

**Camera dei Deputati – 23 ottobre 2008**

**“Indagine conoscitiva sull’assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva”**

**PREMESSA**

Con il nuovo documento che la Confindustria ha sottoposto alle Organizzazioni Sindacali il 10 ottobre scorso, sembra giunta all’ennesimo *punto di svolta* la lunga trattativa sulla riforma contrattuale.

Iniziata - e subito “chiusa” - nel 2004, sotto la presidenza di Luca Cordero di Montezemolo, la discussione sull’impianto delle relazioni industriali (risalente agli accordi di luglio ’92 e ’93) ha avuto, infatti, alti e bassi ma, soprattutto, è stata caratterizzata dalla distanza, apparentemente incolmabile, tra chi assegna al CCNL un ruolo centrale e chi invece intende spostare il baricentro della contrattazione in azienda o sul territorio.

L’UGL non si è mai appassionata a questo conflitto, quasi ideologico, che pure ha visto contrapporsi importanti Confederazioni sindacali, ma si è sempre battuta per la valorizzazione della contrattazione di secondo livello nell’ambito di una forte cornice di garanzie sancita dal CCNL e, semmai, ha posto l’accento e l’attenzione – anche propositiva – sul tema della partecipazione dei lavoratori agli utili ed alla gestione delle aziende come elemento di stabilizzazione e miglioramento del rapporto capitale/lavoro.

In questa fase il confronto tra le parti sociali sul tema della contrattazione è piuttosto disarticolato e parziale, sia per gli argomenti affrontati sia per i soggetti coinvolti.

La grave crisi economica che il mondo sta attraversando ed i riflessi attesi anche sull’economia italiana, stanno facendo passare in secondo piano questioni come quelle della definizione di nuove regole di rappresentanza che pure dovrebbero essere alla base di una visione più moderna ed efficace delle relazioni industriali.

Così come la centralità attribuita, nella trattativa in corso, all’incremento della “produttività” – nuovo Mantra del lessico economico sindacale che ha soppiantato, ormai, quello della “flessibilità del lavoro” – rischia di togliere al confronto una base

anche statistica condivisa da cui partire per stabilire le nuove regole della contrattazione.

Sono molti, infatti, gli economisti (e non di area “sindacale”: da Innocenzo Cipolletta a Massimo Mucchetti, tanto per citarne alcuni) che cercano di spiegare quanto sia complesso il legame tra i salari e la produttività e come quest’ultima - in una positiva transizione dell’industria italiana verso prodotti di gamma più alta, che richiedono una diversa “intensità” e qualità del lavoro – non possa più essere calcolata con i metodi classici.

Serve, dunque, una “cassetta degli attrezzi” che sappia cogliere i mutamenti in atto nel mondo della produzione, che offra strumenti adeguati ai tempi difficili che stiamo attraversando e che, sembra, ci attendono, che contenga dispositivi concreti per il recupero del potere d’acquisto dei salari.

Per l’UGL, infatti, la prima “innovazione” deve essere applicabile alla dinamica degli stipendi il cui peso, sul PIL, si è costantemente ridotto (oggi è pari al 40% mentre in Spagna, Francia, Germania e Regno Unito varia dal 46 al 55%) negli ultimi dodici anni a vantaggio delle rendite; nelle imprese non finanziarie lasciamo a società e azionisti la quota di valore aggiunto più alta d’Europa: il 43,2% contro il 30,7% della Francia, il 41,1% della Germania, il 36,)% della Spagna.

Come se non bastasse, un’altra fetta della quota di ricchezza prodotta viene destinata ad operazioni di *buybacks*: invece, cioè, di spendere il resto degli utili in ammodernamento degli impianti - strada maestra per accrescere la produttività – i manager delle aziende acquistano azioni per accrescere il valore del titolo e, contemporaneamente, quello delle proprie *stock options*.

E’ evidente che questo riequilibrio economico non può che essere fatto attraverso la contrattazione nazionale e che il Parlamento può svolgere un ruolo decisivo non solo per assecondare un cambiamento che vada nella direzione di una maggiore giustizia sociale, ma anche per incidere concretamente nella dinamica delle retribuzioni con l’utilizzo della leva fiscale.

Da questo punto di vista l’UGL avanza proposte concrete e percorribili che riguardano direttamente il mondo del lavoro e che tengono conto della generalità dei cittadini attraverso, per esempio, un’articolata proposta di introduzione del quoziente familiare (che alleghiamo a questo documento, così come abbiamo fatto in sede di illustrazione delle nostre analisi sul Dpof).

Altrettanto importante, ai fini degli obiettivi sopra esposti, è la discussione che il Parlamento affronterà, in sede di approvazione dei Disegni di Legge 1762 e 1774, per la gestione grave crisi internazionale ed i suoi riflessi sulle imprese e sul lavoro; al riguardo rimandiamo al documento predisposto dall'UGL per l'audizione svolta lo scorso 21 ottobre, davanti alle Commissioni Lavoro e Finanze della Camera dei Deputati.

## **LE PROPOSTE DELL'UGL PER LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE**

L'Unione Generale del Lavoro ritiene che il recupero del **potere d'acquisto** dei salari e la redistribuzione della produttività conseguita in questi anni, unitamente ad un accertamento della **rappresentatività** basato su regole trasparenti e sul **coinvolgimento delle strutture territoriali ed aziendali elette dalle lavoratrici e dai lavoratori**, siano aspetti prioritari di un processo di ammodernamento e di riforma delle relazioni industriali da affrontare in un ampio confronto tra le parti sociali e con il Governo.

