confronti di tutti i contratti collettivi di categoria la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva al 15 aprile 2009 (cfr. punto 6.2.)

Con specifica dichiarazione fra le parti si è anche stabilito che le nuove regole, compresa la vigenza triennale, trovano applicazione anche per i contratti nazionali già scaduti prima della firma dell'accordo *“ma per i quali non sia ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo”*.

Gli stessi identici principi valgono per la contrattazione di secondo livello che sarà rinnovata sulla base delle nuove regole con riferimento a tutti gli accordi che scadranno dopo il 15 aprile 2009 ma anche per quelli già scaduti e per i quali non sia ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo.

PARAGRAFO 2. FUNZIONE E CONTENUTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI CATEGORIA (CCNL)

Confermata la novità della durata triennale del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria (in seguito, per brevità, Ccnl) tanto per la parte economica che normativa, si precisa che la funzione del Ccnl è *“di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale”*. Una definizione solo apparentemente tradizionale in quanto con l’aggettivo “comuni” si è inteso precisare, per la prima volta, non solo la nozione di trattamenti “propri” per tutti i lavoratori ma anche di trattamenti “di base”. In tal modo si intende consentire una sempre maggiore “specializzazione di ruolo” fra contrattazione nazionale e contrattazione di secondo livello, affidando a quest’ultima la capacità – laddove ne ricorrano le condizioni – di intervenire in maniera “specificata” rispetto al Ccnl che, di contro, dovrebbe “limitarsi” alla disciplina “generica”.

La nuova inflazione da prendere a base per calcolare l’aumento dei minimi tabellari

Un secondo elemento di novità dell’Accordo risponde all’obiettivo primario della riforma di dare certezza nelle trattative ed eliminare l’alto tasso di conflittualità che era la causa prima di eccessivi ritardi nella conclusione dei contratti e cioè le modalità di determinazione **dell’inflazione ai fini degli aumenti salariali nei contratti nazionali**.

I sindacati, unitariamente, avevano posto una questione pregiudiziale. Abbandonare il criterio dell’inflazione programmata per un indice di carattere previsionale (“l’inflazione realisticamente prevedibile” secondo la definizione contenuta nel documento unitario varato a maggio 2008 da Cgil, Cisl e Uil⁶).

⁶ Cfr. la nota nelle News del 18 giugno 2008 (*“Revisione degli assetti contrattuali – Avvio formale del confronto”*) con allegato il testo delle *“Linee di riforma della struttura della contrattazione”* approvate dai sindacati per la riforma della contrattazione collettiva.

Dopo un lungo confronto Confindustria ha condiviso l'ipotesi di fare riferimento ad un indice previsionale con orizzonte triennale, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, costruito sulla base di un parametro europeo (l'IPCA, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia). L'innovazione crea una situazione di tutela per i lavoratori sempre in una rigorosa logica di non propagare inflazione.

L'adozione di un indice previsionale è stabilita dall'Accordo-quadro del 22 gennaio (ripresa nell'Accordo interconfederale al punto 2.2.) con la precisazione che il nuovo indice sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità.

Le parti firmatarie dell'Accordo-quadro hanno convenuto che l'ISAE⁷ ha maturato una consolidata esperienza nell'elaborazione di studi congiunturali e previsivi ed è quindi qualificato per svolgere le attività indicate. A tal fine è stata sottoscritta una specifica lettera di incarico⁸.

Come già comunicato⁹, il 29 maggio l'ISAE ha illustrato alle parti la metodologia adottata per definire il “nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati”.

La depurazione dell'IPCA dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati ha rappresentato la questione più delicata da dover risolvere prima di varare la metodologia di previsione. Infatti, l'IPCA al netto degli energetici importati è un indicatore che non esiste nelle statistiche ufficiali dei prezzi al consumo

⁷ L'ISAE, Istituto di studi e di analisi economica, ente pubblico non governativo, effettua analisi e ricerche che abbiano “il fine precipuo dell'utilità per le decisioni di politica economica e sociale del Governo, del Parlamento e della Pubblica Amministrazione”. L' ISAE, inoltre, conduce inchieste congiunturali sulle imprese, fornisce previsioni macroeconomiche trimestrali ed annuali nonché studi sulla struttura economica, sulla finanza pubblica e sul sistema del welfare.

⁸ Cfr. la lettera di incarico sottoscritta il 27 maggio 2009 e trasmessa con nota nelle News del 29 maggio 2009 (*“Riforma degli assetti della contrattazione collettiva – Nuovo indice previsionale di inflazione”*).

⁹ Cfr. la nota nelle News del 29 maggio (*“Riforma degli assetti della contrattazione collettiva”*, cit.) con allegata la nota tecnica predisposta dall'ISAE per spiegare le “modalità operative di costruzione e le procedure di previsione” del nuovo indicatore previsionale della crescita dei prezzi al consumo da utilizzare per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

elaborate dall'ISTAT né è ricavabile dalle medesime statistiche. L'ISTAT informa su come è andata l'inflazione al netto di tutti i beni energetici ma non al netto di quelli importati. La soluzione individuata nell'accordo, d'altronde, rappresenta il punto di mediazione fra la nostra posizione, volta a depurare l'indice dei prezzi al consumo dall'effetto dei beni energetici e quella dei sindacati – di quelli che poi hanno sottoscritto l'accordo – di limitare la depurazione ai soli beni energetici importati.

Quindi l'ISAE ha dovuto trovare le soluzioni per costruire l'indicatore voluto dalle parti firmatarie, stabilendo come individuare il prezzo dei beni energetici importati e quale peso attribuirgli.

