

BOLLETTINO SINDACALE

del 21 aprile 2009

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

**ACCORDO QUADRO
RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI
22 GENNAIO 2009**

**Contrattazione collettiva, nuovo modello
contrattuale e riforma del pubblico impiego
Risultati e linee di innovazione
03 FEBBRAIO 2009**

Come richiestoci dalle strutture Provinciali e Regionali, e al fine di portare a conoscenza dei quadri sindacali, degli iscritti e simpatizzanti, pubblichiamo l'accordo interconfederale firmato con la CONFINDUSTRIA in data 15 aprile 2009 e la relativa documentazione allegata, concernente la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, nonché la raccolta e le indicazioni del Governo sulla contrattazione collettiva, nuovo modello contrattuale e riforma del Pubblico Impiego – risultati e linee di innovazione del 03 febbraio 2009.

**Il coordinamento nazionale
Confusa-uns Beni Culturali**

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

Premessa

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, organizzazioni di rappresentanza delle imprese ed organizzazioni sindacali dei lavoratori con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009, cui viene data completa attuazione con la presente intesa, per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

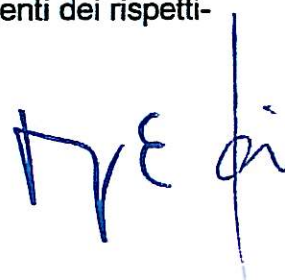
Le parti convergono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di avere 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.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti 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.

Con il presente accordo le parti stipulanti concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce le regole già definite nel paragrafo "2. *Assetti contrattuali*" del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 su "*Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo*".

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti costituiscono a livello interconfederale un Comitato paritetico quale specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo costante anche con l'obiettivo di fornire, in una logica di diffusione delle *best practices*, linee di orientamento per i comportamenti dei rispetti-



vi organismi e dei loro rappresentanti ai vari livelli, secondo quanto stabilito con apposito regolamento che forma parte integrante del presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti concordano

1. Gli assetti della contrattazione collettiva

1.1. In coerenza con gli obiettivi individuati in *Premessa* le parti confermano un modello di assetti contrattuali che prevede:

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

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

2.1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha le seguenti caratteristiche:

- ✓ durata triennale tanto per la parte economica che normativa
- ✓ la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

2.2. Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - in un 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.

L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità sulla base di una specifica lettera di incarico.

Lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

2.3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.

A tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce, a valere per il sistema delle imprese rientranti nel campo di applicazione, la disciplina dei diritti di informazione e consultazione in attuazione delle direttive europee nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici per approfondire i temi connessi agli andamenti economico-sociali ed alle politiche settoriali.

Sui risultati delle iniziative di approfondimento possono essere realizzati avvisi comuni fra le parti stipulanti anche ai fini dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle Istituzioni competenti.

È inoltre competenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria definire ulteriori forme di bilateralità, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese nonché la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

2.4. Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, aziendale o territoriale nonché i tempi di apertura e lo svolgimento dei negoziati.

In ogni caso le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.



Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria non sia stato ancora rinnovato, è previsto l'interessamento del Comitato paritetico per la gestione del presente accordo interconfederale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto.

3. Il secondo livello di contrattazione.

3.1. Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali.

Le parti, pertanto, con il presente accordo interconfederale confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti.

3.2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem".

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.

3.3. Rispetto alla contrattazione aziendale con contenuti economici, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di

qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

3.4. Per favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, con le incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, possono concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile con le caratteristiche di cui al precedente punto 3.3. che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

Per valorizzare le esperienze realizzate ed i risultati conseguiti, anche attraverso le iniziative di categoria, in termini di miglioramento degli indicatori economici aziendali, possono essere costituiti in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare ed analizzare la contrattazione di secondo livello.

I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico interconfederale per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo ed ai fini delle verifiche richieste per legge allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di incentivazione della contrattazione di secondo livello.

3.5. Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che a livello territoriale l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale siano interessate dalle parti per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo.