In quest'ottica ritiene indispensabile arrivare alla definizione di nuove regole che innovino il Protocollo del 1993 e consentano una più equa redistribuzione dei redditi; l'Italia, infatti, è il Paese che - secondo i dati Ocse - ha visto, tra il 1996 ed il 2006, le retribuzioni reali nette crescere di meno tra tutti i paesi dell'Unione.

Il caposaldo di questa riforma deve restare il **Contratto nazionale** attraverso il quale assicurare a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la pienezza delle tutele e delle garanzie: dalla determinazione dell'area contrattuale, all'organizzazione del lavoro; dai criteri di assunzione, alla paga base; dai metodi di valutazione da applicare in sede aziendale per calcolare la produttività e quantificare i premi di rendimento, alla formazione e alla riqualificazione professionale.

Accanto al CCNL deve trovare uno spazio adeguato e realmente esigibile la **contrattazione di secondo livello** – che in casi specifici concordati tra le parti può essere sostituita da quella territoriale – o **quella di “filiera”** che, a parere dell'UGL, meglio si adatterebbe alla conformazione del tessuto produttivo italiano.

## IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

**Il Contratto collettivo nazionale deve preservare tutta la propria valenza:** è in questa sede che si garantisce appieno il recupero del potere d'acquisto anche in sintonia con le aspettative inflazionistiche.

Gli obiettivi da conseguire sono di ordine normativo ed economico con due premesse: la prima è che la giusta ricerca di una semplificazione della contrattazione non può peggiorare la distribuzione della produttività, in quanto è innegabile che la specificità di alcuni contratti nazionali aderisce meglio agli interessi e alle aspettative del comparto produttivo; la seconda è che, con il passaggio dall'attuale regime quadriennale (2+2) a quello triennale, allunga i tempi della contrattazione (annuale in quasi ovunque) caricandola di tensione e aspettative.

In caso di triennializzazione del Ccnl, occorre stabilire il passaggio dal meccanismo delle "una tantum" a quello della **corresponsione degli aumenti contrattuali a far data dalla scadenza del contratto**, maggiorati dagli interessi legali maturati; lo sganciamento degli aumenti contrattuali al semplice riferimento della inflazione programmata, collegando gli stessi a fattori più complessivi che tengano conto del costo della vita e delle aspettative diffuse nel contesto economico e sociale nazionale ed internazionale.

A metà del periodo di vigenza contrattuale e, comunque, non oltre 18 mesi dal rinnovo del Ccnl, deve essere avviata la contrattazione aziendale, che va conclusa entro i sei mesi. Alle aziende che, per dimensioni o per scelta, non effettuano la contrattazione aziendale, si applica il Contratto Integrativo Aziendale di Filiera che viene stabilito nell'ambito della Contrattazione nazionale di filiera e segue le stesse cadenze del Contratto Integrativo di Azienda.

### LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Per assicurare la massima copertura ed esigibilità della contrattazione di secondo livello - e scongiurare altresì il ritorno alle gabbie salariali - è prevista l'introduzione del "Contratto di filiera" che, pur agendo come istanza di secondo livello, avrà la funzione di raccordare e semplificare l'attuale platea degli strumenti normativi.

Il nuovo Contratto dovrà prevedere un salario minimo valido per tutta la filiera, l'introduzione di programmi formativi e di riqualificazione professionali, con particolare attenzione alla sicurezza e all'igiene sul lavoro; meccanismi di mobilità interni alla filiera; un sistema di ammortizzatori sociali; clausole sociali connesse a processi di cessione di ramo d'azienda, outsourcing e appalti; norme volte a rafforzare le pari opportunità sul lavoro, comprese le statistiche di genere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le politiche di occupabilità femminile; gli standard di produttività.

Le misure del Contratto di filiera sono estese anche alle collaborazioni a progetto, comunque denominate, eventualmente impiegate nella filiera stessa.

In alternativa al Contratto di filiera, il secondo livello di contrattazione - aziendale o territoriale - gestirà, con il massimo coinvolgimento delle Rsa/Rsu, gli spazi di flessibilità concordati nei Contratti collettivi nazionali per migliorare la produttività dell'impresa.

La detassazione degli aumenti salariali e dei premi di rendimento connessi alla produttività, saranno destinati a quelle imprese che applicano, anche con riferimento alla Società Europea, il principio della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze alle decisioni e agli utili aziendali, favorendo altresì le imprese che pongono in essere comportamenti etici in materie quali la difesa del lavoro, il rispetto della normativa sulla sicurezza e la salute in azienda, la salvaguardia dell'ambiente, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la cooperazione e lo sviluppo sostenibile.

## LA DINAMICA INFLATTIVA

L'obiettivo di sostenere il potere d'acquisto degli stipendi e delle pensioni - oltre che attraverso la contrattazione - dovrà essere conseguito, come prevede la normativa vigente, anche attraverso il recupero annuale ed automatico del fiscal drag e con una azione strutturale sulla rilevazione del costo della vita: non c'è solo un problema di adeguamento del paniere, infatti, ma anche la necessità di **tornare a un vero e proprio confronto negoziale sulla determinazione dell'indice del costo della vita.**

Il paniere sul quale si calcola l'inflazione andrà necessariamente rivisto e diversamente calibrato con l'introduzione di voci oggi non comprese (ad esempio

l'andamento dei costi dei mutui), ma che costituiscono capitoli di spesa gravosi ed insopprimibili per le famiglie.

Devono essere attuate in modo stringente tutte quelle forme di controllo e di sanzione della speculazione sui prezzi.

Vanno verificati i costi di filiera, anche attraverso la Guardia di Finanza, e devono essere coinvolte le parti sociali in un'incessante opera di monitoraggio che scoraggi la speculazione e renda sempre più trasparente e accessibile la formazione dei prezzi.

