



## ➔ Perché la riforma del modello contrattuale;

### ➔ I punti principali della riforma;

### ➔ Il nuovo indice cos'è e come viene calcolato.

#### Perché la riforma del modello contrattuale:

Nell'attuale scenario, il modello contrattuale vigente, nato nel '93 per contribuire alla riduzione di un tasso d'inflazione a due cifre, ha ormai esaurito la propria funzione e, quindi, nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e del Paese, bisognava e bisogna superare l'attuale fase di difficoltà simboleggiata dallo stallo di molti rinnovi contrattuali.

Negli ultimi anni l'Italia ha perduto progressivamente terreno sul piano della produttività, a differenza di quanto era avvenuto a partire dagli anni '50 fino alla metà degli anni '80, quando la produttività del lavoro era cresciuta di più della media europea.

Nel periodo 1996 – 2005, le retribuzioni reali per occupato, nel nostro paese, sono cresciute meno della media UE, registrando dati peggiori di Regno Unito, Grecia, Francia e Germania.

La riforma del modello contrattuale non era e non è, quindi, più rinviabile.

Lo scopo del confronto è stato quello di un accordo utile per i lavoratori, avendo come obiettivo il miglioramento delle loro condizioni economiche, attraverso un nuovo modello contrattuale che contribuisse a migliorare i fattori di competitività, e produttività delle imprese, e spostando in avanti la frontiera di specializzazione produttiva del nostro Paese.

Tale Accordo fornisce un'importante risposta al problema salariale, fondato innanzitutto sulla difesa del Contratto Collettivo. Rispetto al costo della vita, infatti, vi è l'individuazione di un nuovo indice, l'"inflazione previsionale triennale", più elevato del tasso programmato di inflazione, unilateralmente fissato dal Governo.

E' prevista, altresì, la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti ed un meccanismo di recupero certo degli scostamenti fra l'inflazione misurata con il nuovo indicatore previsionale entro la fine del triennio di vigenza contrattuale e quella effettiva

Con l'Accordo le parti sociali firmatarie ottengono dal Governo, estendendole al lavoro pubblico, la conferma, il miglioramento e la messa a regime delle misure di decontribuzione e detassazione degli incrementi di produttività nel contratto aziendale.

#### I punti principali della riforma:

Attuare il passaggio da quattro a tre anni della vigenza contrattuale, sia normativa che economica, con la semplificazione delle procedure dei rinnovi.

Confermare il CCNL come strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione del sistema delle relazioni industriali.

Garantire la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti.

Assumere l'individuazione di un nuovo indicatore previsionale triennale per l'adeguamento delle retribuzioni all'aumento del costo della vita (prendendo a base l'IPCA - Indice Previsionale Armonizzato Europeo - più realistico, e, quindi, migliore del "tasso di inflazione programmato" deciso unilateralmente dal Governo). L'IPCA sarà corretto escludendo l'inflazione da energia importata, in modo da evitare effetti inflazionistici.

Fissare la verifica ex post degli scostamenti fra inflazione prevista ed andamento effettivo dell'inflazione, misurati con il nuovo indice, al fine di un recupero retributivo entro il triennio di validità del contratto.

Rafforzare il CCNL di categoria nel ruolo di individuazione, promozione e sviluppo di nuovi fondi bilaterali per la gestione paritetica dei servizi per i lavoratori.

Garantire la previsione contrattuale di un elemento retributivo di garanzia per chi non avrà avuto aumenti negli ultimi 4 anni o per i lavoratori che non beneficiano della contrattazione collettiva di secondo livello.

Superare l'insufficienza della contrattazione collettiva di secondo livello, nel fornire risposte collettive ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Potenziare la contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, per avere spazi più ampi di manovra salariale a livello aziendale, contrastando la scarsa diffusione della contrattazione integrativa che ha prodotto una centralizzazione eccessiva delle dinamiche retributive e che ha sterilizzato lo sviluppo delle retribuzioni, assorbendo una quota della produttività.