

L'ACCORDO SEPARATO SUL MODELLO CONTRATTUALE COMMENTATO PUNTO PER PUNTO

PER SAPERNE DI PIU' METTIAMO A CONFRONTO

- la Piattaforma unitaria del maggio scorso
 - l'Accordo separato del 22 gennaio
- le Linee guida di Confindustria e Confcommercio

Obiettivo della riforma

La Piattaforma unitaria di maggio dice:

“Obiettivi centrali sono il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori attraverso la crescita della qualità, del nostro paese, delle sue reti materiali e immateriali, del suo stato sociale e della qualità, competitività e produttività delle imprese. L'obiettivo è la realizzazione di un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati”.

L'Accordo separato del 22 gennaio dice:

“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”.

Commento:

Gli “accordi interconfederali” richiamati nell'Accordo del 22 gennaio non hanno nessun vincolo, quindi possono diversificarsi ampiamente - come vedremo peraltro sul salario del contratto nazionale e sul II° livello - e sono già profondamente differenziati tra pubblico e privato.

Livelli di contrattazione

La Piattaforma unitaria:

“conferma di due livelli contrattuali tra loro complementari”.

L'Accordo separato:

“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”.

Le Linee guida Confindustria:

“si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto nazionale di

categoria e la contrattazione di secondo livello, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, **secondo l'attuale prassi**, nell'ambito di specifici settori”.

Le Linee guida Confcommercio:

“Si conferma un assetto su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, **secondo l'attuale prassi**, nell'ambito di specifici settori”.

Commento:

Tutta la struttura dell'accordo separato di Palazzo Chigi è fondata sull'ambiguità del rapporto tra i “principi” definiti nell'accordo quadro e le intese specifiche. In ragione di questo vale la pena di ricollegare i vari testi. Sui livelli si evince che sono riconfermati due livelli, in coerenza con la piattaforma, ma sono poi declinati limitando la contrattazione di secondo livello alla conferma della prassi in atto. Non vi è quindi un allargamento della contrattazione.

Triennialità

Rivendicata nella piattaforma e indicata in tutte le intese

Commento:

Indubbio limite è che nessuna delle intese/Linee guida delle associazioni prevede come collegare la fine del modello precedente con la nuova intesa (salvo gli artigiani), starà quindi alle piattaforme di rinnovo dei contratti il determinare come operare la congiunzione

Contratto nazionale di Lavoro

La Piattaforma unitaria:

“Sulla parte economica occorre recuperare l'attendibilità della natura di inflazione cui fare riferimento ed ancorare il sostegno del salario a criteri credibili definiti e condivisi in ambito di vera

politica dei redditi.

Va utilizzato un concetto di **“inflazione realisticamente prevedibile”**, supportata dai parametri ufficiali di riferimento, a livello dei CCNL.

In questo quadro va posto il tema dell'adeguamento degli attuali indicatori di inflazione (utilizzando altri indicatori certi quali il deflatore dei consumi interno o l'indice armonizzato europeo corretto con il peso dei mutui).

Rispetto al realizzarsi di **eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero”**.

L'Accordo separato:

“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”**.

Le Linee guida Confindustria:

a) “la individuazione dell'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, elaborato da Eurostat per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;

b) l'elaborazione della previsione da parte di un soggetto terzo sulla base di una specifica lettera di incarico;

c) la verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente

osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;

d) l'affidamento al Comitato - costituito a livello interconfederale quale specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo **della verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi. Il recupero degli eventuali scostamenti** sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale in termini di variazione dei minimi.

e) l'applicazione del 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 nazionale”**.

Le Linee guida Confcommercio:

- “Si condivide la necessità di un parametro nazionale cui agganciare la dinamica salariale dei rinnovi nazionali, a partire da un valore retributivo medio, quale un indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e che andrebbe elaborato da un soggetto terzo istituto (es banca d'Italia)”.

- “**La verifica sugli eventuali scostamenti, a nostro giudizio, dovrebbe essere competenza delle parti stipulanti che potranno definirne modalità e condizioni”**.

- “Nella valutazione complessiva sulla crescita delle retribuzioni, nei settori rappresentati da Confcommercio, non si potrà non tenere conto anche dei benefici economici per i lavoratori derivanti dalla bilateralità che opera sul CCNL a carico delle aziende, che dovrebbe anche essere ricondotta ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare”.

