

Il 12 settembre 2008 Confindustria ha presentato a CGIL CISL e UIL la propria ipotesi di accordo sul “nuovo modello contrattuale”.

Di seguito riportiamo il documento che la Segreteria nazionale della CGIL ha presentato a Confindustria nell'incontro del 18 settembre.

**INSERTO
SPECIALE**

**Le pretese di
Confindustria**



© Fotolive

Modello contrattuale e pretese confindustriali

Il documento (impropriamente definito *ipotesi di accordo*) presentato da Confindustria il 12 settembre è un insieme di proposte organico in un impianto cogente che lo rende incompatibile con la piattaforma presentata da CGIL CISL UIL nel mese di maggio.

L'impianto del documento, attraverso la somma di norme e regole indicate, si traduce in limiti, controlli e sanzioni - anche esterni alle parti - e comunque in contrasto alle funzioni e alle prerogative della contrattazione; sia prendendo a riferimento la prassi vigente, che rispetto alle proposte della piattaforma. In sintesi si determinerebbe un pregiudizio ed una limitazione dell'autonomia negoziale delle categorie e della funzione contrattuale delle RSU sancita dall'accordo interconfederale sulle rappresentanze.

La stessa definizione del ccnl, totalmente sovraordinato, assume natura censoria della contrattazione di secondo livello, a cui viene sottratta qualunque relazione con la condizione materiale nei luoghi di lavoro, disegnando per converso una funzione di servizio, attra-



verso gli enti bilaterali, impropria oltre che sostitutiva della contrattazione stessa. Si configura, quindi, un peggioramento dell'accordo del 23 luglio '93 sia sul versante della tutela e valorizzazione dei salari contrattuali che nella riduzione dell'autonomia negoziale delle parti nei singoli livelli.

La piattaforma sindacale, invece, ha l'ambizione di migliorare quell'accordo, rafforzandone l'universalità di modello, ed implementando la contrattazione, in uno schema esplicito: contratto nazionale regolatore che tutela realmente le retribuzioni, estensione della contrattazione di secondo livello per qualità e quantità. Infine l'impianto definito

da Confindustria sottende un'idea di relazioni a misura delle imprese da lei rappresentate e non di regole universali.

In questo quadro, come da sempre sostenuto, è necessario che il confronto coinvolga anche le altre associazioni imprenditoriali ed il governo, si svolga a partire dalla piattaforma CGIL CISL UIL, riconducendo al negoziato, in particolare con il governo, anche i temi della piattaforma fiscale.

Nel contratto nazionale il “nuovo” indicatore previsionale richiede una definizione legata all'inflazione realisticamente prevedibile, il rimando a definire in sede di rinnovo dei ccnl, la verifica sulla coerenza dell'indicatore con l'andamento dell'inflazione e le modalità di recupero certo dell'eventuale scostamento. Senza un meccanismo compiuto, infatti, il passaggio ad un contratto economico triennale perderebbe di efficacia.

Deve essere esplicito che l'indicatore previsionale agisce sulla base di calcolo già definita dalle singole categorie nei ccnl e non esaurisce i costi contrattuali. In assenza di un impianto così compiuto, si determinerebbe

una programmata riduzione dei salari. A completamento di un modello triennale ed a supporto di un equilibrio tra i vincoli definiti per lo svolgimento del negoziato, va definita la certezza che la decorrenza degli aumenti parta dalla scadenza del contratto precedente.

Ribadiamo, ulteriormente, che vanno cancellate norme sanzionatorie (sia al primo che al secondo livello) e che la formulazione sulla bilateralità, va ricondotta alla piattaforma.

Nel secondo livello va for-

mulata l'estensione della contrattazione, abbiamo indicato in piattaforma le varie fattispecie, ed esclusa la possibilità di deroghe.

