

Il nuovo accordo per la produttività: è svolta per il contratto aziendale?

Giampiero Falasca *Partner studio legale Dla Piper*



Dopo una lunga trattativa, e con strappi significativi, la mancata firma della Cgil, è stato firmato il nuovo accordo interconfederale finalizzato a rilanciare, mediante il potenziamento dei contratti aziendali, la produttività del lavoro e la competitività delle imprese

Accordo interconfederale 21.11.2012

Illustriamo in sintesi i principali contenuti dell'intesa interconfederale, che andrebbe letta anche tenendo conto che impegni di contenuto simile erano già stati siglati, tra gli stessi soggetti, nel 2009, quando sono state concordate le linee guida sul nuovo modello contrattuale.

Quell'intesa - complice la crisi economica e la mancata definizione di un sistema strutturale di incentivi - non è mai decollata, tanto che il legislatore nel 2011 ha provato a stimolare per conto proprio la contrattazione aziendale, approvando la norma (art. 8 della legge n. 148/2011) che potenzia i contratti collettivi stipulati in azienda. Anche questa norma non ha determinato una vera svolta, sia perché il legislatore, come spesso accade, ha peccato di fretta, scrivendo un testo che lascia uno spazio di interpretazione enorme alla giurisprudenza (e quindi non offre reali certezze a chi deve applicarla), sia perché la scarsa condivisione delle organizzazioni sindacali e datoriali nell'elaborazione della norma ha creato un contesto poco favorevole al suo utilizzo (seppure di recente inizia a registrarsi un certo fermento).

In questa situazione, l'intesa odierna dovrebbe prendere quello di buono che c'era nell'accordo del 2009, e finalmente stimolare - con l'aiuto del Governo che dovrebbe mettere le risorse - la crescita della contrattazione aziendale e il suo utilizzo come strumento per definire condizioni retributive ed organizzative volte a favorire la produttività del lavoro.

La visione comune delle parti stipulanti

Il documento programmatico si apre con la descrizione della visione comune che ha animato i suoi firmatari.

In primo luogo, viene evidenziato il ruolo strategico che le parti assegnano al contratto collettivo aziendale, per perseguire la crescita della produttività e della competitività in Italia.

Questo ruolo, secondo l'intesa, può essere svolto dalla contrattazione collettiva mediante la definizione delle modalità e degli strumenti per perseguire e raggiungere obiettivi di miglioramento della produttività; quello che manca per ottenere questo risultato, secondo chi ha siglato l'accordo, è un adeguato sostegno del legislatore, tanto che viene invocato in maniera espressa un intervento di Governo e Parlamento, volto ad incentivare l'utilizzo della contrattazione di secondo livello.

Il collegamento con gli incentivi

L'intervento del Governo, dando fede alle notizie di stampa, non dovrebbe mancare, essendo anzi stato il vero invitato di pietra della trattativa, sulla quale ha pesato in maniera significativa la promessa di destinare incentivi sostanziali ai contatti di secondo livello solo in caso di raggiungimento di un'intesa.

C'è tuttavia da sperare che il Governo e il Parlamento non si limitino ad un intervento quantitativo (destinatarie una certa quota di risorse a legislazione invariata) ma decidano finalmente un cambio di marcia anche qualitativo; la contrattazione di secondo livello, infatti, è soggetta da anni a norme sperimentali che hanno durata limitata e cambiano in continuazione il perimetro degli incentivi.

Si tratta di una situazione che non incentiva - non può farlo - in maniera efficace la produttività, ma si risolve nella distribuzione *ex post* di una mancia fiscale o contributiva, che porta qualche risorsa in tasca ai lavoratori ma ha uno scarso (per non dire nessuno) collegamento con la produttività.

La vera sfida da vincere - come dice l'accordo - è quella di rendere strutturali le misure di incentivazione fiscale e contributiva applicabili al salario legato alla produttività e contrattato al secondo livello.

