Materiale per le Strutture CGIL per la consultazione sulle "LINEE DI RIFORMA DELLA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE"

21 maggio 2008

Le tabelle riportate sono a cura dell'IRES nazionale che ringraziamo

Indice:

- **Politica dei redditi / piattaforma di novembre**
- **Qualche definizione degli indicatori e qualche tabella**
- **Confronto Protocollo 23 luglio 1993 – Piattaforma CGIL CISL UIL 2008 - XV Congresso CGIL Tesi 8**
- **Democrazia e Rappresentanza – Confronto Protocollo 23 luglio 1993 – Piattaforma CGIL CISL UIL 2008 – XV Congresso CGIL Tesi 9**

Politica dei redditi

Nel protocollo del 23 luglio 1993, grande parte fu dedicata a definire il quadro di riferimento della politica dei redditi, di cui gli assetti contrattuali erano parte. Il quadro era costruito a partire dall'idea che le parti sociali ed il Governo convenissero in apposite sessioni le politiche necessarie a definire il tasso di inflazione programmata che sarebbe stata alla base dei rinnovi dei contratti.

La programmazione dell'inflazione, aveva il fine di definire un indicatore credibile, puntando a quella reale, per la contrattazione e di definire politiche di contenimento.

Oltre all'inflazione programmata erano previste politiche di controllo dei prezzi e delle tariffe, l'osservatorio; e impegni del governo a predisporre strumenti fiscali e parafiscali.

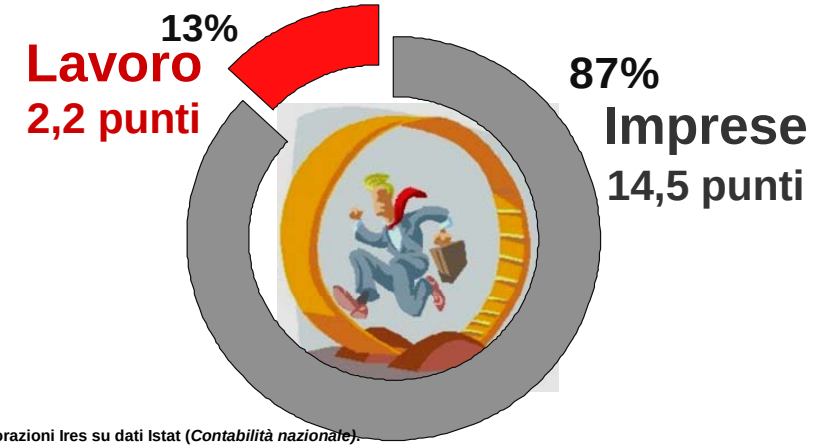
Il modello di programmazione dell'inflazione, passa da scelta concordata a scelta unilaterale del Governo (Berlusconi 2001) che non solo non convoca le sessioni di programmazione, ma indica nel DPEF (volutamente) un'inflazione irrealistica rispetto agli andamenti reali.

Perché a premessa la politica dei redditi? Perché bisogna cambiare la dinamica della distribuzione dei redditi nel nostro Paese, che come abbiamo visto è assolutamente squilibrata e va corretta sia per via contrattuale che per via fiscale ed intervenendo a controllo dei prezzi e delle tariffe e a sostegno dei consumi fondamentali.

Nel 2008 le indicazioni di CGIL CISL UIL sulla politica dei redditi vengono dalla piattaforma di novembre 2007: detrazioni lavoro dipendente e pensioni, detrazioni che includano fiscal drag, casa, prezzi e tariffe.

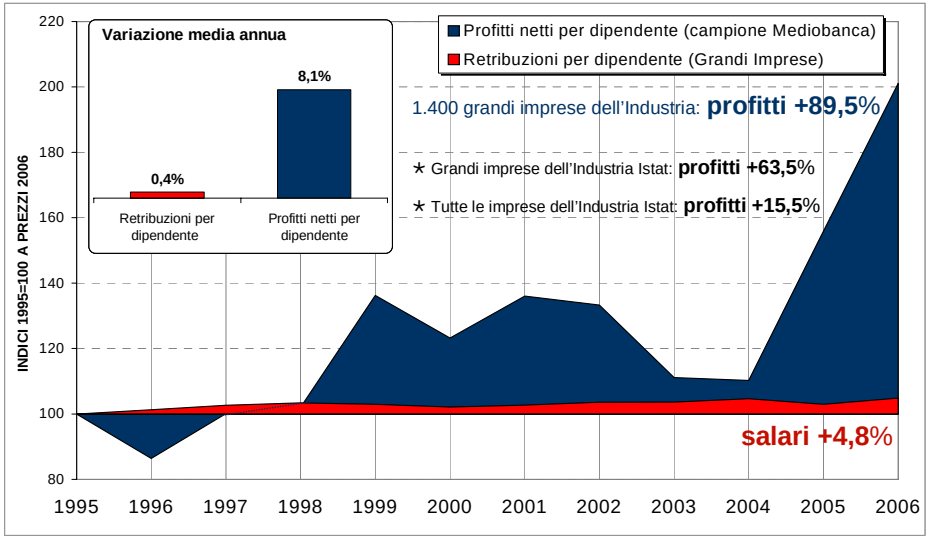
Dov'è andata la produttività?!

Tra il 1992 e il 2006, in Italia, su una crescita complessiva di **16,7** punti percentuali, in termini reali, **solamente 2,2** p.p. sono andati al lavoro.



Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (*Contabilità nazionale*).

Quanto sono cresciuti i profitti?



Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (*Grandi Imprese*) e Imprese Campione Mediobanca (Industria in s.s.): profitti per dipendente = redd. operativa+redd. finanziaria ordinaria, al netto delle imposte.

Qualche definizione degli indicatori per facilitare la lettura della piattaforma e qualche tabella per tradurre

La necessità di individuare un indicatore è data dall'avere un termine di riferimento per calcolare la tutela del reddito rispetto all'inflazione.
Possiamo definire il tasso di inflazione come la variazione percentuale del livello generale dei prezzi, ovvero la variazione media dei prezzi dei diversi beni e servizi in un certo periodo di tempo.
Se questa è la definizione generale, è evidente che la media dei consumi contiene in sé delle sperequazioni, perché la quantità e qualità di consumi sia di beni che di servizi ha un rapporto con la composizione delle famiglie, con il reddito dei singoli e delle famiglie, con la possibilità o meno di risparmio che il singolo o la famiglia può effettuare.