Occorre poi intervenire sul costo dei prodotti petroliferi e su quello dell'energia: sul primo, agendo attraverso un meccanismo di sterilizzazione dell'Iva e di progressiva cancellazione delle accise; sul secondo, utilizzando le leve che ancora il Tesoro possiede in qualità di azionista di Eni ed Enel cui bisogna chiedere una remunerazione del capitale meno generosa in luogo di investimenti nelle infrastrutture, soprattutto nel Mezzogiorno, e tariffe più miti.

Lo stesso discorso, non tralasciando la tassazione locale, vale per tutte le tariffe - comprese quelle del gas, dove deve essere fruibile una diminuzione del peso dell'Iva sull'uso per riscaldamento - in qualche modo ancora "amministrate" e per le quali vanno mantenute e meglio articolate le cosiddette "fasce sociali".

## **DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Occorre individuare meccanismi certi di verifica della rappresentatività fondati su indicatori inequivocabili, condivisi da tutte le Parti in causa per via pattizia e, se necessario, garantiti per legge.

L'indicatore principale non può che essere il voto, al quale debbono poter accedere tutti i lavoratori e tutte le organizzazioni, in un sistema di *par condicio*.

In questo senso, si propone la revisione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 relativo alla costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie, con particolare riferimento alla clausola che riserva un terzo dei seggi disponibili alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nella unità produttiva.

Per quanto riguarda la certificazione degli iscritti, si rende necessario stabilire criteri che garantiscano l'entità e la trasparenza finanziaria relativa non soltanto agli

associati che delegano le aziende al versamento della quota associativa, ma anche a quelli che provvedono direttamente.

Per garantire l'accesso al voto di tutti i lavoratori il livello di elezione che può risultare più idoneo è quello di comparto o di settore, come già avviene, ad esempio, per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nei Fondi di previdenza complementare, con l'individuazione di un collegio unico nazionale.

L'accertamento del livello di rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dovrà automaticamente precedere l'accesso dei soggetti certificati a tutti gli strumenti operativi di derivazione contrattuale (enti Bilaterali, formazione ecc.).

La rappresentatività confederale va valutata sia in base alla partecipazione alle trattative sindacali sia in base ad altri indicatori quali: il radicamento nel territorio a livello nazionale (con dei parametri minimi di rappresentanza anche regionali), sia, nelle diverse categorie e settori, la diffusione strutturale e organizzativa (sedi presenti sul territorio, dipendenti, collaboratori, ecc.), l'attività assistenziale (enti di patronato, di assistenza fiscale, ecc.), l'attività vertenziale (conciliazioni in sede sindacale), l'attività legale, la sottoscrizione di accordi generali con i governi nazionali e territoriali.

## **LA PROPOSTA DI CONFINDUSTRIA**

Gli imprenditori, il 10 ottobre, hanno presentato, come detto all'inizio, un nuovo documento che riprende molte delle proposte contenute in quello del 12 settembre ma che risulta più "snello" e meno "bizantino" del precedente.

Lasciando ad un allegato l'esame puntuale delle differenze e delle osservazioni di merito dell'UGL sui testi datoriali, di seguito riassumiamo - in via di estrema sintesi - le considerazioni generali del nostro Sindacato sull'ultimo documento.

Tra gli elementi di forte perplessità che permangono, c'è il nuovo metodo di calcolo dell'inflazione.

Esso, a parere dell'UGL, presenta almeno tre criticità.

La prima è che si vorrebbe "depurare" l'indice previsionale - costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat) - dall'inflazione "importata", cioè dai costi dei prodotti energetici. Ora è evidente che la dinamica dei costi di questi beni si riflette direttamente su tutti i generi di più largo

consumo e sulle utenze ed incide pesantemente, ben oltre l'apprezzamento che ne fa il paniere su cui si calcola l'inflazione, sui bilanci delle famiglie. Lo sanno tanto bene le imprese che, non più tardi di quattro giorni fa, tutti i grandi Gruppi di costruzioni italiani hanno chiesto al Governo – sotto la minaccia di chiudere i cantieri - di modificare il Decreto con cui autorizzava la revisione dei prezzi delle Opere Pubbliche; il testo proposto, secondo le imprese, non comprendeva l'incremento dei costi dell'energia e del petrolio.

Il secondo elemento di critica riguarda la riduzione delle voci stipendiali sulle quali si vorrebbe applicare il nuovo indice; questo metodo, che cancellerebbe la libera trattativa sindacale, costituirebbe un altro intollerabile *barrage* al riconoscimento della perdita del potere d'acquisto degli stipendi.

La terza perplessità scaturisce dall'intenzione datoriale di riconoscere l'aggiornamento degli stipendi solo nel caso di "*significativi eventuali scostamenti*": sul monte stipendi, ma anche per le tasche dei lavoratori che percepiscono 1000/1200 euro al mese, anche lo 0,2% può essere "significativo", mentre per la Confindustria il livello – a questo punto "soggettivo" – potrebbe essere più alto.

Sempre sul lato "economico", l'elemento di garanzia retributiva sembra, nell'ultima versione, assumere maggiore consistenza ed esigibilità: non troviamo più nel testo, infatti, l'affermazione che le parti "possono stabilire" (di erogare o meno l'elemento), ma un più confortante "nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva".

Non è sufficientemente chiaro, invece, "chi" determina i criteri di misurazione della produttività e – anche con riferimento alla possibilità che a livello territoriale si possano "modificare singoli istituti economici o normativi del CCNL" – quale dovrebbe essere il ruolo delle RSA/RSU, livelli essenziali di rappresentanza costantemente ignorati nel documento.