Commento:

Come si può ben vedere siamo di fronte ad un indicatore depurato che si confronta con l'inflazione effettiva depurata. Qui si conferma che, al di là delle previsioni e delle osservazioni sul passato, il principio che si afferma, contenuto anche nelle intese specifiche, è che non vi è mai il recupero sull'inflazione reale.

Inoltre, la verifica, salvo che nelle linee guida Confcommercio, non è affidata alle parti

contrattuali ma al “comitato”, che verificherà la “significatività” degli scostamenti: al termine significatività è affidata la certezza del recupero.

Su che base si fa il calcolo? Dice l'accordo separato su una base definita dalle singole intese. Ci pensano le linee guida di Confindustria a precisare cosa significa, ovvero una retribuzione di riferimento fissata con voci differenti ed inferiori da quelle che costituiscono il valore punto definito dai contratti. Più generica la definizione di Confcommercio.

Obiettivo modello universale pubblico privato

L'Accordo separato:

“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”.

Commento:

Come è evidente per i pubblici la definizione dell'IPCA è condizionata alla legge finanziaria, pur essendo comunque depurata, e la base di calcolo è definita al ribasso rispetto all'attuale prassi.

Se ragioniamo in coerenza alla piattaforma, e quindi alla valorizzazione del salario, tutela reale, contratto e crescita nel secondo livello, il contratto determina la non copertura attraverso la depurazione, il non recupero sull'inflazione reale e la base di calcolo. *Inoltre va osservato che mentre il non recupero rimane visibile, la perdita sulla*

retribuzione di riferimento permarrà nel tempo ma non sarà più visibile.

Risulta astruso un ragionamento che sentiamo fare ovvero che quest'ipotesi è meglio dell'inflazione programmata, quindi meglio dei rinnovi contrattuali, ma da quando è stato abolito il rapporto tra inflazione programmata e politica dei redditi (governo Berlusconi), non si sono più rinnovati i contratti sull'inflazione programmata, ancor più incredibile è che sostenere che del valore di tutela del salario del CCNL faccia parte l'elemento di garanzia, mentre dovrebbe essere la compensazione della mancata contrattazione di secondo livello

Possiamo quindi confermare che l'intesa separata del 22 gennaio, così come è costruita e supportata dalle cosiddette intese di settore, programma la riduzione della tutela delle retribuzioni dall'inflazione reale.

Superamento dell'IVC e decorrenza dei minimi contrattuali

La Piattaforma unitaria:

“Occorre vincolare meglio il rispetto della tempistica dei rinnovi. Le una tantum a posteriori non recuperano mai del tutto il periodo di vacanza e il sistema delle IVC si è rivelato troppo debole come deterrente per dare certezza ai rinnovi.

Va considerata l'introduzione di penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze.

Si può pensare di **fissare comunque la decorrenza dei nuovi minimi salariali dalla scadenza del vecchio CCNL**, superando così la concezione di “vacanza contrattuale”, di una tantum o di indennità sostitutive.

Le trattative per il rinnovo dei CCNL dovranno iniziare 6 mesi prima delle loro scadenze”.

L'Accordo separato:

“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;

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”.

Le Linee guida Confindustria:

“Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti nazionali, è previsto che la presentazione delle richieste sindacali avvenga sei mesi prima della scadenza del contratto. A questo stesso **obiettivo è rivolta anche la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica**, che le categorie stabiliranno nei singoli contratti, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo”.

Le Linee guida Confcommercio:

“La previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica che le categorie stabiliranno nei singoli contratti, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, dovrà in ogni caso essere legata alla presentazione della piattaforma sindacale sei mesi prima della scadenza. Occorre infatti per consentire alle parti di avere un tempo adeguato per la negoziazione, una finestra temporale effettiva di almeno sei mesi a partire dal momento della presentazione della piattaforma al fine della decorrenza di questa nuova IVC”.

Commento:

Si può vedere come tutte le formulazioni prevedano un meccanismo non indicato con certezza che lascia aperta sia l'effettiva decorrenza, che una tantum o altre strade, essendo lasciato alla conclusione tra le parti e quindi non assume quel valore di deterrenza che proponevamo in sostituzione dell'IVC.

Bilateralità

La Piattaforma unitaria:

“La bilateralità offre una serie di strumenti attuativi esclusivamente “al servizio” della contrattazione; deve essere rafforzata e qualificata sia a livello nazionale che né l territorio, qualificandolo anche sui temi del welfare contrattuale in modo da garantirne la natura integrativa”.