Questo risultato è fondamentale, perché una programmazione di medio e di lungo periodo non può prescindere da un quadro stabile degli incentivi; questi, inoltre, devono avere un carattere riconoscibile da tutti, in modo da entrare a far parte della prassi quotidiana delle aziende.

Oggi tutto questo non è possibile, perché all'inizio di ogni anno ancora non si sa se gli incentivi ci sono, in quale misura si applicano e con quali procedure: pensare di stimolare la produttività in queste condizioni è illusorio.

L'intesa non si limita a chiedere un intervento strutturale, ma abbozza anche i possibili contenuti delle nuove regole.

Per quanto riguarda gli incentivi fiscali, viene chiesto di applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un' imposta, sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali, al 10%.

Invece, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, le parti chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge n. 247/2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita.

Il ruolo centrale della produttività

L'accordo dedica una sezione importante alla spiegazione delle ragioni per cui la produttività è uno dei problemi principali della nostra economia.

In particolare, viene ricordato che il nostro Paese presenta un ritardo strutturale della domanda aggregata, che comporta una frenata della crescita ben più rilevante rispetto ad altri Paesi, con la conseguenza che diminuiscono le retribuzioni reali, i consumi, la redditività delle imprese, e le risorse pubbliche per sostenere alcuni temi (la solidarietà, l'istruzione e la ricerca).

In questo contesto, solo la crescita della produttività e della competitività del Paese possono permettere una ripresa dell'economia, dell'occupazione, del benessere sociale e consentire un più solido riequilibrio di bilancio.

Per raggiungere questo obiettivo, secondo l'intesa, è necessario incidere sulle voci che frenano la produttività: limiti oggettivi (energia, logistica, trasporti) ed immateriali (ad esempio burocrazia, sicurezza, legalità, istruzione), ma anche maggiori investimenti.

Le parti del documento sono coscienti del fatto che queste misure sono fuori dal loro raggio di azione e, pertanto, su questi temi si limitano a chiedere un intervento del Governo, che dovrebbe definire rapidamente gli indirizzi programmatici e i piani di intervento che si vogliono adottare per la modernizzazione del Paese; viene poi richiesto un intervento strutturale sul sistema fiscale, che dovrebbe ridurre la quota del prelievo che oggi grava sul lavoro e, soprattutto, dovrebbe incentivare meglio la produttività.

Nell'attuale contesto parlamentare - con una legislatura che si avvia alla scadenza e la connesse difficoltà dell'attuale compagine governativa di progettare azioni di medio e di lungo periodo queste richieste, ineccepibili sul piano tecnico, sembrano destinate a restare inevase.

Relazioni industriali

Mentre sulle politiche generali il documento si limita a richiedere un intervento del Governo, le parti si impegnano in maniera più incisiva sul tema delle relazioni industriali: a tale riguardo, viene formalizzato l'impegno a creare, tramite la contrattazione collettiva, condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

Per ottenere questo risultato, viene condiviso l'obiettivo di orientare la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, all'emersione del sommerso, alla produzione di quel maggior valore aggiunto che possa essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo.

In concreto - e qui sta il cuore dell'accordo - le parti decidono di proseguire secondo il modello concordato con il Protocollo del 2009 e l'accordo di giugno del 2011, assegnando al contratto collettivo nazionale di lavoro la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori; invece, le parti confermano la scelta

di affidare alla contrattazione di secondo livello il compito di stimolare la produttività, attraverso una migliore organizzazione del lavoro e un maggiore collegamento tra le retribuzioni dei lavoratori e la crescita.

L'accordo evidenzia inoltre che i contratti collettivi di secondo livello pos-

sono essere utilizzati per gestire i processi di delocalizzazione, l'attrazione di nuovi investimenti anche dall'estero, le situazioni di crisi, lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività.

In questo quadro, l'intesa prevede che i Ccnl, tenendo conto delle specificità dei diversi settori, possano affidare alla contrattazione di secondo livello il compito di definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro, al fine di rispondere alle diverse dinamiche temporali della produzione e dei mercati, nel rispetto della vigente normativa comunitaria.