3.6. Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione delle clausole tutte così come definite nel presente punto 3., saranno disciplinate fra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse parti adiranno un collegio di arbitrato secondo modalità e procedure stabilite nel contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o con specifico accordo interconfederale.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Per la realizzazione di quanto qui stabilito, in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria le parti disciplineranno le specifiche procedure di conciliazione ed arbitrato.

4. Elemento di garanzia retributiva

4.1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria stabiliscono che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.

Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia si colloca al termine della vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

5. Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio.

5.1. Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

La capacità di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti.

In ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

Sono fatte salve diverse soluzioni già definite in materia dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

6. Disposizioni transitorie.

6.1. Il presente accordo decorre dal 15 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 15 aprile 2013.

Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche od integrazioni.

6.2. Tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello, la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale.

Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 2.4. dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1° novembre 2009. Nel frattempo devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993 con le modalità in atto.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

7. Rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva

7.1. Le parti confermano 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 valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale.

7.2. Per un regolato sistema di relazioni industriali le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare - nell'esercizio del cosiddetto potere d'influsso proprio delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori - tutte le regole che liberamente sono definite in materia di contrattazione collettiva.

8. Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

8.1. Le parti confermano l'interesse a proseguire nell'attività di verifica circa la possibilità di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria.

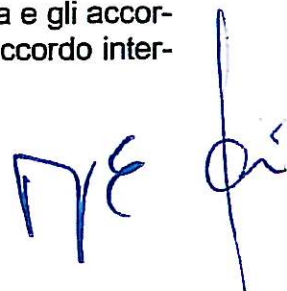
Per ognuna delle tre distinte ipotesi dovrà essere verificato lo specifico interesse reso esplicito dalle Associazioni/Federazioni di Categoria titolari dei rispettivi contratti nazionali.

In funzione di detta verifica le parti potranno individuare ed essere garanti degli obiettivi comuni e condivisi che - su richiesta delle categorie interessate - possono eventualmente favorire operazioni di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro, secondo le decisioni assunte dalle categorie stesse.

Nell'ambito dell'attività di verifica, che rientra nelle competenze del Comitato paritetico, saranno esaminate anche 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.

Dichiarazione fra le parti

In relazione a quanto previsto dalle disposizioni transitorie di cui al punto 6.2. le parti concordano che anche i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello con scadenza precedente alla firma del presente accordo inter-

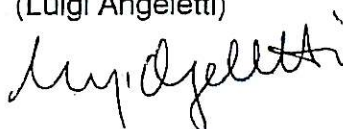


confederale ma per i quali non sia ancora iniziato il confronto negoziale per il rinnovo, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo.

CGIL
(Guglielmo Epifani)

CISL
(Raffaele Bonanni)

UIL
(Luigi Angeletti)



CONFINDUSTRIA
(Emma Marcegaglia)



Allegato

Regolamento per il funzionamento del Comitato paritetico interconfederale di cui all'accordo del 15 aprile 2009

1. Le parti stipulanti attivano una sede interconfederale di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico che, di norma, quattro volte l'anno ed in ogni altra occasione ritenuta opportuna, prenderà in considerazione l'evoluzione dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali anche al fine di verificare la funzionalità delle regole definite con l'"*Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*".

In questa stessa sede formerà oggetto di analisi e confronto l'andamento dei principali aspetti delle relazioni industriali quali, ad esempio, il costo del lavoro, la dinamica della produttività del lavoro, i tassi di occupazione e la gestione delle risorse umane con particolare riferimento ai regimi di impiego, al collocamento, alla mobilità, alla cassa integrazione, alle pari opportunità, ecc., nonché, anche sulla base delle informazioni rese dalle rispettive strutture di categoria e territoriali, lo sviluppo della contrattazione collettiva in sede di categoria, di territorio e di azienda.