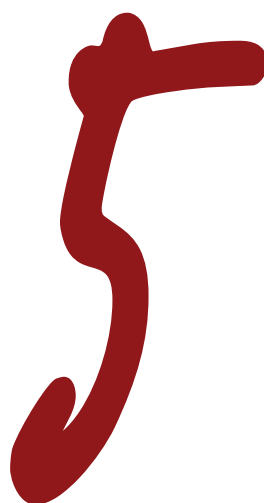
Escludendo la totale variabilità ed indeterminanza del premio; precisiamo che la corrispondenza alla piattaforma della definizione dei premi in coerenza alle norme di decontribuzione e defiscalizzazione, non può, comunque, essere inteso come sostitutivo delle detrazioni e della restituzione del fiscal drag rivolte all'intera platea del lavoro dipendente.

Un sistema di monitoraggio confederale congiunto, tramite l'osservatorio delle relazioni, collegato alla temporalità e scadenza dell'accordo, non corrisponde al comitato proposto, regolatorio e fin autoritario, che inficia l'autonomia negoziale delle categorie.

Abbiamo esemplificato il giudizio su alcuni punti, non esaustivi di quanto non condiviso, al fine di precisare ulteriormente la critica di non compatibilità dell'impianto proposto.

**La Segreteria Nazionale
della CGIL**

Roma, 18 settembre 2008



INSERTO SPECIALE

Le pretese di Confindustria

IPOTESI DI ACCORDO
fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL
sulle relazioni industriali
per il rilancio della crescita
del Paese attraverso la
maggiore produttività,
per il miglioramento della
competitività delle imprese
e delle retribuzioni dei
lavoratori e per lo sviluppo
dell'occupazione.

PREMESSA

L'economia italiana soffre di bassa crescita. Tra il 1997 e il 2007 il PIL è aumentato del 15,5% contro il 24,8% dell'area euro. L'occupazione è salita come negli altri Paesi, anche se il tasso di occupazione italiano rimane sensibilmente più basso. La vera emergenza è la produttività che negli ultimi anni è cresciuta del 4,4% contro l'11,4% dell'eurozona. La carenza di crescita è alla radice della lenta dinamica delle retribuzioni: con guadagni di produttività allineati a quelli europei, le buste paga sarebbero aumentate del doppio in termini reali: +3510 euro la retribuzione annua a prezzi costanti, contro i +1787 effettivamente ottenuti. La bassa dinamica della produttività, oltre a non consentire un aumento dei redditi delle famiglie adeguato ai loro bisogni, ha fatto sì che la competitività delle imprese peggiorasse vistosamente: il costo del lavoro per unità prodotta è aumentato del 26,1% in Italia a fronte di una media del 14,2% nell'eurozona e del 3,1% in Germania. Il divario di crescita si è ampliato nel 2007 e nel 2008. Il rilancio della crescita attraverso una maggiore produttività è una necessità del Paese; può e deve essere un obiettivo comune di lavoratori e imprese. Per questi motivi Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, conven-gono che l'obiettivo comune delle parti deve essere l'impegno a realizzare un sistema di relazioni industriali in grado di perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramen-

Il Comitato Centrale della FIOM considera inaccettabile il documento di Confindustria presentato il 12 settembre 2008 e riportato sotto integralmente.

Ritenendo concluso il confronto è necessaria la mobilitazione per cambiare in profondità le posizioni e le scelte degli industriali e del Governo.

to delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori. A tal fine è necessario che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, consenta di realizzare le condizioni per favorire la produzione di quel maggior valore aggiunto che possa poi essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo. Le parti riconoscono che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, è lo strumento principale per adattare alle esigenze di maggiore competitività i principali istituti che regolano la prestazione lavorativa. Ulteriore elemento di sviluppo della competitività è rappresentato anche dal coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi dell'azienda e dalla partecipazione economica al reddito di impresa attraverso le forme di salario variabile.

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 non solo riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sulla corretta attuazione e rispetto delle regole.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore in sé. Il suo obiettivo primario deve essere il buon funzionamento dell'attività delle imprese, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata e lo sviluppo industriale. Non deve essere esercitata come strumento di vincolo all'iniziativa economica.

Le parti attribuiscono alle relazioni sindacali 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 gestione, attraverso organismi bilaterali, di servizi a favore dei lavoratori.