Come si misura l'inflazione e chi lo fa?

Lo fa l'ISTAT, lo fa la Banca d'Italia, lo fa Eurostat (ovvero la Comunità Europea).
Dal 1993 al 2007 la maggior parte dei CCNL sono stati rinnovati sulla base dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati "FOI".
Tale indicatore era superiore all'inflazione programmata, ma non corrispondente all'inflazione "effettiva" misurata con il deflatore dei consumi interni.

Gli indicatori

NIC: Indice generale Prezzi al Consumo
Ovvero i consumi finali individuali delle famiglie residenti, originate da transazioni monetarie effettuate sul territorio economico italiano, ovvero tutti i consumi dell'intero sistema economico senza nessuna attenzione alle diverse qualità e quantità di consumi in ragione delle condizioni socio-economiche.

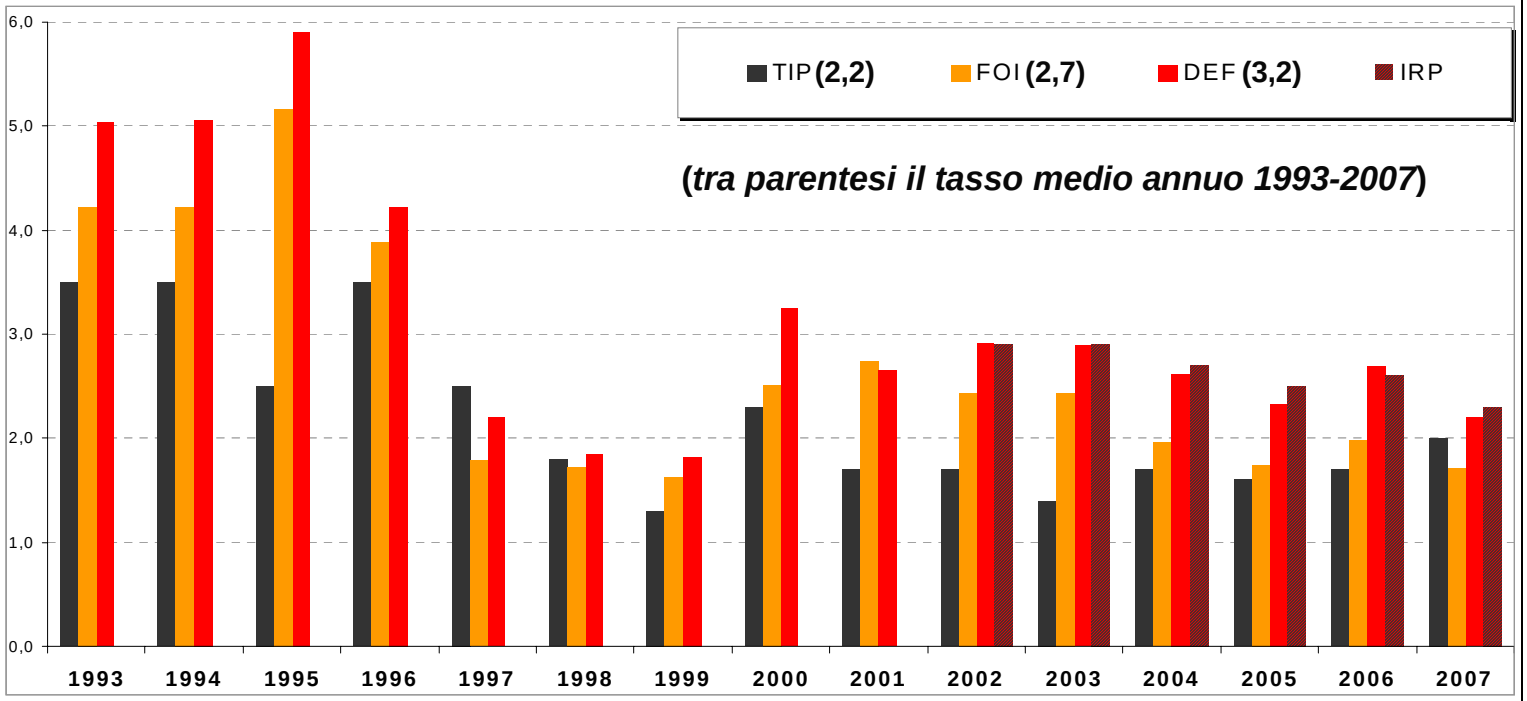
FOI: Indice dei Prezzi delle famiglie di Operai e Impiegati
Ovvero un indicatore che misura le variazioni dei prezzi dei consumi delle famiglie degli operai e degli impiegati. Viene utilizzato per adeguare valori monetari, per esempio affitti o assegni al coniuge.

IPCA: Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato
Ovvero sono i dati ISTAT riaggregati secondo i criteri europei che escludono dal paniere lotterie, concorsi, assicurazione sulla vita, e si riferisce al prezzo effettivamente pagato dal consumatore (non al prezzo di vendita).
E' più vicino alla spesa reale a carico delle famiglie, ma ha il difetto di non includere i mutui (perché considerati spesa per investimento e non per consumi) per questo si dice che questo indicatore va utilizzato sommando il peso di mutui e affitti stimabile in uno 0,3/0,4 in più.

IMPL / DEFLATORE: indicatore dei prezzi impliciti nei consumi nazionali
Indicatore che deriva dal rapporto tra consumi delle famiglie a prezzi correnti (comprensivi aumenti) e a prezzi costanti, tiene conto di quanto le famiglie effettivamente spendono di anno in anno, anche considerando il cambiamento di abitudini e la qualità dei consumi.
Ha lo stesso limite sui mutui sopra indicato.
E' questo l'indicatore più sensibile alla dinamica dei prezzi e dei consumi delle famiglie, perché registra i consumi reali.

L'**inflazione effettiva *(realisticamente prevedibile)***

Dal 1993 al 2007, la maggior parte dei Contratti sono stati rinnovati sulla base dell' indice nazionale dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (FOI), superiore all'inflazione programmata, ma non corrispondente all'inflazione cosiddetta effettiva misurata con il deflatore dei consumi interni (utilizzato dalla Banca d'Italia, dal MEF, dalla Commissione Europea, etc.), che invece equivale alla nuova inflazione realisticamente prevedibile (IRP).



Fonte: Elaborazioni Ires su dati Istat.