Non si tratta di un impegno particolarmente innovativo sul piano tecnico - il Dlgs n. 66/2003 già delegava ampiamente i contratti collettivi a gestire la materia - ma può avere un grande impatto in quanto le parti sociali decidono di esercitare in maniera effettiva tale rinvio.

*L'accordo vuole
rendere strutturali
gli incentivi fiscali
e contributivi*

Criteri ispiratori

della contrattazione collettiva

I criteri appena visti, secondo le parti firmatarie, devono tradursi in alcuni principi specifici che dovranno caratterizzare i contratti collettivi.

In particolare, il contratto collettivo nazionale di lavoro, dovrà perseguire la semplificazione normativa, il miglioramento organizzativo e gestionale, e allo stesso tempo dovrà prevedere una chiara delega al secondo livello di contrattazione per la disciplina delle materie che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività (istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro).

Questi impegni erano già stati condivisi nell'accordo del 2009, con il quale erano stati definiti i correttivi da apportare al Protocollo del 1993, ma è opportuno che vengano ribaditi in questa sede. Inoltre, il contratto nazionale dovrà rendere la dinamica degli effetti economici coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e degli andamenti specifici del settore; a tale riguardo, viene superato ogni riferimento (contenuto invece nell'accordo del 2009) ad indicatori predefiniti da utilizzare per gestire le dinamiche salariali, quali ad esempio l'indicatore dei prezzi al consumo.

Infine, il contratto nazionale avrà facoltà di destinare una quota degli aumenti economici al riconoscimento di premi collegati alla produttività e redditività, definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Tale quota di risorse resterà tuttavia parte integrante dei trattamenti economici comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione dei contratti nazionali, laddove non vi fosse o venisse meno la contrattazione di secondo livello. Diverso è il ruolo della contrattazione di secondo livello. In coerenza con il modello prescelto dalle parti, il contratto - aziendale o territoriale - deve disciplinare, valorizzando i demandi specifici della legge o della contrattazione collettiva interconfederale e nazionale, gli istituti che hanno come obiettivo quello di favorire la crescita della produttività aziendale.

Orari, mansioni e tecnologie

L'intesa contiene un cenno, rapido ma significativo, alla necessità di regolare tramite contratto collettivo (in questo caso nazionale) alcune materie che oggi sono regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge, in quanto queste incidono sul tema della produttività del lavoro.

In particolare, viene affidato al contratto nazionale il compito di regolare l'equivalenza delle mansioni, i sistemi di orario e l'impiego di nuove tecnologie.

Questo rinvio ha una portata dai contenuti ancora

poco chiari, perché da un lato dovrebbe trovare un adeguato sostegno legislativo, per avere un reale impatto, e da un altro lato finisce per sovrapporsi con un tema che l'accordo non affronta mai ma che invece è ben presente nella prassi delle relazioni industriali, il contratto di prossimità. Come noto l'art. 8 della legge n. 148/2011 assegna ai contratti aziendali una particolare efficacia (possono agire in deroga alla legge ed ai contratti collettivi) quando sussistono determinate condizioni, su alcuni temi tra i quali ci sono anche le mansioni, gli orari e le nuove tecnologie. L'accordo odierno sembra avere la finalità di riportare al livello nazionale questi temi, ma - come detto - l'obiettivo potrà dirsi raggiunto solo se saranno adottate misure legislative di sostegno (specie sulle mansioni e sulle nuove tecnologie, per gli orari ci sono già adeguate basi normative). In caso contrario, si tratterà di un rinvio poco utile.

Rappresentanza

L'intesa contiene anche un cenno all'accordo interconfederale 28 giugno 2011, con il quale erano state definite le regole sulla rappresentanza sindacale. Per dare concretezza a quell'accordo, si prevede che entro il 31 dicembre 2012 dovrà essere approvata la normativa per misurare la rappresentanza sindacale, oltre alle modifiche da introdurre alla disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie per armonizzare l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 alle finalità fissate il 28 giugno 2011.