Con il presente accordo Confindustria e Cgil, Cisl e Uil 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 integralmente 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 individuano nel livello interconfederale una nuova e specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo non episodico 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 rappresentanti ai vari livelli, secondo quanto stabilito al successivo punto 6.

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 nel rispetto del principio di non sovrapposizione dei cicli negoziali.

Al successivo punto 7. vengono indicate le procedure di transizione dalla situazione in atto all'applicazione delle regole definite con il presente accordo interconfederale.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

2.1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, tenuto conto della tendenziale omogeneiz-

zazione delle normative nazionali in materia di lavoro determinata dalla appartenenza all'Unione europea.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce inoltre le materie affidate alla contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle diverse specificità settoriali.

Le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria possono anche stabilire di attribuire alle strutture di rappresentanza territoriale - se ritenuto congiuntamente coerente con le medesime specificità settoriali - la capacità di modificare, in tutto o in parte, singoli istituti economici o normativi così come indicato al punto 5. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria determina l'aumento dei minimi tabellari in coerenza con l'indicatore della dinamica inflativa di cui al punto 2.2., da applicare su una base di computo come indicata nello stesso punto 2.2.

2.2. Nella consapevolezza che l'Italia deve mantenere la dinamica dei prezzi allineata alla media dei Paesi dell'Unione Europea economicamente più virtuosi, le parti - al fine di consentire che il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria determini per i lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e per le imprese una gestione programmabile del costo del lavoro - hanno individuato in un indice previsionale triennale depurato da alcune voci di inflazione importata, il parametro che determina la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria per la vigenza triennale del contratto stesso.

L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti, con l'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni per tutti i lavoratori in ogni azienda della categoria ed in ogni parte del Paese, determinano l'importo medio di aumento dei minimi tabellari applicando l'indice previsionale ad un valore retributivo

medio assunto quale base di computo.

Il valore retributivo medio da assumere quale base di computo è composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore nonché 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 disciplina la parte obbligatoria, la parte economica e la parte normativa.

Nella parte obbligatoria è contenuta la regolazione del 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, consultazione, contrattazione 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 tenendo conto delle tendenze generali dell'economia.

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.

E inoltre competenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria lo sviluppo di fondi per la gestione in forma paritetica di servizi a favore dei lavoratori in materia, ad esempio, di collocamento, ammortizzatori sociali, formazione continua, sanità integrativa, salute e sicurezza nel lavoro, certificazione dei contratti, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo adeguato che assicuri benefici fiscali ad incentivazione della creazione e del funzionamento dei fondi stessi.

2.4. 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.

2.5 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce 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 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



Il Comitato Centrale della FIOM considera inaccettabile il documento di Confindustria presentato il 12 settembre 2008 e riportato sotto integralmente.

Ritenendo concluso il confronto è necessaria la mobilitazione per cambiare in profondità le posizioni e le scelte degli industriali e del Governo.

INSERTO SPECIALE
Le pretese di Confindustria

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.

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.

Ogni azione da chiunque attuata in violazione della tregua sindacale sopra definita, si configura come inadempimento ai sensi dell'art. 1453 cod.civ. legittimando la parte che l'ha subita a chiedere l'immediata revoca o sospensione dell'azione e comunque il pagamento di una penale. Resta fermo in ogni caso che la violazione della tregua sindacale comporta, a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui al successivo punto 2.6.

2.6. Qualora, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ovvero dopo sei mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, il contratto medesimo non sia stato ancora rinnovato sarà corrisposta, a partire dal mese successivo, una indennità di vacanza contrattuale quale elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% dell'indice previsionale di cui al punto 2.2., applicato ai minimi tabellari vigenti.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'indice previsionale.

In ogni caso a tale data le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria riferiranno alle rispettive confederazioni le ragioni che non hanno ancora consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, nell'ambito del Comitato paritetico per la gestione del presente accordo interconfederale di cui al punto 6., valuteranno le ragioni rispettivamente addotte dalle parti stipulanti al fine di assumere, entro i successivi quindici giorni, ogni conseguente decisione in linea con gli obiettivi posti in Premessa.