Per individuare il prezzo, l'ISAE ha scelto, fra i diversi indicatori possibili, l'indice più facilmente comprensibile e monitorabile e cioè il prezzo del petrolio, nella media Brent e Wti¹⁰, espresso in euro. Per quanto riguarda il peso da attribuire, fra le diverse metodologie è stata scelta una strada che prevede due pas-

¹⁰ Esiste un gran numero di strumenti per prendere posizione sulle fluttuazioni del valore del petrolio: dai più tradizionali e diffusi *futures* alle opzioni, dai certificati a una serie di prodotti strutturati legati all'andamento dei prezzi del greggio. Le quotazioni petrolifere sono tutte comunque espresse in dollari statunitensi. Bisogna sottolineare che non tutto il petrolio è uguale. Il cosiddetto "*paper oil*", il petrolio finanziario, quello cioè sottostante ai contratti derivati, si divide essenzialmente in due tipologie: il "*light crude*" ed il "*brent*". In entrambe i casi si tratta della migliore qualità di petrolio, quella più apprezzata dall'industria della raffinazione. Il *Light crude* è un greggio caratterizzato dalla bassa presenza di zolfo (che non può superare lo 0.42% in termini ponderali): si tratta quindi dello *standard* più pregiato, che consente pochi scarti in fase di lavorazione ed è quello da cui si riesce a ricavare la maggior quantità possibile di benzine e di carburante per aviazione. Il *Blent Brent* (abbreviato correntemente in *Brent*) è il petrolio a basso contenuto di zolfo estratto dalla piattaforma continentale del Mare del Nord; anche in questo caso si tratta di greggio di altissimo *standard* molto apprezzato dai raffinatori. Vi sono altre tipologie di petrolio quotate sui mercati americani, ma la loro importanza finanziaria è decisamente più ridotta. I principali sono il *Canadian Bow River* (prezzato ad Alberta), il *Light Louisiana Sweet*, il *West Texas Intermediate-Midland* (WTI), il *West Texas Sour*, e il *Mars Blend*. Sono comunque tutti greggi meno pregiati e la loro importanza per gli analisti finanziari riguarda soprattutto il differenziale di prezzo (o *spread*) tra questi e il *Light Crude*, differenziale che ovviamente tende a ridursi in previsione di carenza di offerta. Il contratto *future* sul *Light Crude* è regolarmente quotato dal 1983 al NYMEX, il *New York Mercantile Exchange*; sulla stessa piazza sono trattati anche una serie di derivati (*futures* ed opzioni) che hanno come sottostante lo *spread* tra il *Light Crude* e i petroli di qualità inferiore sopra citati. Al NYMEX viene scambiato anche il *future* sul greggio del Dubai, la cui qualità è analoga a quella del *Light Crude* e del *Brent*. All'*International Petroleum Exchange* (IPE) con sede a Londra è invece quotato – sempre in dollari – il *future* che ha come sottostante il *Brent*. Questo derivato copre circa due terzi delle contrattazioni mondiali di petrolio finanziario. Su tale mercato è anche trattato il contratto di opzione legato allo *spread* tra il *Brent* e il *Light Crude* (cfr. il sito di Borsa Italiana, <http://www.borsaitaliana.it/documenti/rubriche/sottolalente/petrolio.htm>).

saggi: una stima econometrica dell'elasticità dei prezzi al consumo dei prodotti energetici al prezzo in euro del petrolio negli anni 2000; la moltiplicazione di tale elasticità per il peso ISTAT degli energetici nel paniere dei prezzi al consumo.

Poiché il peso cambia di anno in anno, si assume una media – ovviamente mobile – di periodo decennale (2000-2009).

Circa infine le procedure, l'ISAE ha precisato che la previsione verrà **comunicata alle parti stipulanti una volta l'anno nel mese di maggio**. La previsione riguarderà un quadriennio: l'anno in corso più i tre successivi¹¹.

Ai fini delle verifiche *ex post* previste dall'Accordo di riforma della contrattazione collettiva, dal prossimo anno l'ISAE calcolerà, per l'anno precedente, lo scostamento tra inflazione prevista al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e quella effettiva sempre al netto degli energetici importati come stabilito nell'Accordo.

L'eventuale scostamento rilevato sarà comunicato alle parti firmatarie della lettera d'incarico, contemporaneamente alla previsione (**maggio**).

In base all'Accordo la verifica circa la **significatività degli eventuali scostamenti rilevati e comunicati** dall'ISAE, sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale.

La misura degli eventuali scostamenti sarà quindi oggetto di comunicazione da parte di Confindustria alle Associazioni/Federazioni di categoria firmatarie dei CCNL.

L'accordo stabilisce che il **recupero degli eventuali scostamenti** dovrà essere effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo. Successivamente al mese di maggio del terzo anno di vigenza dei CCNL sarà possibile procedere - in termini di variazione dei minimi – al recupero degli eventuali scostamenti fra inflazione prevista e reale (entrambe calcolate sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati)

¹¹ La prima comunicazione dell'indice previsionale di inflazione IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati per gli anni 2009-2012, è del 31 maggio 2009 (cfr. la nota nelle News del 3 giugno, "Indice previsionale di inflazione") ed è pari a 1,5% per il 2009, 1,8% per il 2010, 2,2% per il 2011 ed a 1,9% per il 2012.

affendenti il primo ed il secondo anno di vigenza del contratto. Si tratterà, quindi, di un recupero riferito solo a due anni in quanto tutte le parti stipulanti l'accordo hanno convenuto nell'individuare il mese di maggio come momento in cui l'ISAE comunicherà contemporaneamente sia la previsione triennale che la rilevazione di eventuali scostamenti dell'anno precedente. Ogni altra scelta temporale difficilmente avrebbe comunque consentito un recupero triennale dal momento che i sindacati hanno espressamente voluto che il recupero venga effettuato *“entro la vigenza del contratto”* e non *“in sede di rinnovo”* (com'era previsto dal Protocollo del '93).

Si tratta di un recupero “parziale” limitatamente alla sola fase di prima applicazione delle nuove regole in quanto il terzo anno del primo triennio sarà poi recuperato alla fine del successivo secondo triennio e così via di rinnovo in rinnovo.