Questa normativa dovrà prevedere disposizioni efficaci per garantire l'effettività e l'esigibilità delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, le regole per prevenire i conflitti, non escludendo meccanismi sanzionatori in capo alle organizzazioni inadempienti.

Partecipazione dei lavoratori nell'impresa e formazione

L'accordo contiene un invito esplicito al Governo ad esercitare la delega in materia di partecipazione dei lavoratori all'impresa contenuta nella legge 28 giugno 2012, n. 92 (riforma Fornero).

Inoltre, viene formalizzata la richiesta al Governo di migliorare il coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata e le politiche attive. In particolare, viene chiesta l'adozione di misure dirette ad agevolare l'attività formativa, anche nell'ambito di procedure di sospensione collettiva, Cassa integrazione guadagni o di mobilità, in applicazione di accordi collettivi aziendali o territoriali volti a favorire, attraverso tutte le sinergie possibili, la ricollocazione delle persone.

In questa prospettiva, viene chiesto di potenziare il ruolo dei fondi interprofessionali per la formazione continua, che dovrebbero intervenire anche in favore dei lavoratori coinvolti in procedure di Cassa integrazione, di mobilità o sospensioni collettive dal lavoro. Viene anche richiesto al Governo di chiarire per legge la loro natura privatistica; si tratta di una domanda che sembra complicata da esaudire, alla luce degli orientamenti comunitari in materia, che portano ad una configurazione ben più complessa di tali soggetti. Per affermare la natura privatistica dei fondi interprofessionali, non basterebbe una dichiarazione di legge, ma andrebbe prima operata un'accorta revisione dei meccanismi di finanziamento dei fondi, per adeguare le loro caratteristiche agli orientamenti comunitari in materia di riconoscimento della natura pubblicistica dei soggetti economici.

Mercato del lavoro

L'intesa si conclude con la richiesta di attivare un confronto con il Governo sui temi del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla verifica degli effetti della recente riforma sull'occupazione.

Inoltre, viene formalizzata la volontà di programmare iniziative di tipo sperimentale sul territorio coinvolgendo gli enti locali, i soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito delle attività tipiche del mercato del lavoro per avviare un sistema più efficace di politiche attive del lavoro.

In particolare, viene ipotizzata la definizione di «linee guida operative» per affrontare con il Go-

*Necessario
favorire
la cosiddetta
solidarietà
intergenerazionale*

verno, di concerto con gli enti pubblici del territorio, i processi di ristrutturazione e le situazioni di crisi, individuando procedure e strumenti per attenuarne le ricadute occupazionali e favorire la ricollocazione delle persone e la tutela della capacità produttiva dei territori.

A tale scopo, viene proposta anche l'istituzione di un osservatorio permanente sul sistema produttivo, con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero del lavoro, allo scopo di individuare e condividere politiche per lo sviluppo della struttura produttiva e dei livelli occupazionali.

Se andiamo a rileggere le intese raggiunte negli ultimi tre decenni sui temi che riguardano il mercato del lavoro,

scopriamo che sono piene di impegni alla costruzione di tavoli, osservatori e linee guida; l'esperienza attuativa dimostra poi che questi impegni restano lettera morta o, nei pochi casi in cui trovano attuazione, non forniscono soluzioni rapide, tempestive ed efficaci ai problemi del mercato del lavoro.

Tornando ai contenuti dell'intesa, le parti chiedono al legislatore di individuare soluzioni utili a conciliare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori più anziani, favorendo percorsi che agevolino la transizione dal lavoro alla pensione, creando nello stesso tempo nuova occupazione anche in una logica di «solidarietà intergenerazionale»; in questa prospettiva le parti chiedono l'approvazione che garantiscano una adeguata e certa copertura contributiva alle persone che escono progressivamente dal mercato del lavoro.