TIP: Tasso Inflazione Programmata
FOI: Indice dei prezzi delle Famiglie di Operai e Impiegati
DEF: Deflatore
IRP: Inflazione Realisticamente Prevedibile

L'**inflazione effettiva 2002-2007**

Tra il 2002 e il 2007 si conta una distanza fra il nuovo indicatore proposto dal sindacato (IRP), l'inflazione programmata (TIP) di circa 1 punto e l'indice nazionale dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (FOI) di 0,6 punti, ovvero 3,6 nel periodo considerato.

	2002	***2003***	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***	***Media 2002-2007***
TIP	1,7	1,4	1,7	1,6	1,7	2,0	**1,7**
FOI	2,4	2,4	2,0	1,7	2,0	1,7	**2,0**
IPCA	2,6	2,8	2,3	2,2	2,2	2,0	**2,4**
DEF	2,8	2,9	2,6	2,3	2,7	2,2	**2,6**
IRP **[IPCA + *hc*]**	2,9	2,9	2,7	2,5	2,6	2,3	**2,6**

Fonte: Elaborazioni Ires su dati Istat.

+ hc: mutui, affitti

Cos'è l'**inflazione *realisticamente prevedibile*?**

- L'inflazione calcolata utilizzando indicatori ufficiali certi, quali il deflatore dei consumi oppure l'indice dei prezzi al consumo armonizzato europeo (IPCA) + i cosiddetti *housing costs* (*hc*: mutui, affitti, etc.) che valgono circa 0,3-0,4 punti percentuali in più.

Cosa sarebbe successo negli ultimi 14 anni se si fosse utilizzata l'*inflazione realisticamente prevedibile*, ovvero l'inflazione *effettiva*?

- Le retribuzioni contrattuali sarebbero cresciute mediamente del 3,1% ogni anno anziché del 2,7%: cioè 0,4 punti in più che nell'arco di 14 anni sono un +5,6%.

Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat (*Contabilità nazionale)*.

OBIETTIVI / STRUTTURA

Protocollo 23 luglio 1993	Piattaforma CGIL CISL UIL 2008	XV Congresso CGIL – Tesi 8
Gli assetti contrattuali prevedono: - un contratto collettivo nazionale di categoria - un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi nell'ambito di specifici settori	**Obiettivo è la realizzazione di un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori pubblici e privati.** **Conferma di due livelli contrattuali tra loro complementari.**	La CGIL, nel ribadire che il sistema di regole contrattuali deve essere unico per tutti i contratti pubblici e privati, ritiene prioritario definire ruolo, compiti e funzioni del contratto nazionale; della contrattazione decentrata …
La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.	Definizione del CCNL come centro regolatore di sistemi contrattuali a livello settoriale e per la definizione delle competenze da affidare al secondo livello tenendo conto delle diverse specificità settoriali – anche al fine di migliorare spazi di manovra salariale e normativa della contrattazione aziendale o territoriale	…
	Razionalizzazione del numero dei contratti	… occorre un progetto che indichi modalità e qualità di riaggregazione del ciclo produttivo per consentire parità di costi contrattuali e contributivi. Riduzione significativa delle tipologie e del numero dei contratti …

CONTRATTO NAZIONALE

Protocollo 23 luglio 1993	Piattaforma CGIL CISL UIL 2008	XV Congresso CGIL – Tesi 8
La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune. Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche considerate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dell'andamento delle retribuzioni.	Compiti fondamentali in un'ottica di diritto universale, sono il sostegno e la valorizzazione del potere d'acquisto per tutti i lavoratori. La regolazione del sistema di relazioni industriali a livello settoriale, aziendale o territoriale Il CCNL deve stabilire l'area contrattuale di riferimento. *I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del 2° livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL*. Ancorare il sostegno del salario a criteri credibili definiti e condivisi. Va utilizzato un concetto di **"INFLAZIONE REALISTICAMENTE PREVEDIBILE"** (adeguamento attuali indicatori di inflazione: deflatore dei consumi interno o indice armonizzato EU corretto con il peso dei mutui) Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.	Vi è stata una dinamica della retribuzione netta inferiore a quella inflazionistica, per effetto di un'iniqua politica fiscale e per la mancata restituzione del fiscal drag che ha prodotto una reale erosione delle retribuzioni, nonché per un'esigua distribuzione della produttività… … Contro questi effetti negativi, che hanno pesato sulla tenuta dei salari, la CGIL ha condotto una continua battaglia a sostegno dei redditi e per la difesa dei CCNL, a partire dal superamento delle regole sull'inflazione programmata. … Ferma restando la necessità di rivendicare e verificare una nuova e diversa politica redistributiva a sostegno del lavoro dipendente e l'intervento per la fiscalizzazione contributiva dei salari più bassi, il CCNL rimane lo strumento universale e indispensabile per concorrere alla difesa dell'incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni e per aumentare i salari contrattuali nonché per garantire pari diritti su tutto il territorio nazionale.
Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva	*Triennalità superando il biennio e unificando parte economica e normativa*.	

Il CCNL di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati ai fini di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanza contrattuale. Le piattaforme saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza, a carico delle parti che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale. Indennità vacanza contrattuale Un periodo di vacanza pari a 3 mesi dalla data della scadenza del CCNL … sarà corrisposto a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione, pari al 30% del tasso di inflazione programmata, applicato ai minimi esclusa ex indennità di contingenza dopo 6 mesi 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza del rinnovo del CCNL l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.	Vincolare tempistica dei rinnovi. Le UNA TANTUM non recuperano mai del tutto periodo di vacanza e IVC (indennità vacanza contrattuale) si è rivelato troppo debole per dare certezza ai rinnovi. INTRODUZIONE DI PENALIZZAZIONI IN CASO DI MANCATO RISPETTO DELLE SCADENZE 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 sostitutiva. TRATTATIVE PER RINNOVO CCNL dovranno iniziare 6 mesi prima delle loro scadenze.	