2. Il Comitato è composto da 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti firmatarie.

I componenti durano in carica per tutta la vigenza dell'accordo interconfederale 15 aprile 2009 e possono essere sostituiti mediante comunicazione scritta dalle stesse organizzazioni che li hanno nominati.

Nella seduta di insediamento il Comitato definirà le modalità di convocazione e di funzionamento.

Per la validità delle riunioni del Comitato è richiesta la presenza di almeno 7 componenti di cui almeno 3 rappresentanti di ognuna delle due parti.

3. Le deliberazioni del Comitato sono assunte all'unanimità.

Il Comitato procede con deliberazioni nei casi di ritardata conclusione del rinnovo di un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, come previsto al punto 2.4. dell'accordo interconfederale e nell'ipotesi di approvazione di linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentati ai vari livelli.

Sugli altri temi oggetto di approfondimento ed esame congiunto, potranno far seguito valutazioni e proposte autonome o convergenti. Qualora sia stata acquisita una posizione comune, potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto



anche secondo lo schema dell'avviso comune da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni e degli Enti pubblici competenti.

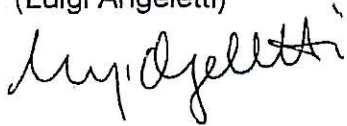
Dopo il primo anno di attività le parti potranno deliberare circa la pubblicazione di un Rapporto congiunto annuale sullo stato delle relazioni industriali e della gestione del fattore lavoro nell'industria e nei servizi, eventualmente da presentare in occasione di un apposito evento pubblico.

Per le attività di approfondimento ed esame congiunto il Comitato potrà avvalersi del contributo di analisi e proposta di autorevoli esperti di economia, diritto del lavoro, relazioni industriali, sociologia.

CGIL
(Guglielmo Epifani)

CISL
(Raffaele Bonanni)

UIL
(Luigi Angeletti)



CONFINDUSTRIA
(Emma Marcegaglia)





Presidenza del Consiglio dei Ministri

- CGIL *[Signature]*
- CISL *[Signature]*
- UIL *[Signature]*
- UGL *[Signature]*
- CISAL *[Signature]*
- CONFSAI *[Signature]*
- SIN.PA *[Signature]*
- CONFINDUSTRIA *[Signature]*
- CONFCOMMERCIO *[Signature]*
- CONFESERCENTI *[Signature]*
- CONFAPI *[Signature]*
- ABI
- ANIA
- CONFSERVIZI *[Signature]*
- CONFETRA *[Signature]*
- CONFARTIGIANATO *[Signature]*
- CNA *[Signature]*
- CASARTIGIANI *[Signature]*
- CLAAI *[Signature]*
- CONFAGRICOLTURA *[Signature]*
- COLDIRETTI *[Signature]*
- CIA *[Signature]*
- COPAGRI
- LEGA DELLE COOPERATIVE
- CONFCOOPERATIVE *[Signature]*
- UNCI
- AGCI *[Signature]*
- UNIONE ITALIANA COOPERATIVE
- CIDA
- CONFEDIR
- CIU UNIONQUADRI *[Signature]*
- CONFAIL *[Signature]*
- CUQ
- ASSOLAVORO
- CONFEDERTECNICA
- CONFPROFESSIONI *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* 7

**ACCORDO QUADRO
RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI**

ROMA, 22 GENNAIO 2009

Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare - con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni- un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche modalità, criteri, tempi e condizioni con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale comune nel settore pubblico e nel settore privato:

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e la contrattazione di secondo livello come definita dalle specifiche intese;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:
 - ✓ avrà durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
 - ✓ avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
 - ✓ per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un 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. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;

- ✓ si procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- ✓ la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;
- ✓ il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale;
- ✓ il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese;
- ✓ nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai Ministeri competenti, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- ✓ nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto

dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore;

3. la contrattazione collettiva nazionale di categoria o confederale regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione;
4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;
5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;
6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;
7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;
8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di "tregua sindacale" utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;
9. per il secondo livello di contrattazione come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - le parti confermano la necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati

all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;