Pur approvando che sia il CCNL a stabilire le materie trattabili nel secondo livello, questo punto deve essere chiarito meglio e, soprattutto, dotato di una certa flessibilità in positivo per consentire, nella trattativa decentrata, di modificare in meglio alcune parti della normativa contrattuale.

Anche se nel nuovo documento non sono più presenti i contorti meccanismi di gestione e rarefazione della conflittualità contenuti nel primo testo di Confindustria,

deve essere chiarito meglio, con riferimento ai tempi e metodi di presentazione delle piattaforme sindacali per il rinnovo dei contratti, cosa si intende per “tregua” sindacale, atteso che è previsto un lunghissimo periodo (almeno sette mesi) in cui è proibito il ricorso allo sciopero.

Lo sciopero, però, non può né deve essere escluso se i motivi della protesta riguardano problematiche diverse dalla vertenza sul contratto.

Da sottolineare positivamente l'introduzione del concetto di “decorrenza” contrattuale che - seppure non si avvicina completamente alle richieste dell'UGL per il riconoscimento pieno degli arretrati, interessi compresi -, rappresenta un passo avanti per superare l'odioso ricorso alle “una tantum”.

Non si ripetono, per brevità, le considerazioni del nostro Sindacato – già espresse in altra parte del presente documento – sul pericolo che la triennializzazione dei contratti accresca la conflittualità, sulla mancanza di una strategia organica in materia di rappresentanza e rappresentatività, sulla vacuità del parametro della produttività come “motore” delle retribuzioni, sulla scarsa consistenza degli impegni datoriali per garantire l'effettivo diritto alla contrattazione decentrata.

## Allegati

### Proposte di linea guida per la riforma della contrattazione collettiva da parte di Confindustria

	Il testo originale (12/09/2008)	commento		Il secondo testo (10/10/2008)	Commento
	<b>Premessa</b>				
1.a	<p>L'economia italiana soffre di bassa crescita. Tra il 1997 e il 2007 il PIL è aumentato del 15,5% contro il 24,8% dell'area euro. L'occupazione è salita come negli altri Paesi, anche se il tasso di occupazione italiano rimane sensibilmente più basso. <b>La vera emergenza è la produttività che negli ultimi anni è cresciuta del 4,4% contro l'11,4% dell'eurozona.</b> <b>La carenza di crescita è alla radice della lenta dinamica delle retribuzioni:</b> con guadagni di produttività allineati a quelli europei, le buste paga sarebbero aumentate del doppio in termini reali: +3510 euro la retribuzione annua a prezzi costanti, contro i +1787 effettivamente ottenuti. La bassa dinamica della produttività, <b>oltre a non consentire un aumento dei redditi delle famiglie adeguato ai loro bisogni, ha fatto sì che la competitività delle imprese peggiorasse vistosamente:</b> il costo del lavoro per unità prodotta è aumentato del 26,1% in Italia a fronte di una media del 14,2% nell'eurozona e del 3,1% in Germania. Il divario di crescita si è ampliato nel 2007 e nel 2008. Il rilancio della crescita attraverso una maggiore produttività è una necessità del Paese; può e deve essere un</p>	<p>La centralità attribuita all'incremento della produttività come unico "motore" per far crescere le retribuzioni rischia di togliere al confronto una base condivisa da cui partire. La crescita delle imprese c'è stata, ma non ha prodotto alcun trascinarsi sugli stipendi. Il peso degli stipendi sul prodotto interno lordo è infatti diminuito in Italia; la maggior parte degli utili è, invece, servita per remunerare il capitale. Lo stesso concetto di produttività deve essere aggiornato alla complessità del sistema industriale italiano, caratterizzato da un bassissimo livello degli investimenti nella innovazione degli impianti, da una polverizzazione delle realtà produttive ed anche dall'intensità del fattore lavoro sui beni di alta</p>	1.b	<p>Con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento delle retribuzioni, il progetto di riforma intende realizzare - con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni, in sostituzione del sistema vigente - un accordo sulle regole e le procedure cui attenersi nella negoziazione e nella gestione della contrattazione collettiva. Si propone un modello la cui <b>regolamentazione è integralmente affidata all'autonomia negoziale</b> che in tal modo dovrebbe saper cogliere le soluzioni migliori in funzione delle specificità - produttive, dimensionali, di mercato - dei singoli settori. <b>Si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli:</b> il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di <b>secondo livello, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale</b></p>	<p>La lunga premessa del documento precedente è stata sostituita da un richiamo alla produttività che, però, non può essere considerata l'unico "motore" per l'incremento delle retribuzioni. La nuova formulazione conferma il doppio livello di contrattazione; il secondo è di tipo aziendale o, alternativamente, territoriale.</p>

<p>obiettivo comune di lavoratori e imprese. Per questi motivi Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, convengono che l'obiettivo comune delle parti deve essere l'impegno a realizzare un sistema di relazioni industriali in grado di perseguire condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.</p> <p>A tal fine è necessario che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, consenta di realizzare le condizioni per favorire la produzione di quel maggior valore aggiunto che possa poi essere distribuito fra i fattori che hanno contribuito a determinarlo.</p> <p>Le parti riconoscono che la contrattazione collettiva, nelle diverse sedi, è lo strumento principale per adattare alle esigenze di maggiore competitività i principali istituti che regolano la prestazione lavorativa. Ulteriore elemento di sviluppo della competitività è rappresentato anche dal coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi dell'azienda e dalla partecipazione economica al reddito di impresa attraverso le forme di salario variabile.</p> <p>Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai</p>	<p>fascia che contribuiscono in modo determinante ai positivi risultati del nostro export.</p> <p>La premessa si chiude con il riconoscimento del ruolo fondamentale del Contratto collettivo nazionale di lavoro e con un positivo richiamo alla partecipazione che trova finalmente spazio in un documento ufficiale dell'associazione datoriale. Vi è quindi un richiamo alla libera iniziativa, sul quale si osserva che la Costituzione italiana, all'articolo 41, sottopone la libera iniziativa agli interessi generali e, quindi, pubblici.</p> <p>L'ultimo richiamo in premessa è sulla gestione attraverso gli organismi bilaterali di nuovi servizi per i lavoratori; una idea che sembra riecheggiare il pensiero di chi vorrebbe far nascere un sindacato onnipotente che si occupa di tutto, però rappresentando soltanto i propri iscritti.</p>	<p>prassi, nell'ambito di specifici settori.</p>	
---	--	--	--

