



## La riforma della Contrattazione: Un esempio concreto

L'esigenza di riforma del modello contrattuale è nata dal fatto che l'accordo del 1993 - che aveva il preciso scopo di contribuire a ridurre un tasso d'inflazione ai tempi a due cifre - ha esaurito la propria funzione ed era ormai urgente superare le difficoltà e le lungaggini nel rinnovo di molti contratti nazionali.

Per questo UIL, CISL e CGIL avevano presentato all'inizio del 2008 (a Confindustria ed al Governo) una piattaforma comune. Da tale piattaforma è scaturito il confronto che ha portato alla firma dell'accordo 22 gennaio 2009 da parte di UIL, CISL, UGL, Confindustria, Governo e tutte le associazioni datoriali, comprese ABI, Ania e Lega Coop.

Come ogni accordo riteniamo che il confronto vada operato prima di tutto tra contenuto della piattaforma e contenuto dell'accordo e poi tenendo presente che l'accordo riguarda un modello che deve andare a sostituire un altro modello e quindi **la valutazione dell'efficacia del sistema va fatta sugli accordi concreti che da tale modello scaturiscono**.

La UILCA Regionale di Roma e del Lazio ha siglato in data 27 febbraio 2009 il primo rinnovo di un contratto collettivo basato sul nuovo modello contrattuale nell'azienda ITALIA LAVORO.

L'analisi di tale rinnovo è utile a comprendere come l'accordo 22/01/09 abbia aperto nuovi spazi di recupero salariale e normativo rispetto al contratto precedente basato sul modello del 1993.

Va premesso che ITALIA LAVORO è un'azienda di servizi presente su tutto il territorio nazionale a cui si applica un contratto collettivo definito CCAL (Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro) che, a tutti gli effetti di legge, è un contratto nazionale (CCNL).

→ Analizziamo la **parte normativa** derivante dall'applicazione del nuovo modello:

In premessa l'ipotesi di rinnovo del CCAL 2009-2011 recita: *"le parti intendono recepire l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 stipulato tra il governo e le parti sociali (...) a tal fine si conviene quanto segue: i livelli di contrattazione in ITALIA LAVORO sono due: nazionale e aziendale"*. E' questa la prima novità rilevante e la prima acquisizione a favore dei lavoratori.

In ITALIA LAVORO infatti non è mai esistito un secondo livello di contrattazione.

Con questo rinnovo si definisce una contrattazione nazionale di primo livello che opera ogni tre anni ed una contrattazione aziendale che opera ogni anno sul "premio di risultato", istituito introdotto con questo rinnovo di cui parleremo diffusamente dopo.

Il Contratto valorizza il secondo livello ed assegna ad esso materie che prima non erano contrattate:



- sviluppo professionale del personale dipendente
- modifiche dell'ordinamento professionale
- sistema di valutazione delle prestazioni
- premio di risultato
- buono pasto
- diaria trasferta
- previdenza complementare
- assistenza sanitaria
- polizze assicurative
- salute e sicurezza
- Cral
- politiche formative del personale
- andamento degli organici
- andamento dei vari istituti gestionali: part time orari speciali etc.

***Alcune di queste materie costituiscono istituti mai esistiti prima nell'azienda ITALIA LAVORO; ad esempio: la possibilità di negoziare le modifiche dell'ordinamento professionale, il premio di risultato, il sistema di valutazione delle prestazioni, il Cral.***

→ Analizziamo ora il **recupero economico** derivante dall'applicazione del nuovo modello:

il rinnovo recita:

*"per la dinamica degli effetti economici ci si rifà al nuovo indice previsionale della crescita dei prezzi al consumo che sarà:*

*1) depurata della dinamica dei prezzi energetici importati;*

*2) costruito sulla base dell'IPCA;*

*3) elaborato da un soggetto terzo al momento non individuato (...)*

*la contrattazione aziendale avrà caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge".*

Andiamo a vedere gli effetti pratici con l'aiuto della **tabella allegata**.

**Per l'anno 2009 il recupero complessivo rispetto al 2008 per un livello medio** - che corrisponde per questa azienda all'inquadramento C1 (retribuzione annua lorda nell'anno 2008 di euro 28.062,45) - **è del 5,27%**.

Entriamo nel dettaglio:

abbiamo stabilito per il 2009 un incremento dei minimi tabellari dell'1,7%.

Questo 1,7% è stato contrattato dalle parti e stabilito convenzionalmente nè più nè meno di come avveniva nell'esperienza precedente.

Tuttavia la contrattazione ha preso a riferimento non l'inflazione programmata stabilita dal governo ma il valore dell'IPCA 2009 stimato dalla Banca d'Italia e depurato dai prezzi dei beni energetici. Tale indice è più elevato tanto del tasso d'inflazione programmata quanto dello stesso IPCA comprendente i prezzi dei beni energetici importati (proprio in virtù del crollo del prezzo del petrolio).



A fianco del recupero inflattivo che opera direttamente sui minimi tabellari e rispetto al quale dunque non ha alcun senso ragionare di valore punto (elemento ritenuto invece decisivo dai critici della riforma), nell'accordo è previsto un premio di risultato fino ad oggi non esistente.