La base di calcolo

L'altra novità importante è l'aver definito le “voci” che compongono la base di computo sulla quale si applica il “nuovo indice previsionale”.

Le voci che compongono il **“valore retributivo medio”** sul quale si applica l'indice previsionale sono:

- ✓ i minimi tabellari (valore medio ponderato in base alla composizione delle categorie di inquadramento professionale)
- ✓ gli aumenti periodici di anzianità (considerata l'anzianità media del settore)
- ✓ le altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dal contratto nazionale.

Viste le diverse letture che sono state date in fase di prima interpretazione dell'Accordo, è bene chiarire che la volontà delle parti stipulanti, prima, ed il dato testuale dell'accordo così come formulato, poi, escludono che siano stati “fatti salvi” i valori-punto già concordati nei contratti di categoria.

Né vi è alcuna clausola che garantisca che la nuova base di computo non debba avere “né oneri né vantaggi” rispetto al passato.

Pertanto:

- ✓ le parti, nei singoli contratti di categoria, “valorizzano” le voci indicate dall’Accordo Interconfederale;
- ✓ l’importo che ne deriva (quello che nell’accordo è definito “il valore retributivo medio”) da assumere quale base di computo per applicare il nuovo indice previsionale di inflazione, potrà essere, ovviamente, maggiore, uguale o minore rispetto ai valori assunti in precedenza per calcolare gli aumenti dei minimi.

Questa è l’unica interpretazione corrispondente alla corretta attuazione dell’accordo del 15 aprile 2009.

Non sono richiesti “raffronti” con il passato in quanto, per definizione, distorti, visto che sono cambiati entrambi i fattori della moltiplicazione. Sbaglia, quindi, chi ritiene che una nuova base di computo, eventualmente più bassa del precedente valore-punto, possa determinare uno svantaggio per i lavoratori.

Infatti questa nuova base si moltiplicherà per un tasso di inflazione previsto che certamente è maggiore del tasso di inflazione programmato.

Né può aver alcun senso, nemmeno in termini dialettici, dire che il vecchio valore-punto si applicava a tassi di inflazione “concordati” (o per meglio dire, “imposti”) di volta in volta.

Il confronto, se serve, va fatto fra “regole vecchie” e “regole nuove” e non fra “regole nuove” e “situazioni di fatto” messe in atto in palese violazione delle regole finora esistenti.

Né si può accettare una valutazione “a sensazione” rispetto ad un risultato “a regime” sui tre anni che possa essere considerato “moderato” se non addirittura “modesto”:

L’indice previsionale comunicato dall’ISAE dà una dinamica inflativa intorno al 2% l’anno e le cifre che ne derivano in termini di aumento dei minimi tabellari saranno comunque “lon-

tane” da quelle che, nelle settimane scorse, sono state indicate, in maniera unitaria o separata, dai sindacati¹².

Questo è il primo punto che richiede assoluta attenzione ed applicazione rigorosa.

Derogare in materia di definizione dei futuri aumenti dei minimi tabellari non è più giustificato.

Nei mesi e negli anni scorsi ha prevalso la logica che il tasso di inflazione programmato era “inattendibile”.

Oggi il nuovo tasso di inflazione prevista così come la durata triennale dei contratti rispondono alle richieste contenute nella piattaforma unitaria presentata dai sindacati a maggio 2008 per l’avvio del negoziato sulla riforma della contrattazione. Inoltre il meccanismo è stato negoziato anche con la Cgil e la polemica sulla “depurazione dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati” è del tutto strumentale.

Questi i punti di partenza per i rinnovi dei contratti nazionali di categoria.

Principi e regole proprie della contrattazione nazionale.

L’accordo del 15 aprile 2009 conferma ed esplicita meglio principi e regole proprie della contrattazione nazionale.

Il CCNL:

✓ regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale ed aziendale (diritti di informazione e consultazione; eventuali organismi paritetici sulle politiche settoriali e gli andamenti economico-sociali del settore; possibilità di avvisi comuni)

¹² Il valore retributivo medio individuato in ogni singolo CCNL è la base di computo da applicare all’indice previsionale di inflazione che - esemplificando – corrisponde, in termini di valore cumulato nel triennio, a **5,60%** per i CCNL con decorrenza 1.1.2009, a **5,81%** per i CCNL con decorrenza 1.6.2009, ed a **6,01%** per i CCNL con decorrenza 1.1.2010.

✓ c'è poi la novità di definire nei CCNL “ulteriori **forme di bilateralità** sul funzionamento di servizi integrativi di *welfare*” (in particolare il riferimento è alla sanità integrativa ma, sulla scorta del recente *Libro bianco* presentato dal Ministro del Lavoro¹³, altri possono essere i campi di intervento per la bilateralità settoriale).

L'Accordo Interconfederale prevede che per favorire il raggiungimento di una disciplina complessivamente uniforme fra i diversi settori in tema di servizi integrativi di *welfare*, si possa anche procedere con un accordo interconfederale di riferimento.

Le parti nell'Accordo hanno previsto la possibilità di definire “servizi integrativi di *welfare*” nel presupposto che venga realizzato un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento degli stessi.

L'ipotesi dei servizi integrativi, non nuova per il nostro sistema di relazioni sindacali, risponde ad una doppia logica: da un lato offrire servizi privati in sussidiarietà rispetto al servizio pubblico.

Dall'altro, attuazione di politiche di attenzione nei confronti dei propri dipendenti specie per gli aspetti che maggiormente incidono nella gestione del bilancio familiare dei singoli come avviene in particolare quando si tratta di assistenza sanitaria.

Questi elementi suggeriscono comunque di dedicare alla materia una fase di specifico approfondimento per una valutazione di sistema tanto per iniziative di singole categorie quanto per l'eventuale avvio di un confronto interconfederale.