<p>tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sulla corretta attuazione e rispetto delle regole. Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore in sé. Il suo obiettivo primario deve essere il buon funzionamento dell'attività delle imprese, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata e lo sviluppo industriale. <b>Non deve essere esercitata come strumento di vincolo all'iniziativa economica.</b></p> <p>Le parti attribuiscono alle relazioni sindacali il compito di determinare le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia perseguendo l'incremento dei redditi di impresa e lavoro attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva, alla definizione dei contenuti collettivi nel rapporto di lavoro ed alla <b>gestione, attraverso organismi bilaterali, di servizi a favore dei lavoratori.</b></p> <p>Con il presente accordo Confindustria e Cgil, Cisl e Uil concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce integralmente le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 su "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema</p>			
--	--	--	--

	<p>produttivo". Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti individuano nel livello interconfederale una nuova e specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo non episodico anche con l'obiettivo di fornire, in una logica di diffusione delle best practices, linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentati ai vari livelli, secondo quanto stabilito al successivo punto 6. Tutto ciò premesso le parti concordano:</p>				
2.a	<p><b>1. Gli assetti della contrattazione collettiva</b></p> <p>1.1. In coerenza con gli obiettivi individuati in Premessa le parti confermano un modello di assetti contrattuali che prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;</li> <li>• un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, con vigenza triennale nel rispetto del principio di non sovrapposizione dei cicli negoziali.</li> </ul> <p>2. Al successivo punto 7. vengono indicate le procedure di transizione dalla situazione in atto all'applicazione delle regole definite con il presente accordo interconfederale.</p>		2.b		

3.a	<p><b>2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria</b></p> <p>2.1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, tenuto conto della <b>tendenziale omogeneizzazione delle normative nazionali in materia di lavoro determinata dalla appartenenza all'Unione europea.</b></p> <p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce inoltre le materie affidate alla contrattazione di secondo livello, tenendo conto delle diverse specificità settoriali. Le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria possono anche stabilire di <b>attribuire alle strutture di rappresentanza territoriale</b> se ritenuto congiuntamente coerente con le medesime specificità settoriali <b>la capacità di modificare, in tutto o in parte, singoli istituti economici o normativi</b> così come indicato al punto 5. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria <b>determina l'aumento dei minimi tabellari in coerenza con l'indicatore della dinamica inflattiva di cui al punto 2.2., da applicare su una base di computo come indicata nello stesso punto 2.2.</b></p>	<p>La parte finale del capoverso potrebbe delineare una convergenza “verso il basso” della contrattazione, tenuto conto dell’interesse spesso manifestato dalle associazioni datoriali verso le pratiche di flessibilità offerte dall’Europa, molto più che verso le altrettanto fondamentali pratiche di sicurezza. Non è chiaro, in riferimento alla possibilità di modificare gli istituti economici o normativi, quale ruolo debbano avere le RSA/RSU, livelli essenziali di rappresentanza costantemente ignorati nel documento. Corretto invece il riferimento del secondo capoverso – relativo alle materie del secondo livello di contrattazione. Come si vedrà più avanti, il concetto non è, però, supportato da adeguate garanzie, così che rischiano di aprirsi scenari indefiniti, e per questo preoccupanti, sui livelli decisionali e rappresentativi all’interno del sindacato: perché,</p>	3.b	<p>Per quanto riguarda il <b>contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria</b> si prevede:</p> <p>a) la <b>durata triennale</b> tanto per la parte economica che normativa;</p> <p>b) la funzione del contratto nazionale di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;</p> <p>c) la individuazione <b>dell'indicatore della crescita dei prezzi</b> al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un <b>nuovo indice</b> previsionale costruito sulla base dell’IPCA (l’indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat per l’Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;</p> <p>d) l’elaborazione della previsione da parte di un soggetto terzo sulla base di una specifica lettera di incarico;</p> <p>e) la verifica circa eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella reale effettivamente</p>	<p>La sintesi osservata in premessa si presenta anche alla proposta sui livelli contrattuali. Il testo è più fluido e chiaro, anche con riferimento alla questione della rarefazione e della gestione della conflittualità. Confindustria conferma la scelta di puntare sulla triennalità nel rinnovo dei contratti collettivi nazionali. Tra gli elementi di forte perplessità che permangono, c’è il nuovo metodo di calcolo dell’inflazione. Esso, a parere dell’UGL, presenta almeno tre criticità. La prima è che si vorrebbe “depurare” l’indice previsionale – costruito sulla base dell’IPCA (l’indice dei prezzi al consumo armonizzato, elaborato da Eurostat) – dall’inflazione “importata”, cioè dai costi dei prodotti energetici. Ora è evidente che la dinamica dei costi di questi beni si riflette direttamente su tutti i generi di più largo consumo e sulle utenze ed incide pesantemente, ben oltre l’apprezzamento che ne fa il paniere su cui si calcola l’inflazione, sui</p>
-----	---	---	-----	--	---

