

# L'ACCORDO SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI DIFENDE E MIGLIORA LE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI

L'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, siglato da tutte le organizzazioni sindacali ad eccezione della Cgil, dal Governo e dalle principali associazioni di rappresentanza datoriale sostituisce la precedente intesa del 23 luglio 1993.

L'accordo, nella situazione economica particolarmente difficile del Paese, intende favorire lo sviluppo di relazioni sindacali basate sulla negoziazione e la partecipazione dei lavoratori agli obiettivi di miglioramento delle attività delle imprese, dei servizi, della pubblica amministrazione:

- ✓ assumendo un nuovo indicatore previsionale triennale per l'adeguamento delle retribuzioni all'aumento del costo della vita, basato sull'Indice Previsionale Armonizzato Europeo (IPCA), più realistico e migliorativo rispetto al tasso di inflazione programmato deciso unilateralmente dal Governo. L'IPCA sarà corretto escludendo l'inflazione da energia importata, in modo da non generare ulteriori effetti inflazionistici;
- ✓ prevedendo la riduzione da quattro a tre anni del periodo di vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per quella normativa;
- ✓ assicurando la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti;
- ✓ semplificando le procedure di rinnovo contrattuali, anche attraverso un meccanismo di verifica ex post degli scostamenti fra l'inflazione prevista e l'andamento effettivo della stessa, misurati con il nuovo indice, con un recupero retributivo della differenza entro il triennio di vigenza contrattuale;
- ✓ confermando la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro come baricentro della regolamentazione del sistema delle relazioni industriali e come strumento universale e solidaristico di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni e di definizione della normativa generale di lavoro;
- ✓ rafforzando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria nella promozione e nello sviluppo della bilateralità per la gestione paritetica del welfare integrativo e dei servizi a favore dei lavoratori;
- ✓ sviluppando la contrattazione collettiva di secondo livello, aziendale o territoriale, in modo da disporre di maggiori margini di manovra salariale a livello aziendale, anche attraverso le misure di detassazione e di decontribuzione dei premi di risultato erogati dalla contrattazione di secondo livello, previsti dalla recente legge finanziaria.

# I VANTAGGI IN



# ...“SOLDONI”!

L'accordo, rafforzando il ruolo della contrattazione di secondo livello aziendale ovvero territoriale, consente di svilupparla maggiormente nelle realtà dove oggi è poco diffusa e di determinare un ampliamento dei margini di manovra salariale, stimolata anche per effetto del nuovo regime di decontribuzione e di detassazione dei premi di risultato.

## Lavoratore con reddito lordo pari a 22.000 (+ 1.500,00 euro come premio di risultato)

Vantaggio IPCA al netto della componente energetica nella fase di rinnovo contrattuale per il triennio 2009 - 2011	+ 462,00 euro
Vantaggio detassazione premio 1.500 euro	+ 321,00 euro
<b>Vantaggio totale</b>	<b>+ 783,00 euro</b>

## Lavoratore con reddito lordo pari a 28.000 (+ 1.500,00 euro come premio di risultato)

Vantaggio IPCA al netto della componente energetica nella fase di rinnovo contrattuale per il triennio 2009 - 2011	+ 588,00 euro
Vantaggio detassazione premio 1.500 euro	+ 496,00 euro
<b>Vantaggio totale</b>	<b>+ 1.084,00 euro</b>

*Per chi non ha la contrattazione integrativa o non ha avuto aumenti negli ultimi 4 anni l'accordo prevede un elemento retributivo di garanzia (Nei CCNL di categoria dove questo elemento viene già previsto vengono mediamente erogati dai 200 ai 300 euro in più all'anno)*

## Lavoratore con reddito lordo pari a 22.000 senza contrattazione integrativa

Vantaggio IPCA al netto della componente energetica nella fase di rinnovo contrattuale per il triennio 2009 - 2011	+ 462,00 euro
Vantaggio elemento di garanzia	+ 300,00 euro
<b>Vantaggio totale</b>	<b>+ 762,00 euro</b>





Anno	IPCA - Energia	Foi	Differenza IPCA - Foi
1997	1.9	1.7	+ 0.2
1998	2.2	1.8	+ 0.4
1999	1.8	1.6	+ 0.2
2000	1.8	2.5	- 0.7
2001	2.5	2.7	- 0.2
2002	3.0	2.4	+ 0.6
2003	2.8	2.5	+ 0.3
2004	2.3	2.0	+ 0.3
2005	1.7	1.7	+ 0.0
2006	1.8	2.0	- 0.2
2007	2.1	1.7	+ 0.4
2008	2.9	3.2	- 0.3

## L'ACCORDO CONSENTE, ATTRAVERSO LO SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, DI RECUPERARE GLI INCREMENTI DELLA PRODUTTIVITÀ CHE SI REALIZZERANNO A LIVELLO AZIENDALE O TERRITORIALE

✓ Con la detassazione e la decontribuzione dei premi aziendali e dei premi di risultato erogati tramite la contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, le retribuzioni nette diventano "più pesanti".