* * * *

Tornando ai contenuti dei contratti nazionali l'accordo conferma che compete al CCNL definire **le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello** “*nello*

¹³ Collegamento link http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20090505_Presentazione_LibroBianco.htm

spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese".

Un'espressione, quest'ultima, che ricalca il Protocollo del 1993 e che insieme alla definizione iniziale del secondo livello di contrattazione (*"aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori"*; definizione volutamente identica a quella del Protocollo del 1993), dà la garanzia che, nell'ambito di un nuovo Accordo che tende a favorire la diffusione della contrattazione aziendale, ogni scelta in materia è rimessa solo ed esclusivamente alle parti nei contratti di categoria.

Il livello interconfederale si è limitato a creare le condizioni perché si abbia una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello, ma non ha previsto nessun obbligo (la "esigibilità" tante volte citata nei documenti sindacali) né alcun automatismo (indennità sostitutive dei premi di risultato), né alcuna nuova articolazione per "regione, provincia, filiera, comparto, distretto, sito" (come era indicato dai sindacati nella piattaforma unitaria di maggio).

Sta alle categorie, nell'ambito del negoziato di rinnovo, valutare se, come e quando intervenire diversamente sulla contrattazione di secondo livello in aggiunta al "suggerimento" già contenuto nell'Accordo Interconfederale del 15 aprile che, per l'appunto, affida alle parti nei contratti di categoria (punto 3.4.) il compito di concordare "linee guida" utili a definire "modelli" di premio variabile che potranno essere "adottati e/o riadattati" in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

Questa un'altra novità dell'Accordo del 15 aprile riferita ai "contenuti" della contrattazione di secondo livello mentre resta affidato all'autonomia delle parti nel settore l'eventuale riflessione sulle "sedi".

* * * *

Sempre con riferimento alla disciplina oggetto di confronto nei rinnovi dei contratti di categoria, l'Accordo Interconfederale

del 15 aprile conferma che le parti definiscono nel CCNL *“la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali si articola la contrattazione di secondo livello”*.

Quindi, **tempi, sedi e materie del secondo livello** continuano ad essere definite dal CCNL mentre è l'Accordo Interconfederale del 15 aprile che indica ai “soggetti” quali sono le modalità da seguire per attivare la contrattazione di secondo livello.

Al punto 3.5, infatti, viene precisato che le *“proposte di rinnovo”* (da notare che l'intero Accordo Interconfederale fa sempre ed esclusivo riferimento alle attività di “rinnovo” e quindi alle situazioni in cui già si esercita la contrattazione), sono sottoscritte *“congiuntamente dalle rsu costituite in azienda e dalle strutture territoriali dei sindacati firmatari del CCNL”*¹⁴.

Le proposte di rinnovo (in gergo, le “piattaforme”) devono essere presentate alle aziende e contestualmente all'Associazione industriale territoriale¹⁵.

È questo uno degli aspetti dell'attività di coordinamento contrattuale alla base dell'Accordo Interconfederale con lo scopo principale di realizzare un sistema di relazioni industriali ordinato e non conflittuale, in una parola, normale.

Già in questa parte emerge il ruolo fondamentale che le Associazioni territoriali sono chiamate a svolgere nell'attuare il coordinamento della politica sindacale nel territorio.

La previsione dell'Accordo Interconfederale, lungi dal voler realizzare una modalità di “accentramento documentale”, conferma **il ruolo di assistenza e di coordinamento proprio delle Associazioni Territoriali** non per tendere ad una situazione di mera uniformità bensì di ragionata compatibilità fra esigenze

¹⁴ I sindacati territoriali co-presentatori delle piattaforme aziendali, devono essere solo espressione dei sindacati che hanno firmato il Ccnl applicato, a garanzia del “collegamento” fra chi si impegna con il Ccnl e chi deve garantire la coerenza delle piattaforme con le regole poste nei CCNL. La piattaforma aziendale è presentata dalla RSU la cui composizione può rispecchiare tutti o solo alcuni o solo uno dei sindacati fra quelli che hanno presentato le liste (salva la “quota” di salvaguardia, laddove rispettata). Di qui la necessità del collegamento ai firmatari dei CCNL garantita solo dai sindacati territoriali.

¹⁵ Per le aziende multilocalizzate si può confermare la prassi secondo cui la “piattaforma” viene presentata all'Associazione Industriale della sede centrale dell'azienda dove si svolge la trattativa di rinnovo.

delle imprese, logiche complessive di sistema a livello territoriale, aspettative dei lavoratori.

Un ruolo che viene rafforzato dall'intervento di "interessamento" che – seguendo la stessa logica adottata per il Comitato paritetico interconfederale – sono chiamate a svolgere le Associazioni industriali unitamente alle strutture territoriali dei sindacati stipulanti il CCNL qualora, dopo cinque mesi dalla scadenza, un contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato (ultimo cpv del punto 3.5.).

In questa ipotesi, peraltro, la possibilità che vi sia un intervento da parte delle rispettive organizzazioni di rappresentanza in sede territoriale, è affidata alle scelte che saranno operate dalle parti nei contratti nazionali di categoria.

Sta infatti ai ccnl stabilire se aziende e sindacati hanno la facoltà di chiedere l'interessamento delle rispettive organizzazioni di rappresentanza in sede locale "per valutare le ragioni che - dopo cinque mesi dalla scadenza – non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo".

* * * *

Una novità (parziale, considerando le prassi in atto) è costituita dalla previsione in base alla quale le parti al momento della conclusione dell'accordo di rinnovo del CCNL, stabiliscono una **"copertura economica"** per gli eventuali periodi di tempo intercorsi dalla scadenza del contratto.

Si tratta della "istituzionalizzazione" della *una tantum* normalmente riconosciuta al termine di ogni rinnovo contrattuale.