		<p>ad esempio, il coinvolgimento delle segreterie territoriali e non delle federazioni di categoria? E, soprattutto, qual è il ruolo delle RSU/RSA?</p>	<p>osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;</p> <p>f) l'affidamento al Comitato - costituito a livello interconfederale quale specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo - della verifica circa la <b>significatività degli eventuali scostamenti registratisi</b>. Il recupero degli eventuali scostamenti <b>sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale in termini di variazione dei minimi</b>.</p> <p>g) l'applicazione del nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto nazionale</p>	<p>bilanci delle famiglie. Lo sanno tanto bene le imprese che, recentemente, tutti i grandi Gruppi di costruzioni italiani hanno chiesto al Governo - sotto la minaccia di chiudere i cantieri - di modificare il Decreto con cui autorizzava la revisione dei prezzi delle Opere Pubbliche; il testo proposto, secondo le imprese, non comprendeva l'incremento dei costi dell'energia e del petrolio.</p> <p>Il secondo elemento di critica riguarda la riduzione delle voci stipendiali sulle quali si vorrebbe applicare il nuovo indice; questo metodo, che cancellerebbe la libera trattativa sindacale, costituirebbe un altro intollerabile <i>barrage</i> al riconoscimento della perdita del potere d'acquisto degli stipendi.</p> <p>La terza perplessità scaturisce dall'intenzione datoriale di riconoscere l'aggiornamento degli stipendi solo nel caso di <i>"significativi eventuali scostamenti"</i>: sul monte stipendi, ma anche per le tasche dei lavoratori che</p>
--	--	---	---	--

					percepiscono 1000/1200 euro al mese, anche lo 0,2% può essere “significativo”, mentre per la Confindustria il livello – a questo punto “soggettivo” – potrebbe essere più alto.
4.a	<p>2.2. Nella consapevolezza che l’Italia deve mantenere la dinamica dei prezzi allineata alla media dei Paesi dell’Unione Europea economicamente più virtuosi, le parti al fine di consentire che il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria determini per i lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e per le imprese una gestione programmabile del costo del lavoro hanno individuato in un indice previsionale triennale depurato da alcune voci di inflazione importata, il parametro che determina la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria per la vigenza triennale del contratto stesso.</p> <p>L’indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità.</p> <p>In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le parti stipulanti, con l’obiettivo della salvaguardia del potere d’acquisto delle retribuzioni per tutti i lavoratori in ogni azienda della categoria ed in ogni parte del Paese, determinano l’importo medio di aumento dei minimi</p>	<p>L’indice previsionale per il calcolo del tasso di inflazione che Confindustria vorrebbe adottare prevede l’esclusione della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, come se i lavoratori non pagassero, alla pari di tutti i cittadini, gli aumenti petroliferi.</p> <p>L’indice, non solo verrà depurato dell’inflazione “importata” ma si applicherà in modo parziale.</p> <p>Svanisce qualsiasi previsione di recupero degli scostamenti dall’inflazione “reale” e non si parla mai del fiscal drag.</p> <p>Manca qualsiasi riferimento alla decorrenza degli aumenti contrattuali che, invece, deve essere fissata alla data di scadenza del CCNL, e la previsione del recupero degli interessi.</p>	4.b	<p><b>Il contratto nazionale di categoria, inoltre, regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale ed aziendale.</b></p>	

	<p>tabellari applicando l'indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo.</p> <p>Il valore retributivo medio da assumere quale base di computo è composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore nonché dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.</p>				
5.a	<p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria disciplina la <b>parte obbligatoria</b>, la <b>parte economica</b> e la <b>parte normativa</b>.</p> <p>Nella parte obbligatoria è contenuta la regolazione del sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.</p> <p>A tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce, a valere per il sistema delle imprese rientranti nel campo di applicazione, la disciplina dei diritti di informazione, consultazione, contrattazione in attuazione delle direttive europee nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi parititici per approfondire i temi connessi agli andamenti economicosociali ed alle politiche settoriali tenendo conto delle tendenze generali dell'economia.</p>	<p>Con il primo paragrafo si riconosce la possibilità a ciascuna categoria di farsi le proprie regole, con il rischio che, da questa opzione, derivi una frammentazione eccessiva della contrattazione.</p> <p>Al quinto capoverso vi è un nuovo affondo sull'introduzione di un sindacato all'americana, con riferimento ai servizi di cui dovrà occuparsi.</p> <p>Oltre a questa considerazione, bisogna aggiungere che risulta difficile sostenere che tutto questo possa essere fatto a regole invariate di accertamento della rappresentatività e senza un riconoscimento anche formale delle Organizzazioni</p>	5.b	<p>Il contratto nazionale può definire ulteriori forme di bilateralità, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare.</p>	<p>Vi è un rimando al contratto collettivo nazionale per la definizione dei meccanismi di bilateralità, da collegare, eventualmente, agli eventuali interventi governativi in materia fiscale.</p> <p>In precedenza era presente un elenco più dettagliato di possibili interventi su temi specifici: collocamento, ammortizzatori sociali, formazione, sanità integrativa, salute e sicurezza sul lavoro, certificazione dei contratti.</p> <p>Ora si lascia uno spazio maggiore alla contrattazione fra le parti.</p>