Il testo dell'accordo interconfederale

Premessa

Le parti firmatarie del presente documento considerano la contrattazione collettiva uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività in Italia. Attraverso la contrattazione collettiva è, infatti, possibile definire modalità e strumenti per perseguire e raggiungere obiettivi di miglioramento della produttività temperando le ragioni delle imprese e delle persone che vi lavorano.

In questo senso le parti firmatarie credono che l'autonomia contrattuale debba essere valorizzata anche con riferimento ai contenuti delle intese finalizzate a perseguire i miglioramenti della produttività e, pertanto, si attendono che le determinazioni di Governo e Parlamento, volte a incentivare questi processi, risultino con-

Accordo interconfederale 21 novembre 2012

Oggetto: Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia

seguentemente coerenti. Le parti considerano, quindi, essenziale che la scelta, confermata anche con la presente intesa, a favore della valorizzazione

degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività, venga sostenuta e promossa da adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva.

Le parti, pertanto, chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un'imposta, sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali, al 10%. Le parti, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, chiedono che venga data com-

piuta applicazione ai contenuti della legge n. 247/2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita.

Le parti firmatarie sono consapevoli della necessità che la scelta a favore della contrattazione collettiva per la produttività debba trovare un adeguato sostegno nella legislazione di vantaggio e in questa prospettiva fissano nel presente documento le linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia.

1. Considerazioni introduttive

Dalla prima metà degli anni '90 l'economia italiana ha presentato, nel confronto internazionale, più bassi livelli di sviluppo, sia in termini effettivi che potenziali, denunciando la natura strutturale e di lungo periodo della stagnazione della domanda aggregata.

La crisi economica ha accentuato il fenomeno e i dati ufficiali di crescita indicano che il Pil in Italia si è ridotto più che altrove. Il conto che il Paese sta pagando per i nodi strutturali che frenano l'economia italiana è molto alto, sia in termini di perdita di lavoro che di benessere, e si traduce in minori retribuzioni reali, minori consumi, più bassa redditività delle imprese, carenti risorse per la solidarietà, l'istruzione e la ricerca, più elevata pressione fiscale.

Diviene centrale il tema della produttività su cui incidono, oltre al lavoro, molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti) sia immateriali (ad esempio burocrazia, sicurezza, legalità, istruzione) che producono costi e diseconomie sensibilmente diversi fra Nord e Sud d'Italia e fra grandi e piccoli centri urbani. Diviene, altresì, centrale l'investimento nell'ammodernamento dei macchinari e in ricerca e sviluppo per l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo. La modernizzazione del Paese e l'aumento della sua competitività si accompagnano necessariamente alla rimozione dei vincoli materiali e immateriali che ne bloccano lo sviluppo e alla promozione delle potenzialità. Le parti ritengono che questi temi programmatici debbano trovare adeguato rilievo nella Agenda di Governo del Paese.

La più bassa crescita della produttività comporta un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto (Clup) e, quindi, una perdita di competitività che è immediatamente riscontrabile nell'alto deficit con l'estero e si traduce in uno spostamento dei redditi e dell'occupazione a favore di altri Paesi. Il tema della produttività è all'attenzione del Governo e delle parti sociali perché la crescita della produttività e della competitività del Paese possono permettere una ripresa dell'economia, dell'occupazione, del benessere sociale e consentire un più solido riequilibrio di bilancio.

Le parti sociali sono, però, consapevoli della impossibilità di ottenere significativi risultati sul versante della crescita della competitività di sistema se non vi sarà una efficace azione del Governo volta a crearne le condizioni. A tal fine è necessario che il Governo definisca rapidamente indirizzi programmatici e piani di intervento per la modernizzazione del Paese in cui investimenti pubblici e privati concorrano ad accrescere i livelli di produttività del sistema Italia. In questo quadro è necessario che il Governo tracci le linee guida per attuare una riforma strutturale del sistema fiscale che lo renda più equo e, quindi, in grado di ridurre la quota del prelievo

che oggi grava sul lavoro e sulle imprese in maniera del tutto sproporzionata e tale da disincentivare investimenti e occupazione.