	BILATERALITA' esclusivamente al servizio della contrattazione, qualificando su welfare contrattuale di natura integrativa.	Gli Enti bilaterali non sono sede di contrattazione e pertanto non possono sostituirsi ad essa, ma devono al contrario applicare le intese avvenute tra le parti sociali nelle sedi proprie del negoziato.
	Anche per contrastare precarietà del lavoro, la formazione per l'accesso, per la sicurezza e la professionalità, appare nel contesto attuale di cambiamento sempre più profondi e veloci come la priorità su cui intervenire sia nella direzione di nuovi diritti contrattualmente definiti che nell'implementazione e regolazione strumenti esistenti. Valorizzare esperienza formazione continua e fondi interprofessionali. Rafforzare normativa appalti, outsourcing, cessione di rami d'azienda. Vanno definiti accordi e norme quadro per garantire condizioni normative, salariali e di sicurezza adeguate … Occorre costituire un quadro di certezze rispetto alle aree contrattuali di riferimento che …. argini il fenomeno del dumping contrattuale.	Il ricorso a continue esternalizzazioni e frantumazioni, ad appalti e subappalti prevalentemente per ridurre il costo del lavoro e introdurre precarietà ha contribuito ad attivare un'insopportabile dumping contrattuale.
	Temi della parità	Realizzare azioni positive per pari opportunità …
	Dimensione europea e internazionale. CAE	… che preveda strumenti e regole per le direttive sul lavoro e sul ruolo dei CAE.

Retribuzioni a confronto (1993-2006)

(*tassi medi annui composti*)	***Retribuzioni contrattuali***	***Retribuzioni di fatto***	***Produttività*** **(%)**	***Produttività*** **(V.A.)**
Agricoltura	2,0	2,2 (+0,2)	3,5	54.756
Alimentari	3,0	3,1 (+0,1)	2,7	69.605
Tessile	2,9	3,9 (+1,0)	3,2	42.036
Chimica e fibre	2,8	3,6 (+0,8)	3,9	86.373
Energia	2,8	3,4 (+0,6)	6,6	214.399
Gomma plastica	3,0	3,4 (+0,4)	2,4	52.046
Metalmeccanica	3,0	3,2 (+0,2)	3,4	56.053
Trasporti e comunicazioni	2,3	2,5 (+0,2)	4,3	79.139
Costruzioni	2,9	3,0 (+0,1)	3,0	66.680
Commercio	3,1	3,9 (+0,8)	1,9	72.995
Banche e assicurazioni	2,4	3,1 (+0,7)	5,1	122.430
Amministrazioni pubbliche	2,6	3,6 (+1,0)	5,2	64.227
Totale	**2,7**	**3,4 (+0,7)**	**3,8**	**83.607**
Inflazione	**2,7** [2]	**3,2** [1]		

Fonte: elab. Ires su dati Istat (*Contabilità nazionale*). **[1] Deflatore dei consumi interni [2] IPCA = FOI.**

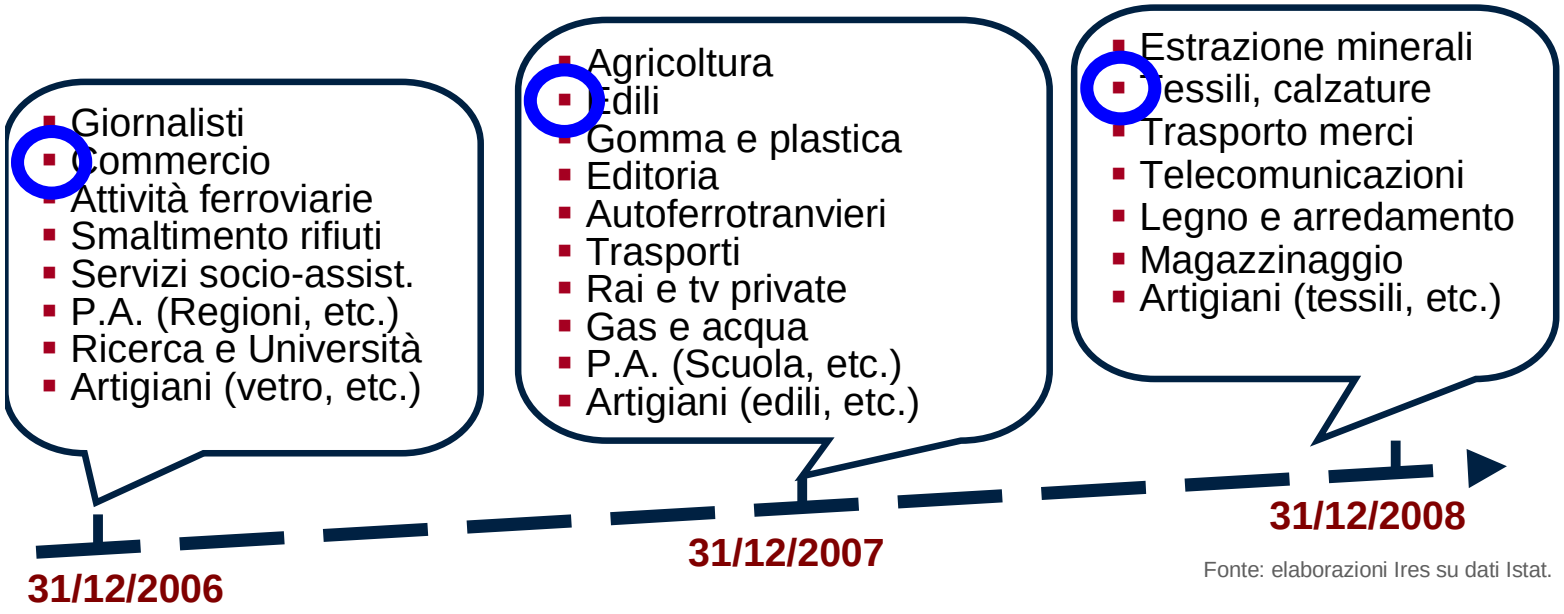
14 anni a confronto: tra vecchio e nuovo modello

	Perché si è perso potere d'acquisto?	Le risposte della nuova piattaforma unitaria
❶	Inflazione programmata lontana da quella reale nel rinnovo dei CCNL [tra il 2002 e il 2007: -1.210 €]	Inflazione *realisticamente prevedibile* si ricava utilizzando indicatori certi quali il deflatore dei consumi interni o l'indice armonizzato europeo con il peso di mutui e affitti (+0,3-0,4%)
❷	Ritardi nei rinnovi contrattuali [tra 1 e 2 punti di mancata crescita delle retribuzioni]	Rinnovo dei CCNL nei tempi previsti. 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
❸	Mancata restituzione *fiscal drag* [tra il 2002 e il 2006: -686 €]	Restituzione fiscale, come da Piattaforma unitaria sul fisco: "Per valorizzare il lavoro e far crescere il Paese" (novembre 2007)
❹	L'inadeguata redistribuzione della produttività attraverso la contrattazione di secondo livello [Dal 1993 a oggi su 17 punti di produttività solamente 2 sono andati al lavoro]	Più contrattazione aziendale o territoriale (regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito). I contratti nazionali potranno prevedere che la contrattazione salariale del secondo livello si sviluppi a partire da una quota fissata dagli stessi CCNL

Rinnovare i Contratti entro la scadenza

Ogni anno di ritardo nel rinnovo di un CCNL costa tra 1 e 2 punti percentuali di mancata crescita della retribuzione

… Ad aprile 2007 restano ancora aperti Contratti per oltre 8.500mila lavoratori (7.264mila con scadenza 2007 e 1.288mila al 2008).