10. nel settore del lavoro pubblico l'incentivo fiscale-contributivo sarà concesso, gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica;
11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;
12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;
13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge;
14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalità e condizioni;
15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva;
16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda,

- situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;
17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;
 18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita;
 19. le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Contrattazione collettiva, nuovo modello contrattuale e riforma del pubblico impiego

Risultati e linee di innovazione

3 Febbraio 2009

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione





Argomenti

I problemi della contrattazione nel pubblico impiego

Decisioni e azioni del Governo

Chiusura dei contratti nazionali aperti (biennio economico 2008-2009)

Tutela delle retribuzioni dei dipendenti pubblici

Il nuovo modello contrattuale

La riforma del pubblico impiego



I problemi della contrattazione nel pubblico impiego - 1

- Le retribuzioni di fatto dei dipendenti pubblici presentano, dal 2000 in poi, una crescita superiore a quella del settore privato (3,9% l'anno contro 2,8% nel privato: in complesso 30,4% contro 21,5%).
- Tra il 2000 e il 2007 le retribuzioni definite dai contratti nazionali sono cresciute per i dipendenti pubblici più che per i privati (2,7% contro 2,5%), e ben più dell'inflazione effettiva (2,3%).
- Inoltre, anche in relazione con la diffusione pressoché universale della contrattazione decentrata, lo slittamento salariale è stato molto superiore (1,2 punti l'anno contro 0,3 nel privato).



I problemi della contrattazione nel pubblico impiego - 2

- In pratica, il precedente modello contrattuale (il Protocollo del 1993), mentre vincolava rigidamente i dipendenti privati a contrattare le retribuzioni decentrate nel rispetto della performance economica dell'impresa, non imponeva nessun limite o riferimento aggregato alle risorse da appostare per la contrattazione nel pubblico impiego.
- Infine, la contrattazione collettiva nel pubblico impiego soffriva da tempo di consistenti ritardi. Il rinnovo dei contratti scaduti richiedeva anni di attesa (mediamente 24,5 mesi, contro meno di 5 mesi nell'industria e meno di 7 mesi nei servizi privati).
- In altri termini, nella media i contratti del pubblico impiego erano già scaduti nel momento in cui venivano rinnovati – ciò che evidentemente comportava un notevole disagio per i dipendenti e una perdita della capacità di governo della contrattazione per il datore di lavoro pubblico.



Decisioni e azioni del Governo - 1

- Nella piena coscienza di questi problemi e dell'impossibilità di risolverli nell'ambito dell'attuale modello contrattuale, il Governo ha lanciato un piano d'azione in 3 punti, diretto a:
 1. Chiudere al più presto tutti i contratti aperti riferiti al biennio 2006-2007 e stipulare – possibilmente entro il 2008 – tutti i contratti nazionali relativi al biennio 2008-2009;
 2. Rafforzare il ruolo della valutazione di performance nella contrattazione salariale decentrata;
 3. Ideare e applicare dal 2010 un riforma strutturale del modello contrattuale del settore pubblico.



Decisioni e azioni del Governo - 2

- In particolare, per conseguire il primo obiettivo (chiusura dei contratti scaduti) il Governo ha proposto alle Organizzazioni Sindacali dei dipendenti pubblici un Protocollo, che è stato sottoscritto il 30 ottobre scorso da cinque Organizzazioni (CISL, UIL, CONFSAL, UGL, USAE), rappresentative della maggioranza del settore pubblico.
- Per raggiungere il secondo e terzo obiettivo (nuovo modello contrattuale e valutazione e trasparenza), il Governo ha introdotto nuove norme (nella legge n. 133/2008 e nella legge finanziaria 2009), ha presentato al Parlamento un disegno di legge delega (A.S. 847) e ha aperto un tavolo di consultazione con le Organizzazioni Sindacali.