L'Accordo separato:

“la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di

bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare”.

Le Linee guida Confindustria:

“Il contratto nazionale può 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”.

Le Linee guida Confcommercio:

• “Nella valutazione complessiva sulla crescita delle retribuzioni, nei settori rappresentati da Confcommercio, non si potrà non tenere conto anche dei benefici economici per i lavoratori derivanti dalla bilateralità che opera sul CCNL a carico delle aziende, che dovrebbe anche essere ricondotta ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare.

• La bilateralità sviluppata nei settori rappresentati da Confcommercio, andrà valorizzata come luogo di collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi specifici per cui ciascun ente è stato istituito. Dovrà sempre più ispirarsi a principi coerenti e innovativi in grado di incidere significativamente a favore di un nuovo modello di relazioni sindacali, che non potranno vedere la sovrapposizione tra conflitto e collaborazione nelle medesime sedi. La bilateralità dovrà quindi rappresentare un valore, divenendo anche un efficace strumento di regolazione dei rapporti e di prevenzione del conflitto. Le parti lavoreranno insieme ad una riorganizzazione della bilateralità per renderla sempre più rispondente alle esigenze dei lavoratori e delle imprese”.

Commento:

Testi ancor più precisi sulla bilateralità troviamo in Confapi, ma già da questo spaccato troviamo che vi è sovrapposizione tra livello confederale e di categoria, che le dizioni sono generiche e che la natura contrattuale non è precisata, oltre all'ampio interesse delle Associazioni ai benefici fiscali

Secondo livello

La Piattaforma unitaria:

“Va sostenuta la diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione. Vanno rafforzati gli strumenti già definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive

di detassazione.

Va affermata per via pattizia l'effettività e la piena agibilità del secondo livello di contrattazione. I CCNL dovranno prevedere, in termini di alternative, la sede aziendale o territoriale. Quest'ultima deve potersi dispiegare in una molteplicità di forme: regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito. Questi obiettivi insieme danno compiutezza ed equilibrio al sistema contrattuale proposto. Le oggettive differenze tra i vari settori rendono necessario che siano i singoli CCNL a definire le articolazioni del secondo livello.

La contrattazione accrescitiva di secondo livello sarà incentrata sul salario per obiettivi rispetto a parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia.

Il legame tra quote di salario e il complesso degli obiettivi di un'impresa richiede trasparenza sul quadro economico-finanziario e di bilancio, rispetto dei tempi delle verifiche e una più approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione (assetti societari, situazioni debitorie e finanziarie).

La finanziarizzazione dell'economia rende sempre più necessaria la conoscenza in tempo reale degli aspetti finanziari per poter "leggere" l'impresa".

L'Accordo separato:

"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;**

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:

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; **eventuali controversie nella applicazione**

delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;

la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; 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".

Le Linee guida Confindustria :

"per quanto riguarda il **secondo livello di contrattazione** - parimenti a vigenza triennale - si conferma l'importanza che vengano incrementate e rese strutturali tutte le scelte operate con il Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, attuate con D.M. 7 maggio 2008 e gli interventi normativi di cui all'art. 2 del D.L. n. 93/08, convertito in legge n.126/08, volti 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, ecc. concordati fra le parti.

Si confermano le regole che presiedono alla contrattazione di secondo livello e cioè: che si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge; che deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem".

Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva, in sede territoriale e poi a livello nazionale.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, è previsto il ricorso ad un collegio di arbitrato, secondo modalità e procedure stabilite nel CCNL 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.

Rispetto alla contrattazione 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 efficienza, di efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Si precisa inoltre che il premio deve avere

caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge.

Per i contratti territoriali devono essere determinati criteri di misurazione della produttività, qualità, ecc., sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità di tutte le imprese del settore.

Le modalità di determinazione del premio in azienda devono anche assicurare piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

Si prevede poi che le parti nei contratti nazionali possano concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile per la diffusione della contrattazione di secondo livello, anche con le incentivazioni previste, nelle PMI”.

Le Linee guida Confcommercio:

- “Per quanto attiene al secondo livello di contrattazione, aziendale o in alternativa territoriale, si condivide la necessità di confermare e rendere strutturali gli incentivi fiscali legati al recupero della produttività, confermando le regole per le quali tale contrattazione 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, secondo il principio del “ne bis in idem”.