È da escludere – perché le parti lo hanno escluso durante il negoziato che ha portato all'Accordo Interconfederale – che equivalga al riconoscimento della decorrenza dei nuovi minimi a far data dalla scadenza del precedente contratto.

Si ripete: trattasi di una *una tantum* (opportunamente indicata con un termine generico di "copertura economica") che **sostituisce definitivamente l'indennità di vacanza contrattuale** (IVC) prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993. Per di più,

stante l'ampio periodo di tempo a disposizione per il negoziato di rinnovo, la corresponsione della "copertura economica" dovrebbe essere una mera eventualità.

Si noti inoltre che non è "automaticamente dovuta" nel senso che – sempre nella logica che le regole che le parti hanno sottoscritto, devono anche essere rispettate – affinché se ne abbia diritto **è necessario** (l'applicazione della copertura economica "è condizionata"¹⁶) che i sindacati **rispettino i tempi e le procedure** definite in materia di rinnovo del CCNL.

Quali sono le regole che presiedono al rinnovo del CCNL e che non possono essere violate pena la perdita della "copertura economica"?

Sono **i tempi e le procedure** definite dagli stessi contratti nazionali per regolamentare la presentazione delle piattaforme (le "*proposte sindacali relative alle modifiche delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione*") nonché **i tempi di apertura e di svolgimento dei negoziati**¹⁷.

Rispetto ai tempi ed alle procedure, l'Accordo Interconfederale del 15 aprile già fissa una condizione e cioè che le proposte di rinnovo (le "piattaforme") devono essere presentate "*in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto*":

Sono stati raddoppiati i tempi previsti in precedenza per creare un ampio periodo di "**tregua sindacale**" (pari a 7 mesi complessivi) durante il quale è ragionevole pensare che si possa concludere un rinnovo di CCNL favorito per di più dall'obbligatoria assenza di azioni di sciopero.

Anche per quest'ultimo aspetto l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 prevede **la sanzione in caso di violazione della "tregua sindacale"**. La sanzione in questo caso deriva da un'azione che deve essere proposta innanzi al giudice ordi-

¹⁶ Cfr. il quarto cpv. al punto 2.4.

¹⁷ In relazione a quanto precisato nei paragrafi successivi circa la fase di prima applicazione dell'Accordo interconfederale, il "rispetto dei tempi e delle procedure" si realizza anche nelle ipotesi in cui "i tempi" continuano ad essere quelli stabiliti dal Protocollo del 23 luglio 1993 che devono essere rispettati per i contratti che scadono fra il 15 aprile ed il 31 ottobre 2009.

nario al quale l'Associazione di categoria dovrà richiedere l'immediata revoca o sospensione dell'azione messa in atto.

Paragrafo 3. Il secondo livello di contrattazione.

Un'ulteriore novità dell'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 è rappresentata dal punto 3.6. dove si stabilisce che nei contratti nazionali dovranno essere disciplinate le specifiche **procedure di conciliazione ed arbitrato** necessarie per risolvere le “eventuali controversie” che dovessero insorgere nella applicazione di tutte le clausole che nell'Accordo stesso regolamentano la contrattazione di secondo livello.

Quindi, a differenza di quanto erroneamente scritto da qualche commentatore all'indomani della firma dell'Accordo Interconfederale, non si tratta delle procedure per risolvere controversie di merito fra imprese e lavoratori (controversie economiche plurime o collettive) bensì procedure in caso di violazione delle regole che disciplinano l'attività di negoziazione al secondo livello (tipiche controversie giuridiche).

In buona sostanza si dà risposta ad un'esigenza più volte espressa dal nostro sistema e cioè fissare regole che vincolano i comportamenti delle parti ma stabilire anche cosa succede se qualcuno viola queste regole.

Quali sono le regole per il secondo livello che, se non rispettate, danno luogo a “sanzioni”?

1. la contrattazione di secondo livello si esercita per **le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL oppure dalla legge**. Riferimento, quest'ultimo, che sembrerebbe scontato ma che l'esperienza degli ultimi dieci anni indica come difficilmente rispettato a causa di una presunta gerarchia delle fonti “a circuito chiuso” che i sindacati ritenevano di dover affermare fra contrattazione nazionale e contrattazione di secondo livello. Con la conseguenza che quel che non era previsto dal CCNL non pote-

va essere negoziato ai livelli inferiori nonostante i rinvii di legge che consentono alle imprese di regolamentare espressamente singole previsioni specie in materia di diversa organizzazione degli orari di lavoro,

2. la contrattazione di secondo livello deve riguardare **materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.**

È il principio del “*ne bis in idem*” introdotto con il Protocollo del 1983 (il cosiddetto Lodo Scotti) ma non ripreso dal Protocollo del 23 luglio 1993 e presente solo in alcuni CCNL.

Finalmente il principio viene affermato in esplicito in un Accordo interconfederale e, per la prima volta, è anche sorretto da procedure - e conseguenti sanzioni - in caso di mancato rispetto dello stesso.

È superfluo ricordare che questa impostazione è una delle ragioni, se non la ragione principale, che ha determinato la contrarietà alla firma da parte della CGIL. La CGIL infatti, come risulta dai documenti ufficiali, ritiene che in tal modo si vada ad incidere sulla autonomia sindacale e sulla libertà di negoziazione.

Il principio del “*ne bis in idem*” è stato definito nell’Accordo del 15 aprile con particolare attenzione precisando che il divieto è riferito a materie ed istituti che sono già stati “**negoziati**” e quindi trattati fra le parti con conseguenti decisioni che possono aver condotto a disciplinare in tutto o in parte la materia o l’istituto ma anche a non disciplinarlo affatto in quanto non è stato trovato un punto di intesa. Comunque è stato negoziato anche senza essere stato definito.

In questa ipotesi non è ammesso che la materia o l’istituto venga riproposto nella contrattazione di secondo livello.