Il Protocollo del 30 ottobre 2008

- Il Protocollo prevede di:
 - Procedere al più presto alla chiusura di tutti i contratti collettivi relativi al biennio economico 2008-2009, con un incremento retributivo a regime (da gennaio 2009) pari al 3,2%;
 - Recuperare le risorse derivanti dai tagli ai fondi unici di amministrazione: circa 190 milioni di euro;
 - Recuperare per la contrattazione integrativa le risorse derivanti dalla disapplicazione delle leggi speciali per il 2009 (530 milioni di euro).



Tutela delle retribuzioni in caso di ritardo nei rinnovi

- Inoltre, il Governo ha introdotto una nuova norma per erogare anche ai dipendenti pubblici l'indennità di vacanza contrattuale (IVC), così come stabilito nel Protocollo 1993 e applicato nel privato, senza necessità di un contratto *ad hoc* (sinora invece previsto per quasi tutti i pubblici dipendenti).
- In questo modo, a dicembre con la tredicesima è stato erogato a ciascun dipendente del settore statale un importo lordo di 165 euro.
- E, nel caso in cui non sia stato ancora concluso l'accordo, le Amministrazioni sono autorizzate a pagare da gennaio 2009 fino all'intero incremento stabilito in finanziaria (3,2%).
- L'intero "pacchetto salariale" varato dal Governo comporta una crescita delle retribuzioni dei dipendenti pubblici stimata al 3,8% nel 2008 e al 3,4% nel 2009.



Produttività

- Le risorse recuperate per i trattamenti accessori dovranno essere **destinate all'incentivazione della produttività** dei dipendenti,
- mediante l'individuazione nei CCNL di **criteri rigorosamente selettivi**,
- con particolare riferimento all'introduzione di **meccanismi premiali dei profili qualitativi e quantitativi della prestazione lavorativa**.