	<p>Sui risultati delle iniziative di approfondimento possono essere realizzati avvisi comuni fra le parti stipulanti anche ai fini dell'emanazione di atti di indirizzo da parte delle Istituzioni competenti.</p> <p>È inoltre competenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria lo sviluppo di fondi per la gestione in forma paritetica di servizi a favore dei lavoratori in materia, ad esempio, di collocamento, ammortizzatori sociali, formazione continua, sanità integrativa, salute e sicurezza nel lavoro, certificazione dei contratti, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo adeguato che assicuri benefici fiscali ad incentivazione della creazione e del funzionamento dei fondi stessi.</p>	sindacali.		
6.a	<p>2.4. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese nonché la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.</p>	<p>I rimandi sono necessari ma mancano di coerenza verso le aziende che, come contenuto successivamente nel testo, vedono riconosciuto il diritto di procedere o meno alla contrattazione.</p>	6.b	<p>Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti nazionali, è previsto che la presentazione delle richieste sindacali avvenga sei mesi prima della scadenza del contratto.</p> <p>Nella precedente versione era prevista una tempistica maggiormente stringente, anche per quanto riguardava i tempi di risposta delle parti. Ora ci si limita ad indicare che la presentazione della piattaforma sindacale avviene entro sei mesi della scadenza del contratto.</p>
7.a	<p>2.5. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le procedure per la presentazione</p>	<p>Questa parte fa riferimento alla tempistica dei rinnovi</p>	7.b	<p>A questo stesso obiettivo è rivolta anche la previsione di un meccanismo che,</p> <p>È stata inserita una qualche certezza sulla decorrenza contrattuale che,</p>

<p>delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, aziendale o territoriale nonché i tempi di apertura dei negoziati.</p> <p>In ogni caso <b>le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto.</b></p> <p>La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro <b>venti giorni</b> decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.</p> <p>Durante i sei mesi antecedenti e nel <b> mese successivo</b> alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a <b>sette mesi</b> dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, <b>le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.</b></p> <p><b>Ogni azione</b> da chiunque attuata in violazione della tregua sindacale sopra definita, <b>si configura come inadempimento ai sensi dell'art. 1453 cod.civ.</b> legittimando la parte che l'ha subita a chiedere l'immediata revoca o sospensione dell'azione e comunque <b>il pagamento di una penale.</b></p> <p>Resta fermo in ogni caso che la violazione della tregua sindacale <b>comporta</b>, a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di</p>	<p>contrattuali. Se si considera che il contratto ha valenza triennale, si abolisce in sostanza non tanto il diritto quanto l'attualità stessa di uno sciopero.</p> <p>Viene comunque previsto un periodo di tregua sindacale durante il quale è proibito il ricorso allo sciopero.</p> <p>Appare difficile capire il motivo per cui, per un eventuale inadempimento sindacale, debbano essere i lavoratori a pagare le conseguenze.</p>	<p><b>dalla</b> data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che le categorie stabiliranno nei singoli contratti, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo.</p> <p>Nei casi di crisi del negoziato - e cioè se dopo sei mesi dalla scadenza, l'intesa non è stata ancora raggiunta - si prevede anche l'interessamento del Comitato interconfederale.</p> <p>Viene inoltre confermato un periodo di <b>"tregua sindacale"</b> di sette mesi dalla presentazione della "piattaforma", per consentire il regolare svolgimento del negoziato stabilendo che, in caso di mancato rispetto, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto durante il periodo di "tregua".</p>	<p>nell'ambito della misura che verrà concordata tra le parti, potrebbe essere piena e non più al 50% come prima previsto. È, però, opportuno un ulteriore approfondimento per escludere il ricorso al meccanismo delle una tantum.</p> <p>È prevista una tregua sindacale di sette mesi; andrebbe, però, chiarito a cosa è riferito il termine "tregua". Ad esempio: se l'azienda avvia un processo di cassa integrazione straordinaria nel periodo considerato - ed è quindi un evento nuovo che modifica la situazione - è possibile scioperare?</p>
--	--	---	---

	vacanza contrattuale di cui al successivo punto 2.6.				
8.a	<p>2.6. Qualora, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ovvero dopo sei mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, il contratto medesimo non sia stato ancora rinnovato sarà corrisposta, a partire dal mese successivo, una indennità di vacanza contrattuale quale elemento provvisorio della retribuzione. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% dell'indice previsionale di cui al punto 2.2., applicato ai minimi tabellari vigenti. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al <b>50% dell'indice previsionale</b>. In ogni caso a tale data le parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria <b>riferiranno alle rispettive confederazioni le ragioni che non hanno ancora consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto.</b></p>	<p>Nel primo capoverso viene sostanzialmente legittimato il ritardo nella corresponsione degli aumenti contrattuali. Il successivo capoverso prevede uno sorta di "sconto" sull'indennità contrattuale, in quanto dispone che l'importo della stessa sia pari al 30% dell'indice previsionale preso a riferimento degli adeguamenti salariali. In ogni caso non viene prevista una garanzia a tutela dei lavoratori.</p>	8.b	<p>Per quanto riguarda il <b>secondo livello di contrattazione</b> - parimenti a vigenza triennale - si conferma l'importanza che vengano incrementate e rese strutturali tutte le scelte operate con il Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, attuate con D.M. 7 maggio 2008 e gli interventi normativi di cui all'art. 2 del D.L. n. 93/08, convertito in legge n.126/08, volti ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, ecc. concordati fra le parti.</p>	<p>È confermata la scelta della triennialità, come l'auspicio che siano incrementate e rese strutturali le scelte in materia fiscale prese dal passato e dall'attuale governo con il Protocollo del 23 luglio del 2007 e con il decreto legge 93 del 2008.</p>
9.a	<p>Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, nell'ambito del <b>Comitato paritetico per la gestione del presente accordo interconfederale</b> di cui al punto 6., valuteranno le ragioni rispettivamente addotte dalle parti stipulanti al fine di assumere, <b>entro i successivi quindici giorni</b>, ogni conseguente decisione in linea con gli obiettivi posti in Premessa.</p>		9.b	<p>Si confermano le regole che presiedono alla contrattazione di secondo livello e cioè: che si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge; che deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne</p>	<p>Come nella versione precedente, si ribadisce da parte confindustriale che la contrattazione di secondo livello è sulle materie delegate.</p>