È comunque facoltà dell'organizzazione di rappresentanza delle imprese della categoria impegnata nel rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, rivolgersi direttamente al Comitato paritetico interconfederale qualora ritenga che le proposte di rinnovo presentate siano palesemente in contrasto con gli obiettivi posti in Premessa.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

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 dei lavoratori permettendo alle imprese di rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati anche attraverso una migliore organizzazione del lavoro. Il conseguimento di retribuzioni più elevate sarà reso possibile solo dal collegamento con livelli di maggiore efficienza e con la redditività, produttività e competitività dell'impresa.

Le parti, pertanto, con il presente accordo interconfederale confermano l'opportunità che vengano incrementate e rese strutturali le scelte operate con il Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, attuate con il DM 7 maggio 2008, e gli interventi normativi di cui all'art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito in legge n. 126 del 2008, volti ad incentivare la contrattazione di secondo livello che colleghi aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, crescita, ecc. concordati fra le parti.

3.2. La contrattazione di secondo livello deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e per l'attuazione delle parti rinviate dalle norme di legge o dagli accordi interconfederali.

La contrattazione di secondo livello non può avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Nel corso della 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. La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio variabile calcolato solo 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 variabile deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

L'erogazione del premio ha la caratteristica di totale variabilità e di non determinabilità a priori.

Nel caso di contratti territoriali, laddove previsti, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, 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 di tutte le 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, 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.

Le linee guida potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze aziendali, ferma re-

stando l'autonomia decisionale della singola impresa circa l'adesione all'iniziativa medesima.

Per valorizzare le esperienze realizzate ed i risultati conseguiti, anche attraverso le iniziative di categoria, in termini di miglioramento dei risultati 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 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. La parte 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.

3.6. In caso di mancato rispetto delle clausole tutte così come definite nel presente punto 3., l'Associazione industriale territoriale competente ne darà immediata comunicazione alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il

contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria applicato in azienda.

Qualora entro i successivi quindici giorni fra le rispettive rappresentanze di livello territoriale non siano state rimosse le cause che hanno determinato la violazione denunciata, della situazione viene data notizia alle rispettive organizzazioni nazionali di categoria stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Entro i successivi sette giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio.

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 - che entro un mese dovrà pronunciarsi.

In caso di accertato inadempimento da parte dell'organizzazione sindacale e/o dell'istanza aziendale di rappresentanza si applicherà quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146.

In ogni caso l'accertato contrasto con le clausole che nel presente accordo interconfederale e nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria disciplinano la materia degli assetti contrattuali, rende inefficaci le eventuali relative intese che pertanto non possono essere applicate.

4. Elemento di garanzia retributiva

4.1. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono stabilire che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori che, in sede aziendale, non percepiscano nessun altro trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal solo contratto collettivo nazionale di categoria (lavoratori privi di superminimi individuali o collettivi, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione).

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

5.1. Al fine di favorire condizioni idonee allo sviluppo economico ed occupazionale del territorio nonché per governare gli effetti delle situazioni di crisi aziendali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali

INSERTO SPECIALE

Le pretese di Confindustria

segue da pagina 7

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. L'approvazione potrà essere esplicitata tramite una presenza diretta al negoziato delle parti stipulanti ovvero a seguito di specifica valutazione da parte delle stesse.

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

6. Comitato paritetico Confindustria-Cgil, Cisl e Uil

6.1. Come precisato in Premessa, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil stabiliscono di attivare una sede interconfederale di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico che, di norma, quattro volte l'anno ed in ogni altra occasione ritenuta opportuna, prenda in considerazione l'evoluzione dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali al fine di verificare la funzionalità delle regole definite con il presente accordo.

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.

6.2. Il Comitato è composto da 9 rappresentanti per ciascuna delle due parti intendendo per tali Confindustria, da un lato e Cgil, Cisl e Uil, dall'altro.