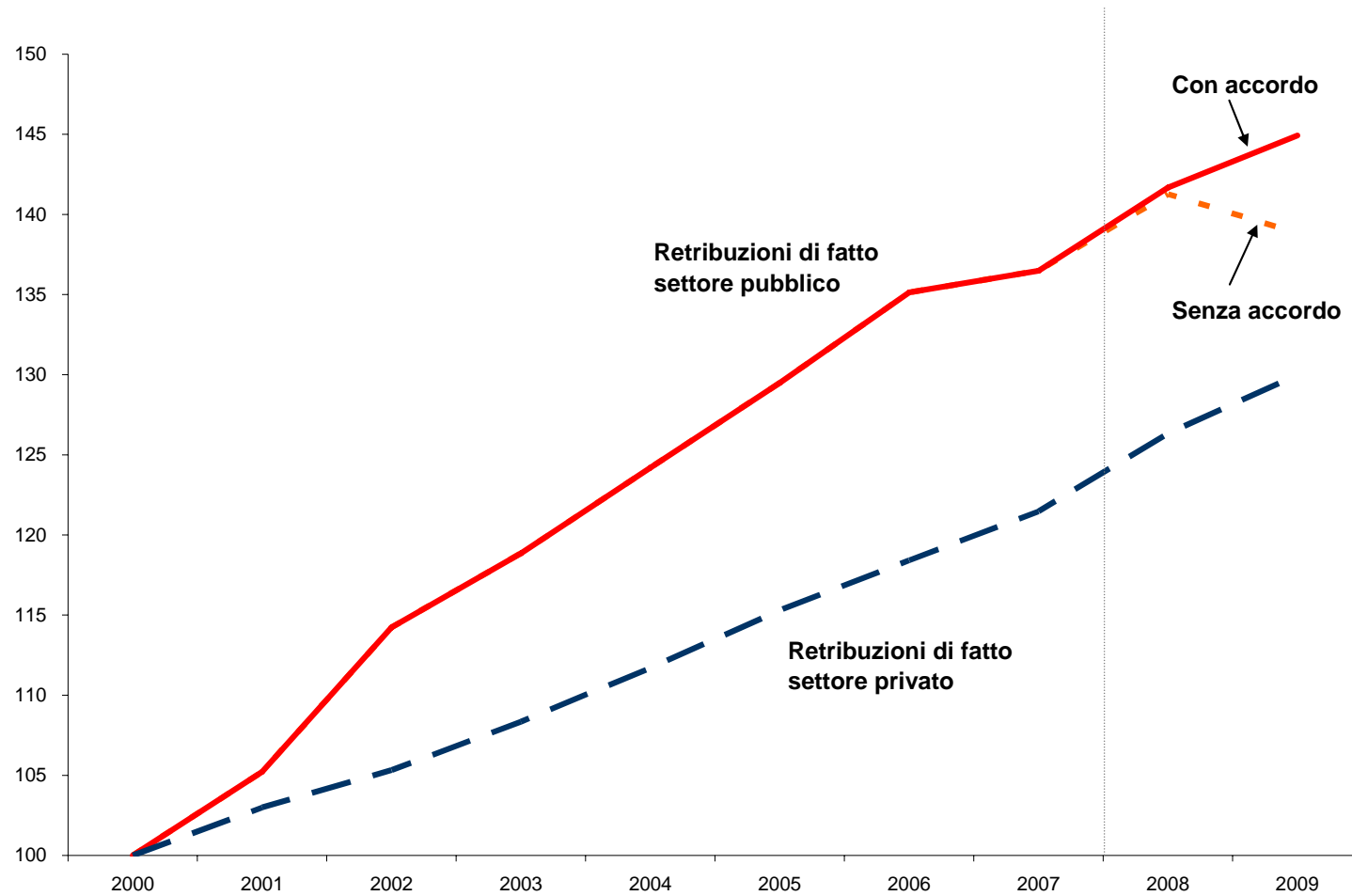


Effetto retribuzioni - 1

- Per i contratti chiusi entro il 2008, comprese le pendenze del biennio **2006-2007** ancora aperte, il biennio si chiude:
 - con un aumento a regime, rispetto al 2007, del **6,9 per cento** al netto;
 - e del 7,3 per cento al lordo degli arretrati.



Effetto retribuzioni - 2



Retribuzioni lorde per unità di lavoro numeri indice
2000= 100



Rinnovo dei contratti del Pubblico impiego - 1

- Dopo l'approvazione della finanziaria da parte del Consiglio dei ministri, il 1° di ottobre sono stati inviati all'ARAN gli atti di indirizzo per il rinnovo dei contratti del biennio economico 2008-2009 afferenti al comparto Stato (Ministri, Agenzie fiscali e Scuola).
- Il 30 di ottobre 2008 è stato firmato il protocollo con le organizzazioni sindacali per il rinnovo dei contratti del biennio economico 2008-2009.
- Nel mese di dicembre sono stati firmati i contratti dei comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Scuola e Enti pubblici non economici.
- A gennaio è stato firmato il contratto per i dipendenti delle Università e si sta definendo quello della Ricerca.



Rinnovo dei contratti del Pubblico impiego - 2

- All'appello mancano solo le Regioni, Enti locali e Sanità, che per vari motivi sono in una situazione di stallo e che comunque, in base alle tutele disposte dalla legge finanziaria, potrebbero erogare fino al 100% dell'incremento previsto per tutti i dipendenti pubblici (3,2%).
- **Per la prima volta dal 1993**, anno di entrata in vigore della riforma che ha introdotto la privatizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, **è stata chiusa la maggioranza dei contratti entro il primo anno della scadenza del biennio contrattuale.**
- **Dal mese di febbraio i dipendenti del settore Stato (circa 1.300.000 dipendenti) riceveranno quindi in busta paga gli aumenti contrattuali.** E' un risultato estremamente importante, tenuto conto che è stato ottenuto in un contesto economico difficile come quello che stiamo vivendo.