Eventuali controversie sono da demandare all'autonomia collettiva alle condizioni e con le modalità da definire nei contratti nazionali.

Analogamente si conferma il ricorso al collegio arbitrale secondo le prassi stabilite dalla contrattazione nazionale.

- Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile, dovranno essere determinati avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Evidenziando come nei settori rappresentati da Confcommercio la produttività non si misuri solo in numero di ore lavorate, ma forte valenza assume la modalità di utilizzo delle ore stesse, nella logica qualità del servizio offerto e di conseguente crescita aziendale.

- Si condivide che le parti nei contratti

nazionali possano concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile per la diffusione della contrattazione di secondo livello, anche con le incentivazioni previste, nelle PMI”.

Commento:

Oltre alle evidenti analogie tra le varie intese valgono le seguenti affermazioni: non vi è uguale norma tra pubblico e privato, tutto è basato sul premio e soprattutto sulla detassazione, come già detto il riferimento è alle intese specifiche e quindi per Confindustria alle prassi in atto, tutto poi rafforzato dal ne bis in idem, che non citato nell'accordo quadro è nei fatti richiamato dall'eccezione artigiani che hanno le materie definite solo per esclusività di livello.

Elemento di garanzia

La Piattaforma unitaria:

“I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del secondo livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL”.

L'Accordo separato:

“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”.

Linee guida Confindustria:

“L'attivazione di un “elemento di garanzia retributiva” - nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva - che rappresenta una “rete di garanzia” a favore dei lavoratori dipendenti da aziende **nelle quali non si esercita la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto nazionale.** 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 collocano al termine della vigenza di ciascun contratto nazionale”.

Linee guida Confcommercio:

“Si sottolinea che in settori in cui il secondo livello di contrattazione raggiunge meno del 10% dei destinatari, **non si ritiene praticabile la previsione di un elemento economico** di garanzia a carico delle aziende nelle quali non si esercita la contrattazione, che si configurerebbe come un onere aggiuntivo che grava sulle aziende più deboli. Occorrerà incentivare il ricorso alla contrattazione integrativa quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori”.

Commento:

Nell'accordo quadro l'elemento di garanzia è assolutamente generico e salvaguarda intese precedenti, Confindustria è precisa nel dire che si riferisce a lavoratori che non percepiscano altro oltre al CCNL, quindi superminimi e salari unilaterali tagliano l'elemento di garanzia, Confcommercio lo esclude. Risulta davvero incomprensibile come si faccia ad affermare, in vari volantini che abbiamo visto, che è certo, generale, per tutti coloro che non fanno contrattazione.

Deroghe

La Piattaforma unitaria:

Non previste

L'Accordo separato:

“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**”.

Linee guida Confindustria:

“La proposta di riforma affida ancora alla contrattazione di settore la possibilità di consentire che nel territorio le Associazioni delle imprese ed i sindacati territoriali di categoria, possano accordarsi per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi del CCNL. L'obiettivo è di consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio, situazioni di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area. **La facoltà di modificare è**

esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL.

In ogni caso le intese devono essere approvate dalle parti stipulanti il CCNL”.

Linee guida Confcommercio:

“Le parti potranno accordarsi per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi del CCNL; nonché, per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL”.

Commento:

Il sistema derogatorio è chiaro, paradossalmente il testo di Confindustria salvaguarda il parere delle parti stipulanti del CCNL, Confcommercio affida al CCNL i criteri, il testo dell'accordo quadro lascia indefinito.

Omettiamo di commentare in questa sede le parti relative allo sciopero, tema che non ha confronti né nella piattaforma (ovviamente) né nelle Linee guida separate, così come le parti relative alla complessità della struttura tra principi e linee guida; al rapporto tra contratti e ruolo del comitato interconfederale, alla conciliazione e all'arbitrato.

Abbiamo scelto di mettere in evidenza quanto dicono i testi sul salario, sui livelli e le deroghe, per rendere comprensibile non ciò che si vorrebbe fosse l'Accordo, ma ciò che è stato realmente sottoscritto senza la CGIL.

**PER NOI IL TUO PARERE
SULL'ACCORDO SEPARATO
E' IMPORTANTE:**

**PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE
CONVOCATE DALLA CGIL
IN QUESTE SETTIMANE**

**X VOTA NEI SEGGI
ORGANIZZATI DALLA CGIL**



www.cgil.it - <http://blogs.cgil.it>