



L'accordo per la riforma della contrattazione: il senso delle novità

Milano, 25 febbraio 2010

Verso un sistema di relazioni industriali con più certezze

I sindacati concordano sulla necessità di:

- ➔ avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato
- ➔ in grado di dare certezze su soggetti, tempi e contenuti della contrattazione collettiva
 - ➔ attuando e rispettando le regole

Verso un sistema di relazioni industriali con più certezze

I sindacati si sono impegnati a:

- ➔ rispettare ed a far rispettare tutte le regole liberamente definite in materia di contrattazione collettiva

con questa logica è stata fatta la "manutenzione" del Protocollo del 23 luglio 1993 modificando:

- ➔ tutti quegli aspetti che l'esperienza dei passati quindici anni ci dice che non hanno funzionato od hanno funzionato solo in parte

Verso un sistema di relazioni industriali con più certezze

si superano gli antichi "rituali" per il rinnovo del contratto nazionale di categoria:

- ➡ un rinnovo ogni tre anni (non più 2+2)
- ➡ basta con la polemica sull'attendibilità dell'inflazione programmata
- ➡ gli aumenti in funzione di un meccanismo predeterminato sulla base di un parametro europeo (IPCA) con:
 - ▶ situazione più favorevole per i lavoratori
 - ▶ non propaga inflazione
 - ▶ certezza sulla base di calcolo
 - ▶ recupero degli eventuali scostamenti

Verso un sistema di relazioni industriali con più certezze

- ➡ 7 mesi di "tregua sindacale"
(divieto di sciopero, sanzionato con la revoca o la
sospensione dell'azione messa in atto)
per esaminare le richieste e chiudere l'accordo
- ➡ "una tantum" istituzionalizzata (si accelerano i
tempi del negoziato)
- ➡ interessamento delle Confederazioni in caso di
ritardo oltre i 6 mesi dalla scadenza del CCNL
 - ➡ 3 mesi di "tregua sindacale" per i rinnovi
aziendali ed interessamento delle Organizzazioni
territoriali in caso di ritardo oltre i 6 mesi

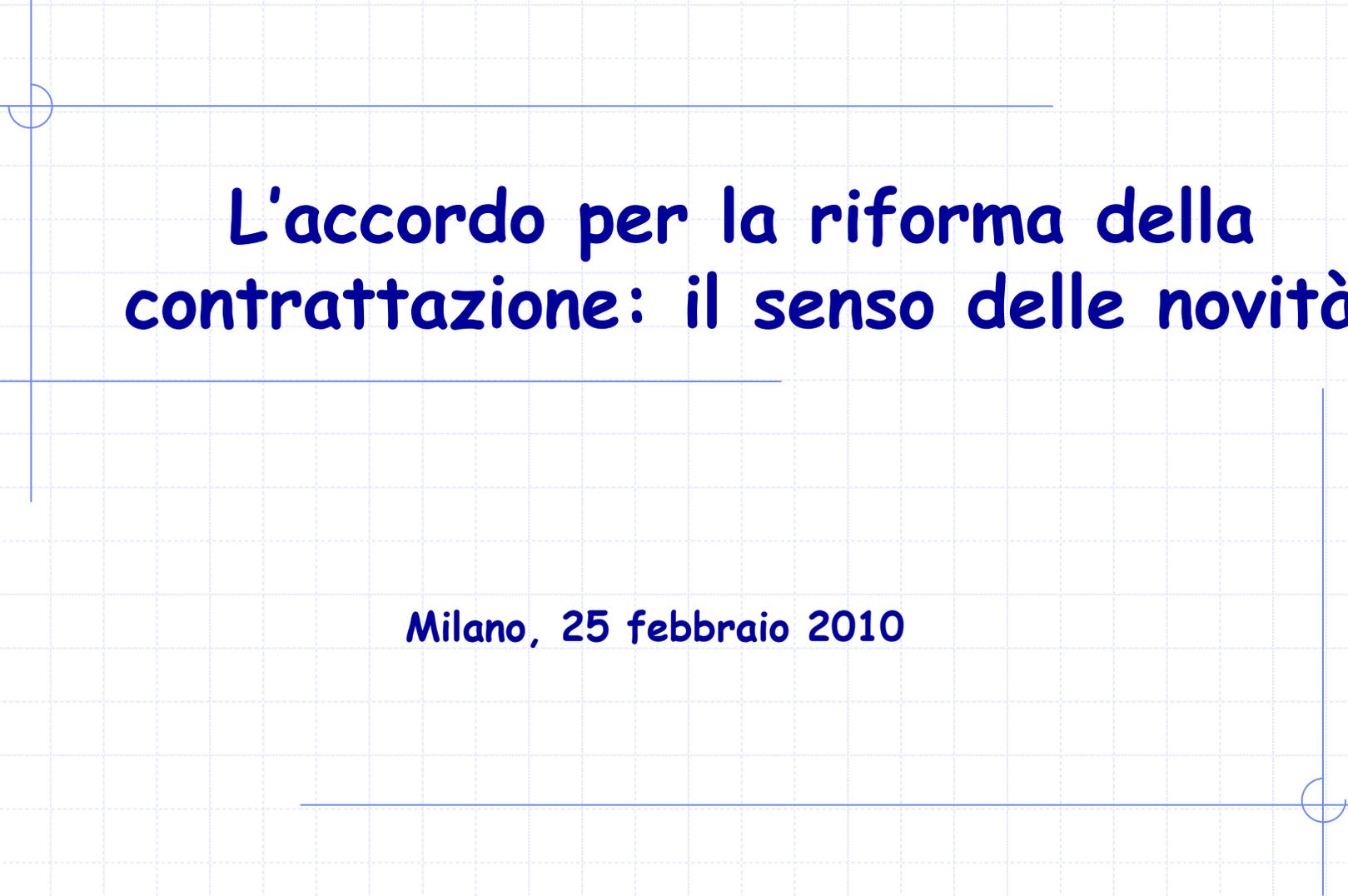
Verso un sistema che collega salario e produttività

Il secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori:

- ✚ premi di risultato "più pesanti" con la variabilità che consente detassazione e decontribuzione
- ✚ non si contratta in azienda quel che è già stato negoziato al centro (ne bis in idem)
- ✚ sanzioni per chi non rispetta le regole (sindacati possono perdere contributi e permessi retribuiti)
- ✚ modelli di premio variabile elaborati in Categoria per le PMI (con possibile beneficio degli incentivi di legge)

Verso un sistema più decentrato

- ▶ un CCNL meno "esaustivo": i trattamenti "comuni" e la tendenziale salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali
- ▶ al secondo livello si contratta quanto delegato dal CCNL ma anche direttamente dalla legge
- ▶ l'elemento di garanzia retributiva per i lavoratori senza contrattazione aziendale e senza politiche di merito individuale (ma all'impresa conviene erogare premi di risultato perché decontribuiti e detassati)
- ▶ deroghe al CCNL in sede territoriale per governare situazioni di crisi aziendale o attrarre investimenti ed occupazione



L'accordo per la riforma della contrattazione: il senso delle novità

Milano, 25 febbraio 2010