Fonte: elaborazioni Ires su dati Istat.

Dal biennio economico e il quadriennio normativo al **triennio**:
più tempo per la contrattazione di II livello

Il peso del Contratto nazionale

Si depotenzia il Contratto nazionale oppure si superano i limiti migliorando le condizioni contrattuali?

- L'inflazione utilizzata nei Contratti (FOI) nel periodo 1993-2007 è stata pari ad un tasso medio annuo del 2,7%. L'inflazione effettiva, misurata con il deflatore dei consumi interni, risulta mediamente di 3,2 punti ogni anno. Se avessimo utilizzato l'inflazione *realisticamente prevedibile* (IRP), che in quel periodo sarebbe stata pari ad un 3,1% annuo, le retribuzioni contrattuali sarebbero cresciute di uno 0,4% ogni anno, redistribuendo per questa via una parte della ricchezza prodotta solo attraverso i CCNL.
- Considerando che la produttività nominale è cresciuta dal 1993 al 2007 del 3,8% annuo, le retribuzioni contrattuali del 2,7% e le retribuzioni di fatto del 3,2%, con il nuovo sistema avremmo potuto ottenere una crescita media annua delle contrattuali del 3,1% e del 3,6% di quelle di fatto, con una redistribuzione più equa della produttività: poiché negli ultimi 14 anni le retribuzioni contrattuali sarebbero cresciute di 5,6 punti e le retribuzioni di fatto altrettanto.

SECONDO LIVELLO

Protocollo 23 luglio 1993	Piattaforma CGIL CISL UIL 2008	XV Congresso CGIL – Tesi 8
Un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi nell'ambito di specifici settori. La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal CCNL nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo le piccole imprese. Il Contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi o livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.	Va sostenuta la diffusione qualitativa e quantitativa del secondo livello di contrattazione. *Va affermata per via pattizia l'effettività e la piena agibilità del 2° livello di contrattazione*. I CCNL dovranno prevedere, in termini di alternatività, la sede aziendale o territoriale. Questa 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.	Contrattazione territoriale, di sito, distretto, filiera. Fermo restando la scelta prioritaria del livello aziendale, la CGIL, al fine di estendere la contrattazione decentrata, in particolare nelle piccole imprese, ritiene che i contratti nazionali di categoria potranno prevedere il ricorso anche a questo livello decentrato, il suo confine e le materie ad esso demandate. Non deve essere un livello aggiuntivo a quello aziendale né tanto meno contrapposto. Saranno i singoli comparti e i relativi CCNL, sulla base della struttura del modello produttivo, le sue articolazioni e i cambiamenti verificatisi in questi anni sia nel pubblico che nel privato e nel terziario, ad individuare le modalità e le caratteristiche e gli strumenti dell'eventuale livello territoriale.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.	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 ….	La contrattazione decentrata va estesa e riqualificata, a partire da quella aziendale o di gruppo, di posti di lavoro nel caso del pubblico impiego, dell'istruzione, della ricerca. Essa non va ridimensionata ma al contrario resta per noi la scelta centrale per consegnare ai delegati, ai lavoratori e alle lavoratrici un ruolo effettivo di intervento e di negoziato su organizzazione del lavoro, salute e sicurezza, condizioni di lavoro, orari, riconoscimento della professionalità e tutto ciò che il CCNL demanda ai luoghi di lavoro, nonché distribuire aumenti salariali variabili e con quote da consolidare attraverso l'individuazione di obiettivi raggiungibili, parametri e indicatori da concordare nella contrattazione, collegati ai risultati del lavoro e della sua organizzazione, in grado di consentire la loro verificabilità ed il loro controllo.
L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica e contrattazione previste dalle leggi del CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi dalle trasformazioni aziendali, quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.	I processi di trasformazione in atto richiedono una più alta capacità di contrattazione sull'organizzazione del lavoro, sulla condizione e prestazione lavorativa, sulla valorizzazione della professionalità attraverso la formazione permanente – sulle partite degli orari, su tutte le tematiche legate alla flessibilità contrattata, sul tema sempre più fondamentale della prevenzione e della formazione su salute e sicurezza del lavoro.	
Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.	*Vanno rafforzati gli strumenti già definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 (decontribuzione pienamente pensionabile) con misure aggiuntive di detassazione.*	

Allargare la Contrattazione

Secondo gli ultimi dati disponibili, la Contrattazione decentrata coinvolge il **40%** dei lavoratori e il **10%** delle imprese. Ma solo il **4%** del Mezzogiorno e nelle imprese sotto i 20 dipendenti, oscilla dal **4% al 8%**, comprensiva della contrattazione territoriale già esistente.