Sono componenti di diritto, per Confindustria, il Presidente, il Vice Presidente per

Il Comitato Centrale della FIOM considera inaccettabile il documento di Confindustria presentato il 12 settembre 2008 e riportato sotto integralmente.

Ritenendo concluso il confronto è necessaria la mobilitazione per cambiare in profondità le posizioni e le scelte degli industriali e del Governo.

le Relazioni Industriali ed Affari Sociali, il Direttore Generale, il Direttore del Centro studi ed il Direttore dell'Area Relazioni Industriali ed Affari Sociali. Per Cgil, Cisl e Uil, i Segretari Generali e i Segretari confederali competenti di ciascuna Organizzazione.

I componenti durano in carica per tutta la vigenza del presente accordo. Tranne che per i componenti di diritto, le parti possono sostituire i rappresentanti dalle stesse nominati mediante comunicazione scritta al Comitato.

Nella seduta di insediamento i componenti nominano un coordinatore fra i rappresentanti designati da Confindustria ed un vice coordinatore fra i rappresentanti designati da Cgil, Cisl e Uil.

Tali incarichi dureranno un anno procedendosi, di anno in anno, secondo il criterio dell'alternanza nella nomina del coordinatore e del vice coordinatore.

Compete al coordinatore o, in sua assenza, al vice coordinatore, convocare le riunioni, stabilire l'ordine del giorno con almeno 15 giorni di anticipo e redigere un verbale delle stesse. Fatte salve situazioni particolari, il Comitato si riunirà con cadenza trimestrale di norma presso Confindustria che curerà anche le attività di segreteria.

Per la validità delle riunioni del Comitato è richiesta la presenza di almeno 10 componenti di cui almeno 4 rappresentanti di ognuna delle due parti.

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 2.6. e nell'ipotesi di approvazione di linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentanti 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. Eventuali oneri economici connessi all'attività del Comitato dovranno essere preventivamente approvati dal Comitato stesso e suddivisi pariteticamente valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali ed europei.

7. Disposizioni transitorie e clausola compromissoria

7.1. Il presente accordo decorre dal (.../.../.....) ed avrà vigore fino a tutto il (.../.../.....). 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.

7.2. 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. In sede di rinnovo le parti stipulanti procederanno a disciplinare gli specifici rinvii effettuati dall'accordo interconfederale agli ulteriori livelli di contrattazione collettiva.

7.3. Eventuali controversie relative all'applicazione del presente accordo interconfe-

derale saranno esaminate da un Comitato di Garanti composto pariteticamente da 6 esperti di chiara fama nominati dalle parti contraenti.

8. Rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva

8.1. 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 e pertanto (...).

8.2. Per un regolato sistema di relazioni industriali le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti ai diversi livelli le clausole tutte del presente accordo interconfederale, dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, della contrattazione di secondo livello.

A tal fine le Confederazioni generali, le Associazioni/Federazioni nazionali di categoria industriali e sindacali, le Associazioni industriali e le strutture territoriali e di categoria delle Organizzazioni sindacali, ognuna per i livelli di competenza, si impegnano, rispettivamente, a fare osservare le condizioni pattuite da parte delle aziende associate ed a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli ed a intervenire perché le stesse siano evitate.

In sede di contrattazione col-

lettiva nazionale e di secondo livello le parti competenti disciplineranno specifiche procedure di conciliazione ed arbitrato per risolvere ogni eventuale ipotesi di inadempimento di quanto concordato ai rispettivi livelli.

Al fine di realizzare un diretto e coerente collegamento fra quanto stabilito con il presente accordo interconfederale e la contrattazione collettiva di secondo livello, le Associazioni industriali territoriali attueranno uno specifico coordinamento nelle fasi di svolgimento della contrattazione aziendale in modo da supportare le scelte aziendali sulla base di linee di intervento comuni in relazione alle condizioni, principi, regole, modalità e tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale.

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

9.1. 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 solo ed esclusivamente 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 delle attività di verifica, che rientra nelle competenze del Comitato paritetico di cui al punto 6., 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.