Le parti sociali, dal canto loro, sono consapevoli degli effetti che la contrattazione collettiva, in particolare al secondo livello, può esercitare sulla crescita della produttività e a tale riguardo convengono sulla necessità di condividere con il Governo i criteri di applicazione degli sgravi fiscali e contributivi definiti in materia di salario di produttività.

Il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività sono obiettivi confermati dagli accordi interconfederali e da quelli di settore che contengono principi in grado di definire un positivo punto di equilibrio degli assetti della contrattazione collettiva.

2. Relazioni industriali e contrattazione collettiva

In diretta conseguenza di quanto precede, le parti firmatarie del presente documento confermano l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

Per questo intendono orientare la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, all'emersione del sommerso, alla produzione di quel maggior valore aggiunto che possa essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo. Per cogliere questi obiettivi le parti, tenuto conto delle specificità dei diversi comparti produttivi, consolideranno un modello contrattuale nel quale il contratto collettivo nazionale di lavoro abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e la contrattazione di secondo livello, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori.

Diviene, pertanto, essenziale definire compiutamente, attraverso specifiche intese, un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite. Per favorire questo processo è necessario, altresì, incrementare e rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure fiscali e contributive volte ad incentivare la contrattazione di secondo livello che collega parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di valorizzazione del lavoro, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività del settore produttivo.

Le parti si danno atto della necessità di favorire, soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, soluzioni coerenti con i principi enunciati negli accordi interconfederali e in quelli di settore, al fine di agevolare la definizione di intese modificative delle norme contrattuali più mirate alle esigenze degli specifici contesti

produttivi. Queste soluzioni contrattuali di secondo livello, peraltro, possono anche rappresentare un'alternativa a processi di delocalizzazione, divenire un elemento importante di attrazione di nuovi investimenti anche dall'estero, concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione, favorire lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività, contribuendo così anche alla crescita territoriale e alla coesione sociale.

In questo quadro è opportuno che i Ccnl, tenendo conto delle specificità dei diversi settori, affidino alla contrattazione di secondo livello il compito di definire condizioni di gestione flessibile degli orari di lavoro, al fine di rispondere alle diverse dinamiche temporali della produzione e dei mercati, nel rispetto della vigente normativa comunitaria oltre che dei diritti e delle esigenze delle persone. Le parti firmatarie - riferendosi per la parte di rappresentanza delle imprese ognuna ai rispettivi settori di pertinenza - confermano, per quanto concerne lo stato delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, le scadenze di verifica già precedentemente concordate, da effettuarsi anche alla luce delle risultanze della attuale stagione contrattuale che le parti auspicano si concluda entro le scadenze naturali.

Le parti firmatarie ritengono, pertanto, che per favorire la crescita della produttività, delle retribuzioni ad essa correlate e dell'occupazione sia necessario informare i rispettivi sistemi di contrattazione ai seguenti principi:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro, tenuto conto di quanto già definito in specifici comparti produttivi, avendo la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione del contratto, deve perseguire la semplificazione normativa, il miglioramento organizzativo e gestionale, prevedere una chiara delega al secondo livello di contrattazione delle materie e delle modalità che possono incidere positivamente sulla crescita della produttività, quali gli istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro;

- il contratto collettivo nazionale di lavoro - superato definitivamente con il protocollo del 1993 il sistema di indicizzazione dei salari - avendo l'obiettivo mirato di tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni, deve rendere la dinamica degli effetti economici, definita entro i limiti fissati dai principi vigenti, coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore;

- i contratti collettivi nazionali di lavoro possono definire che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello, così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività definito dallo stesso livello di contrattazione. Tale quota resterà parte integrante dei trattamenti economici comuni per tutti i lavoratori rientranti nel settore di applicazione dei contratti nazionali laddove non vi fosse o venisse meno la contrattazione di secondo livello;

- la contrattazione di secondo livello deve disciplinare,

valorizzando i demandi specifici della legge o della contrattazione collettiva interconfederale e nazionale, gli istituti che hanno come obiettivo quello di favorire la crescita della produttività aziendale.