Nella Media-Grande Impresa dove c'è **Sindacato** *c'è* + **Produttività** **+ alti salari**

sopra i 50 dipendenti

- Valore Aggiunto per addetto 53.440 euro annui
- Retribuzione lorda 24.690 euro

Nella Piccola Impresa dove c'è poco **Sindacato** *c'è* - **Produttività** **+ bassi salari**

sotto i 20 dipendenti

- Valore Aggiunto per addetto 28.770 euro annui
- Retribuzione lorda 16.510 euro

SERVE → ***più produttività e più redistribuzione***

SERVE → ***fare più*** **Contrattazione Aziendale di qualità**

SERVE → ***sperimentare*** **Contrattazione territoriale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito**

La dimensione delle imprese

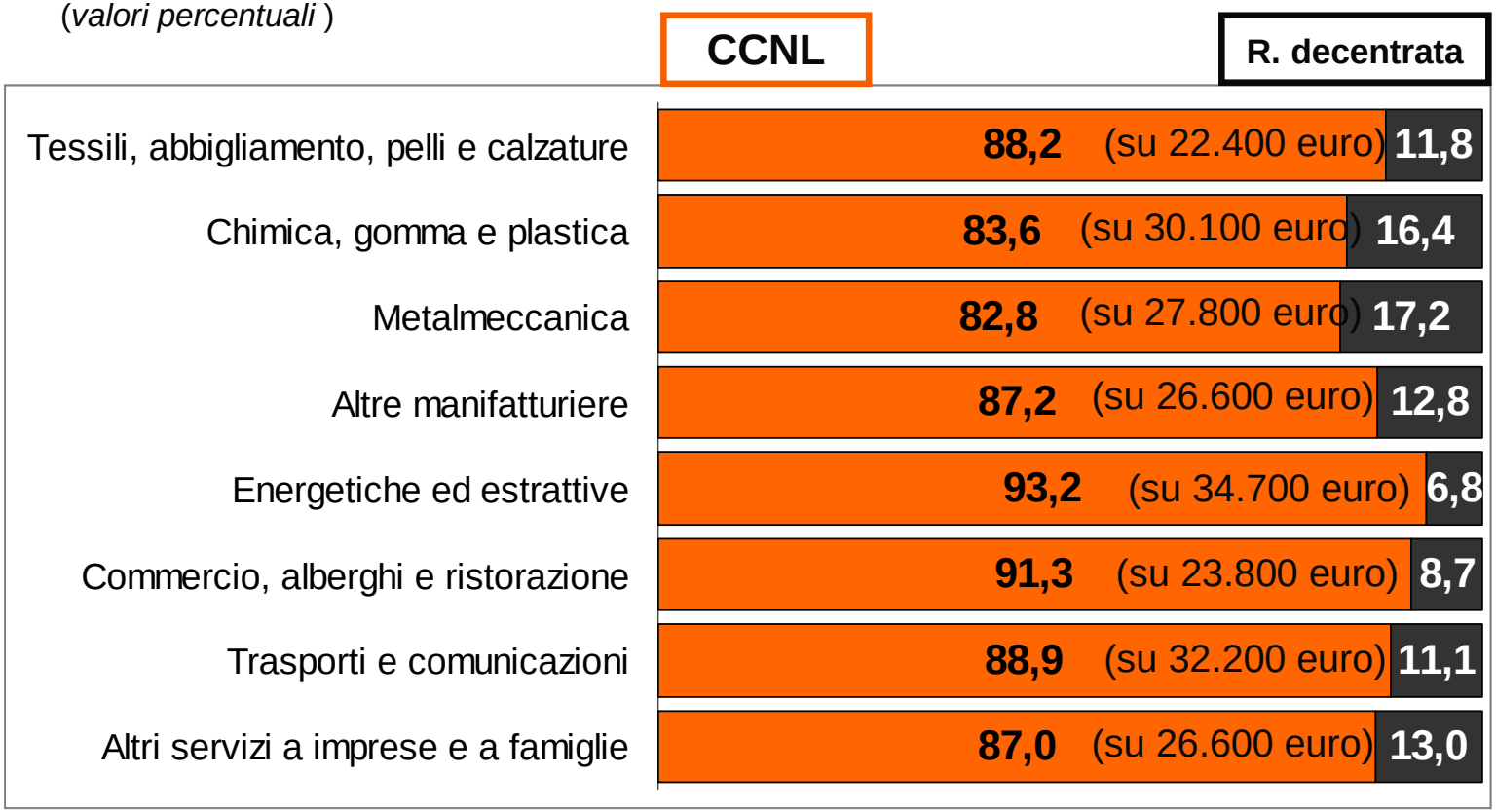
	Imprese	Addetti	Dipendenti	Valore aggiunto (mln euro)	Valore aggiunto per addetto (mgl euro)	Costo del lavoro (mgl euro)	Retribu-zione lorda annua (mgl euro)	Investi-menti per addetto (mgl euro)
1-9	4.083.426	7.831.590	2.732.297	207.793	26,5	21,0	15,4	4,3
10-19	140.213	1.849.514	1.585.369	70.772	38,3	25,4	18,5	4,8
20-49	54.163	1.612.336	1.510.738	72.443	44,9	30,2	21,6	5,4
50-249	21.352	2.053.222	2.018.495	102.135	49,7	34,1	24,2	8,4
250 e oltre	3.215	2.983.038	2.977.464	180.713	60,6	37,7	26,6	13,1
Totale	4.302.369	16.329.700	10.824.363	633.856	38,8	30,0	21,4	6,6

Fonte: elaborazioni IRES su dati ISTAT (Archivio *Asia*), 2005.

Non si tratta di ridurre il peso del Contratto nazionale, ma di aumentare il secondo livello