Va da sé che l’ipotesi non deve essere confusa con quella in cui una materia od un istituto è presente fra le ri-

chieste della piattaforma ma non viene considerato meritevole di formare oggetto di confronto. In questo caso viene a mancare ogni attività di negoziazione. Al secondo livello potranno essere fatte valere le stesse ragioni che hanno portato l'Associazione di categoria a rifiutare il confronto sulla materia mentre non potrà essere invocato il rispetto del principio del “ne bis in idem”.

3. Nella contrattazione di secondo livello **il premio** deve essere definito secondo la consueta formula della **variabilità** tale da avere le caratteristiche che consentono l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti per legge.

4. Le **proposte di rinnovo** devono essere presentate due mesi prima della scadenza dell'accordo da rinnovare.

5. Per **tre mesi** dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo entrambe le parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Queste le regole che le parti hanno definito in sede interconfederale per un corretto ed ordinato svolgimento della contrattazione di secondo livello.

Qualora qualcuna di queste regole dovesse essere violata (“controversie nell'applicazione” recita l'Accordo e non nell'interpretazione che – come per tutto il resto dell'Accordo – compete esclusivamente alle parti stipulanti in sede interconfederale) si procederà ad una fase di conciliazione con i sindacati di categoria, prima in sede territoriale e poi in sede nazionale.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le parti nazionali di categoria adiranno il collegio arbitrale.

Starà al collegio arbitrale applicare anche **le sanzioni** che lo stesso Accordo Interconfederale del 15 aprile individua nelle stesse sanzioni che, per legge, si applicano quando le organizzazioni di rappresentanza violano norme di legge. E' un riferimento diretto alla disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali dove la sanzione corrisponde alla perdita, per un certo periodo, dei contributi sindacali o dei permessi retribuiti per attività sindacale¹⁸.

Le procedure di conciliazione ed arbitrato devono quindi essere definite dai contratti nazionali. L'Accordo del 15 aprile non esclude – se ci sarà una richiesta in tal senso da parte delle categorie – che si proceda anche con un accordo interconfederale al fine di dare uniformità di regole e comportamenti.

Paragrafo 4. L'elemento di garanzia retributiva.

Assolutamente nuovo il compito affidato ai CCNL di definire **l'elemento di garanzia retributiva**.

Un istituto che ha una duplice finalità: da un lato assicurare che in un arco di quattro anni tutti i lavoratori abbiano una progressione economica aggiuntiva rispetto ai trattamenti minimi spettanti per CCNL.

¹⁸ L'art. 4, comma 2, della legge 146/90 come successivamente modificato, stabilisce che “nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni (..omissis..), sono sospesi i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a (lire 5 milioni) e non superiore a (lire 50 milioni) tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipano per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'INPS, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.” Lo stesso art. 4, al comma 3, stabilisce che in caso di inosservanza degli obblighi derivanti dagli accordi o contratti collettivi dalla parte delle imprese, trova applicazione la “sanzione amministrativa pecuniaria da (lire 5 milioni) a (lire 50 milioni) tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e del pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti”.

Dall'altro fungere da “sollecitatore” (sempre nella logica complessiva di questa riforma tesa a spostare il baricentro della contrattazione a livello aziendale) per una maggiore diffusione delle politiche di incentivazione collegate al raggiungimento di obiettivi individuali o collettivi.

L'impresa infatti sa che se decide di continuare a non esercitare la contrattazione di secondo livello, sarà comunque tenuta a riconoscere una qualche erogazione economica (nella misura ed alle condizioni definite dai CCNL) mentre se vorrà attuare direttamente politiche incentivanti avrà sempre il vantaggio che erogherà somme “più pesanti” perché fiscalmente agevolate.

Quindi: non è, come sbrigativamente affermato da qualcuno, una indennità sostitutiva del premio di risultato né intende penalizzare chi non fa contrattazione aziendale.

Di contro intende favorire il riconoscimento del merito individuale o del maggiore impegno individuale o collettivo.

I CCNL dovranno stabilire **la quantità** dell'elemento di garanzia retributiva **ma anche le condizioni** per la sua erogazione sapendo che già le parti dell'Accordo Interconfederale hanno posto l'accento sul fatto che dovrebbero essere **comunque esentate** dall'eventuale riconoscimento dell'istituto le imprese “*in situazione di difficoltà economico-produttiva*”.

Per il resto la disciplina è già esplicita nell'indicare le condizioni di accesso: la prima è che l'impresa **non faccia e non abbia mai fatto contrattazione di secondo livello** (“*dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello*”). Quindi se una azienda ha un premio anche se contrattato nel tempo e non ha proceduto a rinnovarlo, non è nella situazione di “azienda priva di contrattazione”:

La seconda condizione, che deve coesistere con l'altra, è che il lavoratore per aver diritto all'elemento di garanzia stabilito dal CCNL non deve aver ricevuto nei precedenti 4

anni nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante per il CCNL¹⁹.

Come è stato osservato in più occasioni, è stata disciplinata una ipotesi da ritenere “ad applicazione marginale” ma con l’obiettivo, oltre a quanto detto sopra, di cominciare ad introdurre la nozione che il CCNL è la sede dove si fissa solo il **“trattamento di garanzia”** affinché sempre più, nel prossimo futuro, la dinamica salariale effettiva sia il risultato di una misurazione reale dell’impegno e del merito che, anche in forma collettiva, si realizza solo in sede aziendale.

Paragrafo 5. La derogabilità del contratto collettivo nazionale di categoria.

L’Accordo Interconfederale del 15 aprile attribuisce poi al CCNL un ruolo veramente innovativo che, com’è noto, costituisce l’ulteriore ragione della mancata sottoscrizione dell’accordo da parte della CGIL. Si tratta della facoltà attribuita alle parti stipulanti i CCNL di stabilire a quali condizioni nel territorio è possibile **derogare al CCNL per due specifiche motivazioni**:

1. governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendale
2. favorire lo sviluppo economico e occupazionale del territorio.