**L'introduzione di tale premio di risultato è diventata conveniente anche per l'azienda solo a seguito della firma del protocollo del gennaio 2009.**

A tale protocollo infatti ha fatto seguito la L.28/1/2009 N.2 di conversione con modifiche del D.L. 185/2008 che prevede:

- una **IMPOSTA SOSTITUTIVA** delle Imposte sul reddito **pari al 10%** con riferimento a somme relative ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa
- l'aumento a 6.000,00 euro lordi delle somme per premi di produttività su cui calcolare l'imposta sostitutiva;
- l'applicabilità dell'imposta sostitutiva relativa a tali premi di produttività nei confronti dei lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno precedente a 35.000,00 euro lordi.

Per effetto di tale provvedimento di legge prendendo a riferimento il premio di risultato per un dipendente inquadrato "**C1**" sulla somma lorda di 892,32 € si applica una imposta del 10%. Ciò vuol dire che su di un importo di 892 € rimangono nella tasca del lavoratore 803 € ed al fisco ne vanno 89.

Senza il nuovo modello l'azienda avrebbe continuato, come fatto fino al 2008, a premiare i dipendenti con superminimi o una tantum discrezionali entrambe tassate al 38 %. Nel caso specifico del C1 da 892 € il lavoratore ne avrebbe ricevuti solamente 553 mentre 338 € sarebbero stati incassati dal fisco.

Il nuovo modello per l'azienda ITALIA LAVORO funziona anche come elemento perequativo e di redistribuzione del reddito. Vediamo infatti che la tassazione al 10% opera a partire dal livello B1 (il terzo livello dall'alto di una scala di 9). Per effetto di ciò:

- un **A1** (primo livello) con retribuzione annua lorda di euro 43.000,00 circa ha un incremento complessivo **lordo** di **2233,00 €** ed incassa un **netto** di **1272,00 €**;
- un **B1** (terzo livello) ha un incremento **lordo** di **1821,00 €** ed incassa un netto di **1319,00 €**;
- un **C1** (quinto livello) ha incremento lordo **1479,00 €** ed incassa un netto di **1073,00 €** ;
- un **D1** (settimo livello) ha un lordo di **1273,00 €** ed incassa un netto di **924,00 €**.

Sono dunque i lavoratori con retribuzioni e livelli di inquadramento più bassi a beneficiare in maggior misura degli aumenti contrattuali che ripetiamo per il 2009 ammontano ad un valore medio del 5,27% e sono erogati tutti entro il mese di aprile (da gennaio l'1,7% di IPCA, ad aprile il premio di risultato).



Una ulteriore novità: l'odioso istituto del superminimo (una elargizione economica che l'azienda erogava ad alcuni lavoratori in luogo della promozione sotto forma di assegno ad personam poi riassorbibile) viene sostituito dall'IVP - Indennità di Valutazione Positiva. L'IVP funziona in questo modo: il lavoratore che nel corso dell'anno ha una valutazione positiva ma non la promozione riceve una indennità in danaro che è

- conosciuta da tutti i colleghi;
- stabilita con un meccanismo automatico e trasparente;
- tassata al 10% invece che a tassazione ordinaria.

L'azienda ha dichiarato che nel 2008 i super minimi sono stati erogati all'incirca all'1% dell'intera popolazione aziendale (in modo del tutto sconosciuto alle OO.SS.) mentre nel corso del 2009 l'azienda ha già previsto una erogazione rivolta a circa il 10% del totale dei lavoratori di cui darà informazione alle OO.SS. secondo la previsione introdotta dal contratto.

Infine, le parti hanno già previsto un incontro a dicembre per verificare il valore di IPCA fissato dal soggetto terzo previsto dall'accordo del 22 gennaio 2009 (presumibilmente la Banca d'Italia) e recuperare l'eventuale scostamento a favore dei lavoratori.

## • Conclusioni

L'applicazione concreta del **nuovo modello contrattuale ha permesso un incremento economico assolutamente straordinario (5,27%)** ed allo stesso tempo **ha permesso di riportare a salario contrattato una parte economica rilevante che fino al 2008 veniva erogata in modo discrezionale dall'azienda.**

La necessità di stabilire insieme il modo in cui il premio di risultato viene erogato ha consentito al Sindacato di introdurre - **attraverso la contrattazione di secondo livello** - un **sistema di valutazione e di sviluppo professionale trasparente ed esigibile** poiché **legato ad un elemento oggettivo** (il sistema di calcolo e distribuzione del premio di risultato).

Le ragioni dei critici appaiono molto politiche e poco di merito. Questo accordo è un modello che sostituisce un altro modello ed è stato firmato per rendere **più spedita la contrattazione di primo livello** e per **potenziare la contrattazione di secondo livello**. Gli **obiettivi della piattaforma** presentata da Uil, Cisl e Cgil sono riassunti nella premessa dell'accordo: **"lo sviluppo economico e la crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni"**. Solo la traduzione del modello in reali contratti nazionali e aziendali può essere utilizzata a misura del raggiungimento degli obiettivi prefissati, il resto è mera contrapposizione politica.

UILCA

La Segreteria Regionale di Roma e del Lazio