Con la legge finanziaria è stato confermato il regime fiscale introdotto dalla legge 126 del 24 luglio 2008 che prevede l'assoggettamento ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% delle somme erogate dai contratti collettivi di secondo livello, correlate ad incrementi di produttività. La finanziaria ha innalzato sia l'importo complessivo del tetto delle erogazioni annue assoggettabili al regime agevolato (che sale da 3.000 a 6.000 euro), sia la platea dei potenziali beneficiari, estendendone l'applicazione titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno, 2008, a 35.000 euro. All'imposizione fiscale sostitutiva si aggiungono i vantaggi della decontribuzione che prevede la concessione di un regime di sgravi contributivi sulle erogazioni

effettuate dalla contrattazione di secondo livello, correlate agli incrementi di qualità e produttività, nella misura del 3 per cento della retribuzione contrattuale imponibile. Lo sgravio contributivo opera sia a beneficio dei datori di lavoro del settore privato, sui contributi previdenziali e assistenziali dovuti, nella misura del 3 per cento della retribuzione contrattuale ed entro il limite massimo di 25 punti della percentuale a loro carico, sia a beneficio dei lavoratori sui contributi previdenziali e assistenziali a loro a carico dovuti sulla quota di retribuzione ammessa al beneficio (9,19% oppure 9,49% nel caso di aziende rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazioni Guadagni Straordinaria con oltre 15 dipendenti). La quota di retribuzione ammessa allo sgravio è pensionabile.

✓ Con un elemento retributivo di garanzia, che verrà previsto dai CCNL di categoria, verrà redistribuita la produttività realizzata a livello aziendale e/o territoriale anche nelle realtà dove la contrattazione collettiva integrativa non viene effettuata o per chi non ha avuto aumenti negli ultimi 4 anni. I premi erogati a tale titolo verranno fissati dalla contrattazione collettiva (nei CCNL di categoria dove questo elemento viene già previsto vengono mediamente erogati dai 200 ai 300 euro in più all'anno)

Nell'esempio vediamo gli effetti della detassazione sui premi di risultato erogati dai contratti aziendali o territoriali di importo pari a 500, 1000, o 1500 euro, per un lavoratore dipendente con reddito annuo pari a 22.000 o 28.000 euro (con tetto sullo sgravio contributivo pari al 3% del

salario). La riduzione del prelievo, sui premi considerati, va dai 134 euro ai 321 euro, nel caso di un reddito pari a 22.000 euro, e dai 184 ai 496 euro, nel caso di un reddito pari a 28.000 euro, a seconda dell'ammontare del premio erogato nell'anno.



### REDDITO = 22.000

	Salario di produttività senza decontribuzione e detassazione	Salario di produttività con decontribuzione e detassazione
Premio erogato	500	500
Contributi	45,95	0
Irpef	138	50
Totale prelievo	184	50
Riduzione prelievo		-134
Importo netto	316	450
Premio erogato	1.000	1.000
Contributi	91,9	31,2
Irpef	276	97
Totale prelievo	368	128
Riduzione prelievo		-240
Importo netto	632	872
Premio erogato	1.500	1.500
Contributi	137,9	77,2
Irpef	403	142
Totale prelievo	541	219
Riduzione prelievo		-321
Importo netto	959	1.281

### REDDITO = 28.000

	Salario di produttività senza decontribuzione e detassazione	Salario di produttività con decontribuzione e detassazione
Premio erogato	500	500
Contributi	45,95	0
Irpef	188	50
Totale prelievo	234	50
Riduzione prelievo		-184
Importo netto	266	450
Premio erogato	1.000	1.000
Contributi	91,9	15
Irpef	376	99
Totale prelievo	468	113
Riduzione prelievo		-355
Importo netto	532	887
Premio erogato	1.500	1.500
Contributi	137,9	61
Irpef	563	144
Totale prelievo	701	205
Riduzione prelievo		-496
Importo netto	799	1.295

N.b. - Il reddito iniziale considerato è al netto dei contributi e al netto del premio. Nelle esemplificazioni è stato considerato un prelievo contributivo previdenziale a carico del lavoratore pari all'aliquota I.v.s. del 9,19%