La derogabilità del CCNL (uno dei punti cardine sul quale poggiava anche la riforma degli assetti contrattuali elaborata nel 1997 dalla Commissione presieduta da Gino Giugni)

¹⁹ Verifica da effettuare a ritroso partendo dall’ultimo anno di vigenza del CCNL rinnovato e che dovrà essere fatta a fine 2011 con riferimento al periodo 2008-2011, per i contratti rinnovati con decorrenza 1.1.2009; nel primo semestre del 2012 con riferimento al quadriennio 1.6.2008-31.5.2012 per quelli rinnovati con decorrenza 1.6.2009 e così via di seguito.

innova in senso europeo il nostro scenario di relazioni sindacali.

È come si è detto in precedenti occasioni, **una derogabilità presidiata** nel senso che: a) **solo le parti nazionali** titolari del CCNL possono stabilire se consentire o no questa facoltà alle rispettive strutture territoriali; b) **solo le parti nazionali** possono indicare i parametri in base ai quali procedere alle deroghe totali o parziali di singoli istituti economici o normativi del CCNL; c) **solo le parti nazionali** possono validare le intese di deroga al CCNL raggiunte in sede territoriale.

Paragrafo 6. Le disposizioni transitorie.

L'Accordo interconfederale decorre dal 15 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 15 aprile 2013.

Le parti hanno anche stabilito che sei mesi prima della scadenza (il 15 ottobre 2012) procederanno alla valutazione complessiva circa il funzionamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva ai vari livelli rilevato nel periodo di sperimentazione.

Sulla base di questa verifica le parti concorderanno le regole da valere *“per il successivo periodo”* apportando all'Accordo *“ove necessario, correttivi, modifiche od integrazioni”*.

Quindi un accordo a carattere temporale con una effettiva sperimentazione che valuterà gli andamenti dei primi tre anni di attuazione dell'Accordo attraverso il monitoraggio affidato al Comitato paritetico interconfederale.

* * * * *

Come già detto, l'Accordo - in tutte le sue parti – ha efficacia a far data dal 15 aprile 2009.

Circa la disciplina transitoria, nei giorni scorsi²⁰ abbiamo già avuto modo di precisare che l'Accordo stabilisce (al punto 6.1.) che le “nuove regole” - tutte - si applicano a tutti i contratti (nazionali o di secondo livello) 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 scadono fra il 15 aprile ed il prossimo 31 ottobre non c'è lo “spazio temporale” per rispettare la regola della presentazione “sei mesi prima” e, di conseguenza, restano validi i termini stabiliti dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993.

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.

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 pre-

²⁰ Cfr. nota nelle News del 13 maggio (*“Nuove regole per la contrattazione collettiva – Superamento dell'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale”*).

cedente 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”*.

Come precisato nella nota con riferimento al pagamento dell'IVC (previsto dalle regole del 1993, oggi sostituite), lo stesso 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.

Nella disciplina transitoria viene inoltre precisato che, in fase di prima applicazione dell'Accordo interconfederale, in occasione di tutti i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 1993 *“ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente”*²¹

Paragrafo 7. La rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva.

Oltre ad affermare l'impegno a rispettare ed a far rispettare tutte le regole liberamente definite in materia di contrattazione collettiva, le parti firmatarie confermano (punto 7.1.) *“l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro”*.

Si tratta quindi di procedere alla revisione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993²² per la costituzione delle

²¹ Quindi, solo per il primo rinnovo con le nuove regole, si procederà alla *“comparazione tra l'inflazione programmata (assunta a riferimento nell'anno dell'ultimo rinnovo biennale. N.d.R.) e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio”*.

²² L'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 assumeva la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie contenuta nel Protocollo del 23 luglio 1993.

rappresentanze sindacali unitarie, il che presuppone anche il raggiungimento di una intesa fra le organizzazioni sindacali in materia di democrazia sindacale²³.

Per il momento le parti, nell'Accordo del 15 aprile, si sono riservate di valutare *“le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale”*.

Paragrafo 8. La razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

In quest'ultimo paragrafo viene confermato l'interesse *“a proseguire nell'attività di verifica circa la possibilità di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione”* del numero dei ccnl.

Il riferimento è all'attività iniziata nei primi mesi del 2008²⁴ e poi interrotta in quanto la CGIL non riteneva possibile proseguire nel confronto sulla riforma degli assetti della contrattazione collettiva in assenza, all'epoca, di una posizione unitariamente condivisa in forma ufficiale fra le tre organizzazioni sindacali. Posizione varata solo il 7 maggio²⁵.

²³ In tal senso si può fare riferimento a quanto contenuto nel documento di “Linee di riforma della struttura della contrattazione” approvato il 7 maggio 2008 da CGIL, CISL e UIL che nel capitolo “Democrazia e rappresentanza” prevede: *“La riforma sulla rappresentanza va attuata per via pattizia attraverso un accordo generale quadro. Confermando per il settore pubblico l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 e la vigente legge sulla rappresentanza, facendo riferimento per la rappresentatività dei pensionati alle deleghe certificate dagli enti previdenziali, per il settore privato viene indicato nel CNEL l'istituzione che, avvalendosi di specifici comitati con un alto profilo di competenza ed autonomia, certifichi la rappresentanza e la rappresentatività delle relative organizzazioni sindacali. Per il settore privato la base della certificazione sono i dati associativi, riferiti di norma alle deleghe, come possono essere numericamente rilevati dall'INPS, prevedendo un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali del DM10, e trasmessi complessivamente al CNEL, nonché i consensi elettorali risultanti dai verbali elettorali delle rsu, che andranno generalizzate dappertutto, come già regolamentate dall'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e dai ccnl, trasmessi dalle confederazioni allo stesso CNEL. CGIL, CISL e UIL intendono richiedere la riforma della governance degli enti previdenziali. In questa prospettiva i propri rappresentanti saranno eletti direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori. Il CNEL dovrà diventare l'istituzione certificatrice di ultima istanza della rappresentanza e della rappresentatività delle organizzazioni e quindi destinataria anche dei dati certificati dall'ARAN e, per i pensionati, dagli enti previdenziali.”*