3. Rappresentanza

Le parti firmatarie dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011, per dare effettività a un sistema ordinato di relazioni industriali, definiscono un altrettanto ordinato sistema di regole sulla rappresentanza secondo i seguenti principi:

- entro il 31 dicembre 2012, la materia verrà disciplinata, con accordo e regolamento integrativo, per consentire il rapido avvio della procedura per la misurazione della rappresentanza nei settori di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in attuazione dei principi contenuti nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011;

- entro il 31 dicembre 2012, in diretta conseguenza della definizione delle procedure di cui al punto precedente, saranno definite, per i settori interessati, le modifiche da introdurre alla disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie contenuta nell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, per armonizzarle con le finalità fissate il 28 giugno 2011 (esplicitare il superamento del terzo);

- le intese dovranno, altresì, prevedere disposizioni efficaci per garantire, nel rispetto dei principi concordati nell'accordo interconfederale 28 giugno 2011, l'effettività e l'esigibilità delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, le regole per prevenire i conflitti, non escludendo meccanismi sanzionatori in capo alle organizzazioni inadempienti.

4. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa

Le parti, tenuto conto che la legge 28 giugno 2012, n. 92, dispone che siano i contratti collettivi a dare attuazione alle misure per la partecipazione, ritengono che il Governo, nella prospettiva di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, debba esercitare la delega in materia subordinatamente ad un approfondito confronto con le parti sociali.

La cultura della partecipazione è favorita, altresì, da un modello di relazioni industriali moderno, attento agli obiettivi generali dell'economia, orientato alla competitività delle imprese allo sviluppo coeso dei territori e al miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro.

La cultura della collaborazione fra imprese e lavoratori è favorita, anche, dal ruolo che possono svolgere gli enti bilaterali di matrice contrattuale per la diffusione di modelli partecipativi. Per diffondere questa cultura le parti ritengono opportuno valorizzare, nei diversi livelli contrattuali, i momenti di informazione e consultazione previsti, anche per favorire un responsabile coinvolgimento nelle scelte dell'impresa sulle materie che migliorano la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa. In questa prospettiva le parti ritengono, altresì, utile monitorare e rendere più omogenee le for-

me di welfare contrattuale fin qui realizzate con effetti positivi sia per la collettività in cui agiscono che per i lavoratori che ne beneficiano. In questo ambito le parti ritengono che i contributi che le imprese e lavoratori versano per i sistemi di welfare contrattuale definiti dalla contrattazione collettiva nazionale è/o di secondo livello debbano beneficiare di un regime fiscale e contributivo di vantaggio, a partire dalla previdenza complementare.

Le parti ritengono, infine, utile avviare un confronto sul quadro di riferimento normativo per favorire l'incentivazione dell'azionariato volontario dei dipendenti, anche in forme collettive.

5. Formazione e occupabilità delle persone

Per il miglioramento della produttività occorre un sistema scolastico e formativo che punti concretamente all'occupabilità delle persone, rilanci e valorizzi, arricchendola anche di contenuti nuovi, l'istruzione tecnico-professionale, esaltando maggiormente le competenze e le capacità di apprendimento delle persone, valorizzando la capacità formativa dell'impresa e del lavoro.

Le parti ritengono necessario realizzare un miglior coordinamento tra il sistema della formazione pubblica e privata non solo per ottenere, attraverso collaborazioni e sinergie, maggiori benefici e migliori risultati, ma anche per favorire, ai diversi livelli, processi di coordinamento e indirizzo con le politiche attive.