Rinnovo dei contratti del Pubblico impiego - 3

- **Nelle competenze di febbraio saranno corrisposti:**
 - **Ministeri** 70 euro per l'aumento a regime e 53,40 euro come arretrato del mese di gennaio **totale 123,40 euro lordi;**
 - **Agenzie fiscali** 76,70 euro per l'aumento a regime e 66,30 euro come arretrato del mese di gennaio **totale 143,00 euro lordi;**
 - **Scuola** 73,10 euro per l'aumento a regime e 59,90 euro come arretrato del mese di gennaio **totale 133,00 euro lordi.**



Il nuovo modello contrattuale - 1

- Al fine di porre rimedio ai problemi riscontrati nell'applicazione del vecchio modello contrattuale, subito dopo la firma del Protocollo del 30 ottobre, il Governo ha aperto un tavolo di consultazione con le Organizzazioni Sindacali per verificare l'adeguamento al settore pubblico delle linee guida per la riforma del modello contrattuale privato, sottoscritte il 10 Ottobre da Confindustria, CISL e UIL.
- Sulla base della consultazione, il Governo ha quindi definito con l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 i lineamenti di ***un nuovo modello contrattuale per tutti i lavoratori dipendenti***, che verrà applicato alla contrattazione pubblica dal 2010.



Il nuovo modello contrattuale - 2

- L'obiettivo fondamentale del nuovo modello contrattuale, *comune a tutti i comparti di contrattazione privati e pubblici*, è di varare un contratto nazionale triennale,
 - basato su un ***indice previsionale di inflazione*** e non più sull'inflazione programmata.
- Un secondo obiettivo fondamentale è quello di dare più risorse alla contrattazione decentrata, in termini sia di aumenti salariali, sia di sgravi fiscali e contributivi, al fine di incentivare lo sviluppo della produttività.
- L'Accordo prevede anche procedure di raffreddamento del conflitto e di snellimento delle procedure, al fine di assicurare la tempestività dei rinnovi.



Riforma della PA - 1

Atto Senato 847/2008

Il 18 dicembre l'aula di Palazzo Madama ha definitivamente approvato - con 147 voti a favore, 9 voti contrari e 109 voti di astensione – il Ddl Brunetta di riforma della Pubblica Amministrazione ("Disegno di legge recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico"). Il Ddl è ora all'esame della Camera dei Deputati.

L'approvazione sostanzialmente bipartisan di una riforma istituzionale così importante per il Paese non può non essere motivo di grande soddisfazione.



Riforma della PA - 2

Atto Senato 847

Obiettivi della riforma:

- ❑ convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;
- ❑ miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva;
- ❑ introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture amministrative, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità;
- ❑ valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali;
- ❑ definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;
- ❑ introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale.



Riforma della PA - 3

Atto Senato 847

RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE E DELL'ARAN:

- verranno precisati gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge (e all'autonoma iniziativa manageriale delle amministrazioni);
- saranno riordinate, anche in accordo con il nuovo modello contrattuale varato il 22 gennaio, le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico;
- sarà riformata l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura e agli organi della medesima Agenzia;
- sarà semplificato il procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi.



Riforma della PA - 4

Atto Senato 847

VALUTAZIONE DEL PERSONALE E AGENZIA PER LA VALUTAZIONE

- Sarà istituito, nell'ambito del riordino dell'ARAN e in posizione autonoma e indipendente (la nomina dei membri dell'organismo è subordinata al parere favorevole dei due terzi dei componenti delle Commissioni parlamentari competenti), un **Organismo centrale per la valutazione e la trasparenza** con il compito di:
 - ❑ indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione;
 - ❑ garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione;
 - ❑ assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale.

- Sarà assicurata la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione.



Riforma della PA - 5

Atto Senato 847

MERITO, INCENTIVI E PREMI

Saranno introdotti nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni concreti strumenti di **valorizzazione del merito** e metodi di **incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa**, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva

e saranno stabilite **percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività**, previa misurazione secondo criteri oggettivi del contributo e del rendimento del singolo dipendente pubblico.