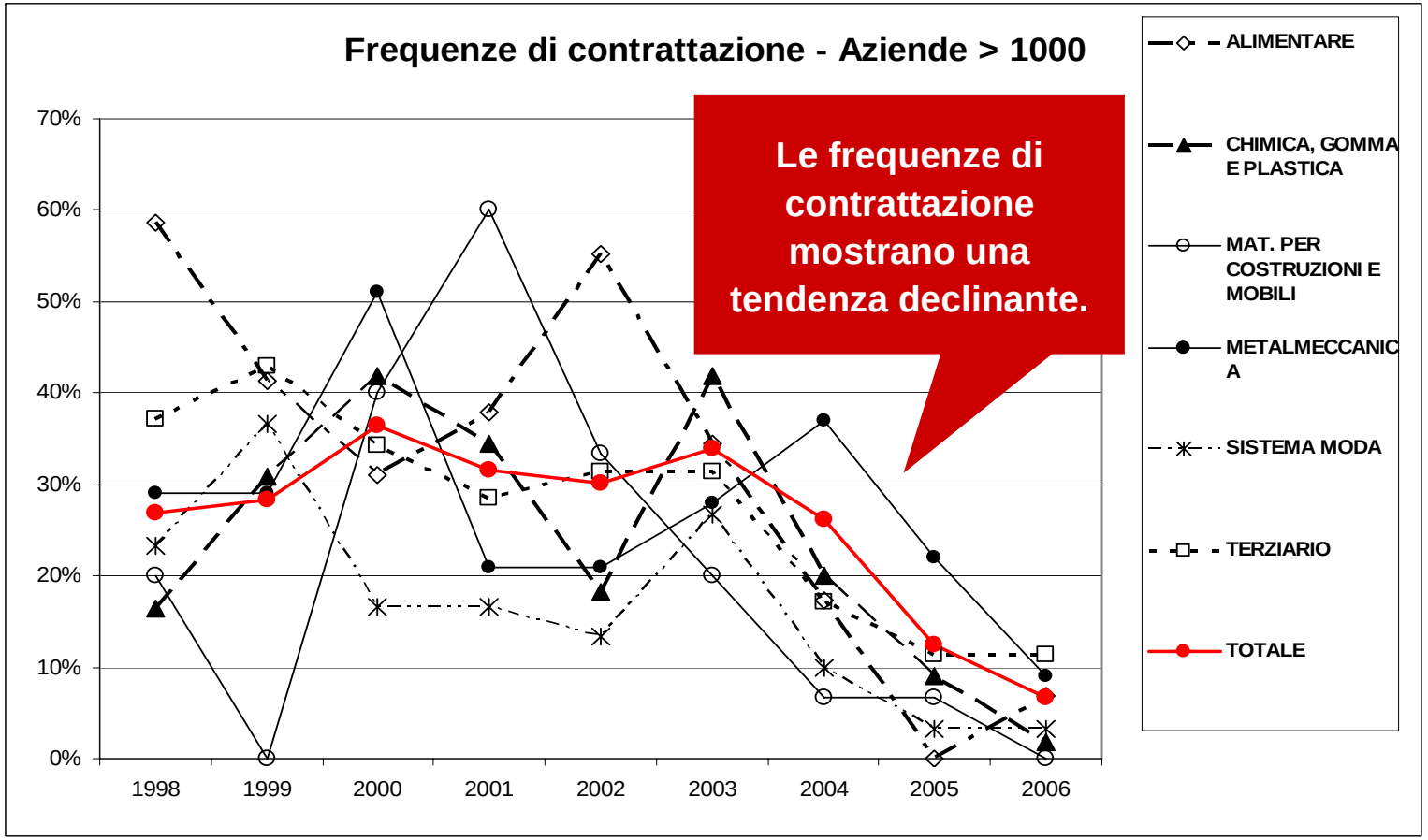
Minimo da contratto nazionale (su retribuzione media lorda) 2006

(*valori percentuali*)



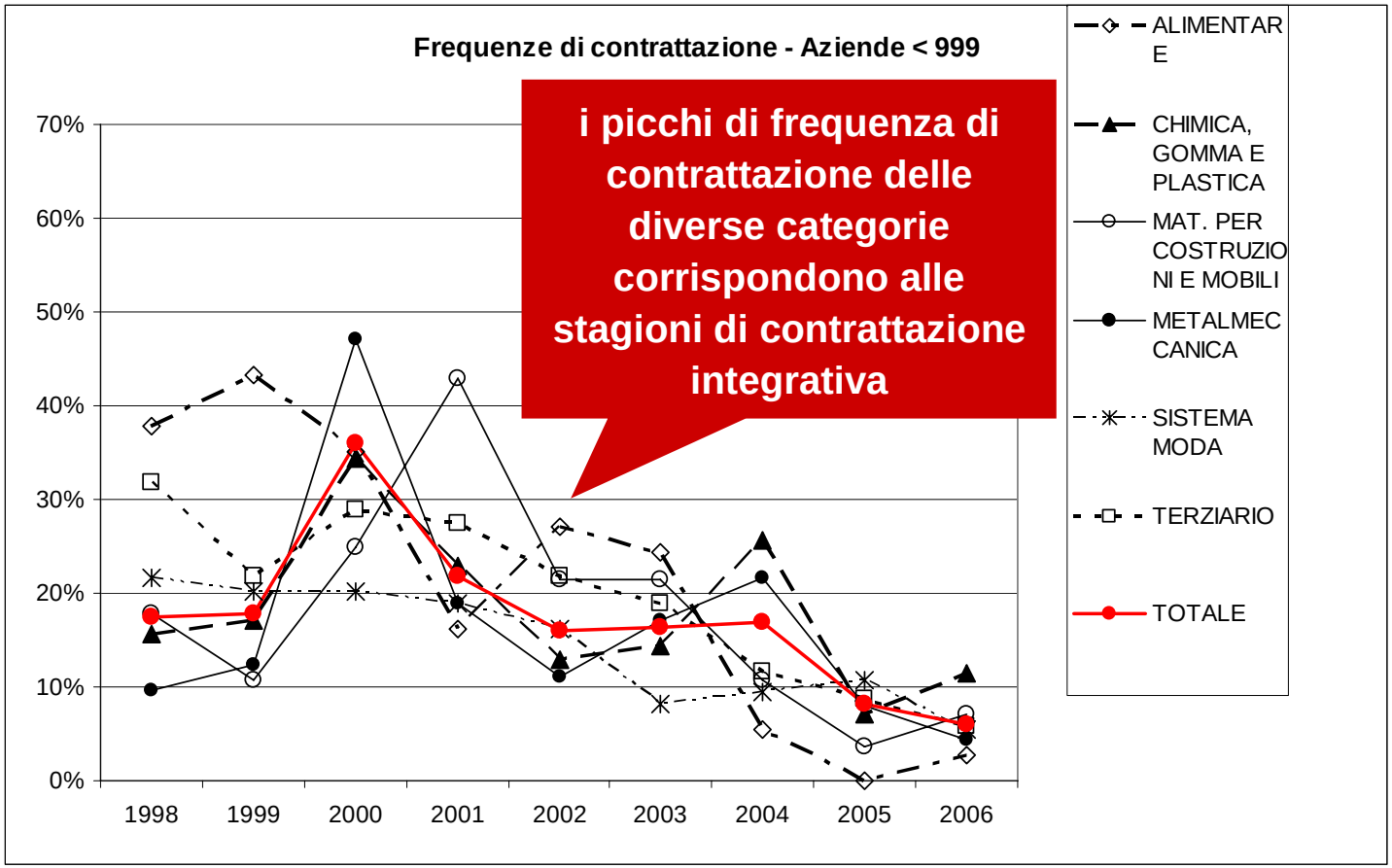
Fonte: elaborazioni Ires su microdati **Banca d'Italia** (*Indagine sulle imprese industriali e dei servizi*, 2007).