Le parti sociali considerano che dal sistema della formazione possa, infatti, derivare un contributo anche nelle attività volte alla ricollocazione delle persone. Pertanto, chiedono al Governo di adottare misure dirette ad agevolare l'attività formativa, anche nell'ambito di procedure di sospensione collettiva, Cassa integrazione guadagni o di mobilità, in applicazione di accordi collettivi aziendali o territoriali volti a favorire, attraverso tutte le sinergie possibili, la ricollocazione delle persone. In questa prospettiva le parti sono convinte che un ruolo fondamentale possa essere svolto anche dai fondi interprofessionali per la formazione continua che, pur nelle specificità dei differenti settori, hanno dimostrato di operare efficacemente non solo per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori occupati ma anche per lavoratori coinvolti in procedure di Cassa integrazione, di mobilità o sospensioni collettive dal lavoro.

Le parti sociali, al fine di rendere più agevole ed efficace l'azione dei Fondi interprofessionali per la formazione, anche nella prospettiva del potenziamento delle politiche attive, auspicano la chiara affermazione per legge della loro natura privatistica.

In questo ambito le parti ritengono auspicabile una verifica e una riorganizzazione del sistema della formazione professionale.

6. Mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale

È intenzione delle parti chiedere al Governo un confronto sui temi del mercato del lavoro con particolare riferimento alla verifica sugli effetti della applicazione della recente riforma sull'occupazione. È, altresì, intendimento delle parti sociali convenire iniziative di tipo sperimentale sul territorio coinvolgendo gli enti locali, i

soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito delle attività tipiche del mercato del lavoro per avviare un sistema più efficace di politiche attive del lavoro. Le parti ritengono, inoltre, opportuno definire «linee guida operative» per affrontare con il Governo, di concerto con gli enti pubblici del territorio, i processi di ristrutturazione e le situazioni di crisi, individuando procedure e strumenti per attenuarne le ricadute occupazionali e favorire la ricollocazione delle persone e la tutela della capacità produttiva dei territori.

È volontà delle parti firmatarie proporre al Governo l'istituzione di un osservatorio permanente sul sistema produttivo, con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero del lavoro, allo scopo di individuare e condividere politiche per lo sviluppo della struttura produttiva e dei livelli occupazionali.

È volontà delle parti individuare soluzioni utili a conciliare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori più anziani, favorendo percorsi che agevolino la transizione dal lavoro alla pensione, creando nello stesso tempo nuova occupazione anche in una logica di «solidarietà intergenerazionale». In questa prospettiva le parti chiedono la definizione di una cornice normativa che agevoli queste soluzioni, definendo misure per garantire una adeguata e certa copertura contributiva.

7. Contrattazione collettiva per la produttività

Le parti ritengono necessario che la contrattazione collettiva fra le organizzazioni comparativamente più rappresentative, nei singoli settori, su base nazionale, si eserciti, con piena autonomia, su materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge che, direttamente o indirettamente, incidono sul tema della produttività del lavoro. Le parti s'impegnano ad affrontare, pertanto, in sede di contrattazione collettiva le questioni ritenute più urgenti quali in via esemplificativa:

- l'affidamento alla contrattazione collettiva di una piena autonomia negoziale rispetto alle tematiche relative all'equivalenza delle mansioni, alla integrazione delle competenze, presupposto necessario per consentire l'introduzione di modelli organizzativi più adatti a cogliere e promuovere l'innovazione tecnologica e la professionalità necessarie alla crescita della produttività e della competitività aziendale;

- la ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione anche con modelli flessibili, in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati al pieno utilizzo delle strutture produttive idonee a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti;

- l'affidamento alla contrattazione collettiva delle modalità attraverso cui rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici ordinari, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative.

Le parti chiedono che, in conseguenza di quanto sopra convenuto per affrontare i temi legati all'incremento della produttività delle imprese e del lavoro, vengano assunti a livello legislativo, anche sulla base di avvisi comuni, provvedimenti coerenti con le intese intercorse e con la presente intesa.