²⁴ Cfr. le note nella Circolare n. 19014 del 19 febbraio 2008 e, in particolare sul tema della razionalizzazione del numero dei ccnl, la nota nella News del 6 marzo 2008 (*“Revisione degli assetti contrattuali – Informativa n. 3”*)

²⁵ Cfr. la nota nelle News del 18 giugno 2008 (*“Revisione degli assetti contrattuali – Avvio formale del confronto”*)

Nell'Accordo, proprio sulla scorta del precedente avvio del confronto in materia, viene esattamente definita la possibile area di intervento precisando che si tratterebbe comunque di tre diverse e distinte ipotesi - semplificazione, razionalizzazione, riduzione – realizzabili sempre e comunque dopo che sarà stato *“verificato lo specifico interesse reso esplicito”* dalle Associazioni/Federazioni di categoria titolari dei rispettivi ccnl.

Solo a queste condizioni le Confederazioni - nell'ambito delle attività del Comitato paritetico interconfederale - potranno *“individuare ed essere garanti degli obiettivi comuni e condivisi che – su richiesta delle categorie interessate – possono eventualmente favorire”* operazioni di semplificazione, razionalizzazione, riduzione del numero dei ccnl.

Nel quadro di questa attività di verifica ci si è riservati anche la possibilità di esaminare *“condizioni, tempi e modalità per la definizione di eventuali nuovi contratti collettivi per una adeguata e coerente gestione dei rapporti di lavoro in aree produttive prive di discipline contrattuali specifiche”*. Il riferimento riguarda l'ipotesi, da tempo perseguita e che aveva anche fatto registrare un principio di avvio²⁶, di uno specifico ccnl per il comparto delle imprese dei servizi tecnologici ed innovativi, rimasto sino ad ora senza esito stante l'indecisione dei sindacati circa la categoria cui affidare la rappresentanza dei lavoratori del settore.

* * * * *

Queste le novità che le Associazioni di Categoria e Territoriali sono chiamate ad attuare con i prossimi rinnovi contrattuali nazionali e di secondo livello.

Perché la riforma possa realizzarsi appieno consentendo ad imprese e lavoratori di valutare i vantaggi ed alle parti stipulanti di misurarne gli effetti stante il carattere sperimentale della riforma stessa, occorre realizzare una attività **di coordinamen-**

²⁶ Cfr. la circolare n. 18326 del 15 aprile 2005 (*“Nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese che forniscono servizi alle imprese – Mandato a negoziare”*).

to contrattuale che veda una forte e convinta interazione fra tutte le parti del sistema secondo gli indirizzi approvati dal Comitato Tecnico Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza che il Consiglio Direttivo ha convenuto di sottoporre all'approvazione della Giunta confederale del 16 luglio²⁷. Una attività di coordinamento che deve essere intesa come collaborazione finalizzata a far conseguire, nel rispetto delle regole che sono state concordate e dell'autonomia delle Categorie, il miglior risultato alle imprese associate.

²⁷ Vedi la nota nella Circolare n. 19200 del 28 maggio 2009 nella quale si riporta il testo di delibera che il Consiglio Direttivo ha convenuto di sottoporre all'approvazione della Giunta confederale per stabilire: "1) di designare, quali rappresentanti di Confindustria nel Comitato paritetico interconfederale: il Vice Presidente per le Relazioni Industriali, Affari sociali e Previdenza, Alberto Bombassei, il Direttore Generale, Giampaolo Galli, il Direttore del Centro Studi, Luca Paolazzi, il Direttore dell'Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali, Giorgio Usai, il Vice Direttore dell'Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali, Pierangelo Albini, il Dirigente responsabile per Legislazione e Diritto del Lavoro dell'Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali, Massimo Marchetti; 2) di costituire, nell'ambito del Comitato Tecnico Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza, un Gruppo di coordinamento contrattuale con le seguenti caratteristiche: presidenza: spetta al Vice Presidente di Confindustria per le Relazioni industriali, Affari sociali e Previdenza, Alberto Bombassei che si avvarrà della collaborazione del Direttore dell'Area anche per l'eventuale sostituzione in caso di sua impossibilità a presiedere il Gruppo composizione: i rappresentanti delle Associazioni Territoriali e delle Associazioni/Federazioni di Categoria che rispecchiano l'articolazione dei componenti effettivi del Comitato Tecnico Relazioni Industriali, Affari Sociali e Previdenza; riunioni: di regola con cadenza mensile, salvo specifiche urgenze; le Associazioni/Federazioni di Categoria che già non facciano parte del Gruppo, dovranno essere chiamate a partecipare alle riunioni del Gruppo una volta che saranno impegnate nelle trattative di rinnovo dei rispettivi contratti collettivi nazionali di settore; tutte le Associazioni/Federazioni di Categoria impegnate nelle trattative di rinnovo dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno comunque garantire a Confindustria la costante informativa sulla varie fasi di negoziazione. Una specifica raccomandazione, infine affinché, come comportamento organizzativo coerente con l'appartenenza ad uno stesso sistema e per garantire la massima integrazione tra Associazioni/Federazioni di Categoria ed Associazioni Territoriali, ciascuna delegazione incaricata del negoziato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà, per quanto possibile, presentare sempre una composizione equilibrata fra rappresentanti di Aziende e di Associazioni Territoriali individuate, queste ultime, fra quelle nelle quali risulta la maggiore presenza di imprese doppiamente inquadrare fra quelle appartenenti alla categoria interessa al rinnovo."