Contrattazione Decentrata 1998 -2006



Fonte: Cnel.

Contrattazione Decentrata 1998 -2006



Fonte: Cnel.

DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA

Protocollo 23 luglio 1993	Piattaforma CGIL CISL UIL 2008	XV Congresso CGIL – Tesi 9
Rappresentanze sindacali ….. Le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione della efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché all'eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia erga omnes, nei settori produttivi dove esso appaia necessario ai fini di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.	**La riforma della rappresentanza va attuata per via pattizia attraverso un accordo generale quadro.** Confermando per il settore pubblico l'accordo collettivo quadro del 7/8/1998 e la vigente legge, facendo riferimento per la rappresentatività dei pensionati alle deleghe certificate dagli Enti previdenziali, per il settore privato viene indicato nel CNEL l'Istituzione che avvalendosi di specifici comitati con un alto profilo di competenza ed autonomia, certifichi la rappresentanza e la rappresentatività delle relative Organizzazioni Sindacali. Per il privato la base della certificazione sono i dati associativi, riferiti di norma alle deleghe …… nonché i consensi elettorali risultanti ai verbali elettorali delle **RSU, CHE ANDRANNO GENERALIZZATE DAPPERTUTTO** – come già regolamentate dall'accordo interconfederale del 1/12/1993 e dai CCNL. Accordi confederali con valenza generale: piattaforme proposte unitariamente dalle segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati.	Nei luoghi di lavoro la democrazia e la partecipazione rappresentano l'asse strategico per definire nuovi assetti di potere ….. Occorre operare su 3 fronti distinti: a) estendere la contrattazione ben oltre i confini finora definiti; b) completare elezione RSU; c) generalizzare l'elezione delle RSU …. La democrazia sindacale è condizione per una rappresentanza e rappresentatività del sindacato più forte, limpida e misurabile. In questi anni la ricerca delle forme per una democrazia compiuta … In questo quadro, emblematico e assai importante è stato il percorso della legge per il Pubblico impiego, in particolare relativamente a 3 aspetti: si è resa certa e quantificabile la rappresentatività del sindacato, si sono garantite modalità di validazione dei contratti per quanto riguarda i requisiti di rappresentatività delle organizzazioni firmatarie e per questa via si sono impediti accordi separati, si è consentito che milioni di lavoratori potessero votare per eleggere le proprie RSU.

	Tutto il percorso negoziale, dalla piattaforme alla firma, deve essere accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica degli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e pensionati. Le Segreterie assumono le ipotesi di accordo, le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per il mandato alla firma da parte delle stesse, **PREVIA CONSULTAZIONE CERTIFICATA FRA TUTTI I LAVORATORI, LAVORATRICI, PENSIONATE E PENSIONATI come nel '93 e '97**. Accordi di categoria: le Federazioni di categoria, nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo. INSIEME LE CATEGORIE DEFINIRANNO REGOLE E CRITERI PER L'ELEZIONE DELLE RSU E PER UNA LORO GENERALIZZAZIONE.	… Il primo sbocco è concludere con CISL e UIL un'intesa …… Particolare attenzione ai seguenti punti: - generalizzazione RSU a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro, superare riserva di 1/3, mantenere voto segreto; - ampliamento poteri RSU anche in ordine ai processi di validazione delle piattaforme e CCNL Automatico rinnovo alle scadenze; - forme certe di validazione di tutti gli accordi e dei contratti ad opera delle lavoratrici e dei lavoratori. In questo ambito andranno anche definite modalità e forme per il ricorso allo strumento referendario. … L'estendersi e il consolidarsi della contrattazione sociale sul territorio impongono di definire forme di validazione democratica delle piattaforme rivendicative e delle intese che si determinano.

Dal documento conclusivo del XV Congresso CGIL
Rimini 2006

...

La Cgil ritiene indispensabile il mantenimento di due livelli di contrattazione, riaffermando il ruolo del contratto nazionale di lavoro quale strumento universale di garanzia dei diritti fondamentali per tutte le lavoratrici e i lavoratori, di incremento del potere di acquisto delle retribuzioni.

Per la Cgil il 2° livello contrattuale nelle sue articolazioni (aziendale, di gruppo, sito, filiera, distretto, territoriale) deve estendersi e riqualificarsi (escludendo qualsiasi funzione derogatoria rispetto ai CCNL), rafforzando il ruolo delle RSU al fine di intervenire con piena titolarità nel negoziato su tutto ciò che attiene l'organizzazione, gli orari e le condizioni di lavoro. La Cgil ritiene importante valorizzare il coordinamento contrattuale relativo alle filiere produttive per ricomporre l'unitarietà dei cicli produttivi e del valore del bene-servizio.

Le proposte finora avanzate da Confindustria non sono da noi condivise; per la Cgil è obiettivo prioritario rilanciare il ruolo e le funzioni di autorità salariale e normativa della contrattazione, nonché di intervento preventivo sulle strategie industriali. Questa é la risposta reale sia alle ipotesi di contratti leggeri che ai cosiddetti federalismi contrattuali, interventi questi che svuoterebbero la contrattazione collettiva del ruolo di redistribuzione di diritti, di aumento del salario contrattuale e di effettiva ed equa redistribuzione della produttività.

Risultati che dovranno in più essere difesi e sostenuti da politiche sociali e fiscali solidali, che valorizzino il ruolo del lavoro nell'ambito della produzione della ricchezza reale del Paese.

Alla richiesta di aprire un tavolo negoziale per la riforma del modello contrattuale, la Cgil ribadisce l'importanza di un modello unico per tutti i settori sia privati che pubblici e risponde che prima di iniziare la trattativa è indispensabile ricercare una posizione sindacale unitaria, che contenga anche le regole condivise di democrazia da adottare per la pratica contrattuale, in modo da garantire la validazione certificata delle piattaforme e degli accordi, il cui valore sia riconosciuto e valido per l'intero mondo del lavoro. Per questo la Cgil proporrà a Cisl e Uil la ripresa del confronto al fine di costruire una proposta complessiva unitaria, da sottoporre alla verifica dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Cgil ribadisce inoltre la validità della contrattualizzazione del rapporto di lavoro per tutti i lavoratori pubblici, del sistema di relazioni basato sull'Aran il cui ruolo va rilanciato. In questo quadro la Cgil ritiene necessario battersi per l'estensione della contrattazione.

...