## L'ACCORDO DIFENDE I SALARI E COSTRUISCE LE BASI PER RAFFORZARE LA LORO DINAMICA NEL FUTURO

- ✓ **Il nuovo indice di "inflazione previsionale triennale"**, l'indicatore dei prezzi al consumo armonizzato europeo (IPCA) depurato dell'inflazione da energia importata, è più alto e credibile del tasso di inflazione programmato unilateralmente fissato dal Governo

*Il nuovo indice previsionale armonizzato europeo dei prezzi al consumo è calcolato sulla quota parte dei consumi di beni e servizi che hanno regimi di prezzo comparabili nei diversi paesi dell'Unione Europea ed è utilizzato per misurare la dinamica dei prezzi in questi paesi. Le tipologie di spesa per consumo considerate per il calcolo dell'IPCA sono in gran parte quelle utilizzate per il calcolo dell'indice nazionale dei prezzi al consumo; vengono esclusi o trattati con una diversa metodologia alcuni prodotti quali lotto e lotterie, concorsi pronostici, servizi relativi alle assicurazioni vita e*

*servizi socio sanitari.*

*L'indice preso in esame nell'accordo di riforma degli assetti della contrattazione depura dall'indice IPCA la componente relativa ai beni energetici, allo scopo di evitare che una parte consistente dell'inflazione importata si scarichi sulle retribuzioni. Il nuovo indicatore indicizza in maniera piena e più sensibile rispetto a prima l'inflazione endogena. Come si vede nella tabella il nuovo indicatore (l'IPCA al netto dell'energia) presenta valori sempre superiori all'inflazione programmata dal Governo (TIP) nel prossimo triennio.*

**Il nuovo indice è superiore all'inflazione programmata, per il 2009 gli istituti di previsione prevedono almeno una differenza di +0,5%/+0,7%**

	Tasso di inflazione programmata dal Governo	IPCA meno energia	Differenza
<b>2009 - 2011</b>	<b>4,6%</b>	<b>6,7%*</b>	<b>+ 2,1%</b>

\* n.b.: i dati si riferiscono alle previsioni elaborate dal CNEL ad ottobre 2008

- ✓ **Con il nuovo indicatore previsionale triennale per l'inflazione i salari aumenteranno del 2,1% in più nel triennio 2009 2011** rispetto al tasso di inflazione programmata del Governo per lo stesso periodo. Il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un valore retributivo individuato dalle specifiche intese. L'accordo quadro non prevede la riduzione del valore punto, cioè della retribuzione su cui si applicano gli aumenti contrattuali derivanti dall'inflazione prevista. **Il valore retributivo medio, definito dalle specifiche intese nei diversi comparti, non potrà in nessun modo essere inferiore a quanto già previsto nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.**

Reddito iniziale	Rivalutazione triennio vecchio accordo	Rivalutazione triennio nuovo accordo	Differenza
	22.000	23.012	23.474
28.000	29.288	29.876	<b>+ 588</b>

- ✓ **La minor durata di vigenza contrattuale** (tre anni, rispetto ai 4 attuali) e **l'unificazione della parte di vigenza normativa con quella economica** consentiranno di migliorare i tempi e di rendere più spedite le procedure per i rinnovi.
- ✓ **Lo sviluppo della bilateralità, da definire attraverso la contrattazione collettiva** (fondi paritetici per la formazione professionale, ammortizzatori sociali, previdenza complementare, sanità integrativa) migliorerà il sistema complessivo delle tutele a favore dei lavoratori.
- ✓ **La copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti e il nuovo meccanismo di recupero degli scostamenti fra l'inflazione programmata e quella effettiva, misurati con il nuovo indice, entro la fine del triennio di vigenza contrattuale, renderanno più rapida e sicura la difesa del potere di acquisto del salario; la differenza con il sistema precedente sarà legata ai diversi indici di riferimento.**

*Andando a ritroso, nel periodo 1997 - 2008 il nuovo indice IPCA, depurato della componente energetica, è risultato superiore all'indice FOI elaborato dall'Istat, al netto nei tabacchi, per sette anni, in uno è risultato uguale e in quattro anni è risultato inferiore. Secondo il vecchio accordo per stabilire il recupero degli scostamenti*

*rispetto all'inflazione programmata (TIP) era proprio l'indice FOI che veniva preso a riferimento come misura dell'inflazione effettiva. Se dunque il nuovo accordo fosse stato già in vigore i salari adeguati al nuovo indice sarebbero cresciuti di più nel periodo considerato.*