10.a	<p>È comunque facoltà dell'organizzazione di rappresentanza delle imprese della categoria impegnata nel rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, rivolgersi direttamente al Comitato paritetico interconfederale qualora ritenga che le proposte di rinnovo presentate siano palesemente in contrasto con gli obiettivi posti in Premessa.</p>	<p>Questa clausola sembra introdurre la possibilità di sospensione dei termini di decorrenza, allungando il ritardo del rinnovo.</p>	bis in idem".	<p>10.b</p> <p>Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva, in sede territoriale e poi a livello nazionale. Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, è previsto il ricorso ad un collegio di arbitrato, secondo modalità e procedure stabilite nel CCNL o con specifico accordo interconfederale. Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.</p>	<p>Le eventuali controversie che dovessero insorgere fra le parti saranno oggetto di un tentativo di conciliazione, secondo le modalità stabilite dal CCNL di riferimento o da un eventuale accordo interconfederale.</p>
11.a	<p>Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.</p>		11.b		
12.a	<p><b>3. Il secondo livello di contrattazione.</b> 3.1. Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa</p>	<p>In premessa si è già osservato che, almeno nel caso italiano, diversi studi ed analisi confermano l'assenza di una stretta correlazione fra la crescita della produttività e le retribuzioni reali dei lavoratori.</p>	12.b	<p>Rispetto alla contrattazione con contenuti economici, <b>il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di</b></p>	<p>Come nella precedente versione, non è chiaro "chi" determina i criteri di misurazione della produttività e, anche con riferimento al punto dove si parla della possibilità che a livello territoriale si possano "modificare singoli</p>

	<p>consentire di rilanciare la crescita della produttività e <b>quindi</b> delle retribuzioni reali dei lavoratori permettendo alle imprese di rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze dei mercati anche attraverso una migliore organizzazione del lavoro. Il conseguimento di retribuzioni più elevate sarà reso possibile solo dal collegamento con livelli di maggiore efficienza e con la redditività, produttività e competitività dell'impresa.</p> <p>Le parti, pertanto, con il presente accordo interconfederale confermano l'opportunità che vengano incrementate e rese strutturali le scelte operate con il Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, attuate con il DM 7 maggio 2008, e gli interventi normativi di cui all'art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito in legge n. 126 del 2008, volti ad incentivare la contrattazione di secondo livello che colleghi aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, crescita, ecc. concordati fra le parti.</p>	<p>Conseguentemente, non si possono mettere in correlazione i due aspetti – come accade in questo passaggio del documento – con un quindi. La produttività e le retribuzioni reali sono influenzate infatti da altri fattori che sembrano sfuggire nel documento in analisi.</p>	<p><b>qualità, di efficienza, di efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.</b></p> <p>Si precisa inoltre che il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge.</p> <p>Per i contratti territoriali devono essere determinati criteri di <b>misurazione della produttività, qualità, ecc., sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità di tutte le imprese del settore.</b></p> <p>Le modalità di determinazione del premio in azienda devono anche assicurare piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.</p>	<p>istituti economici o normativi del CCNL”, quale dovrebbe essere il ruolo delle RSU/RSA, entità costantemente ignorate in tutto il documento.</p>
13.a	<p><b>3.2. La contrattazione di secondo livello deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.</b></p> <p>La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di</p>	<p>L'affermazione contenuta nel primo capoverso è condivisibile, ma limita il principio della “delega” stabilita dal CCNL. Il passaggio finale di questo paragrafo sottende la questione delle</p>	13.b	<p>Si prevede poi che le parti nei contratti nazionali possano concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile per la diffusione della contrattazione di secondo livello, anche con le incentivazioni</p> <p>Le parti, per venire incontro soprattutto alle esigenze delle piccole e medie imprese, possono elaborare delle linee guida utili per definire i meccanismi per la concessione di premi variabili. La stessa</p>

	<p>lavoro di categoria e per l'attuazione delle parti rinviate dalle norme di legge o dagli accordi interconfederali. La contrattazione di secondo livello non può avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria. Nel corso della vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure d'informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.</p>	<p>agibilità sindacali; si tratta di un argomento centrale per il sindacato, per cui appare necessario procedere ad ulteriori approfondimenti.</p>		<p>previste, nelle PMI.</p>	<p>previsione era inserita anche nella prima versione del documento al paragrafo 3.4.</p>
14.a	<p>3.3. La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio variabile calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati</p>	<p>Manca del tutto la previsione degli strumenti con i quali il sindacato possa determinare e poi verificare il conseguimento degli obiettivi.</p>	14.b	<p>Il progetto di riforma è costruito in modo che il risultato economico complessivo per il lavoratore derivi da tre distinti fattori: a) gli aumenti</p>	<p>L'elemento di garanzia retributiva sembra assumere maggiore consistenza circa la sua esigibilità: non è più scritto, infatti, che le parti "possono</p>

<p>fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio variabile deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. L'erogazione del premio ha la caratteristica di totale variabilità e di non determinabilità a priori.</p> <p>Nel caso di contratti territoriali, laddove previsti, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori, i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità di tutte le imprese del settore.</p> <p>Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.</p> <p>Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili</p>	<p>Non sembra corretto stipulare un accordo vincolato a una legge che, per giunta, ha il carattere della temporaneità.</p> <p>Il terzo capoverso offre un esempio di come sarebbe migliore una articolazione basata sulla contrattazione di "filiera".</p> <p>Condivisibile il quinto capoverso, pur se si rende necessario un adeguamento degli strumenti del sindacato per consentire un esame appropriato.</p> <p>È necessario infine indicare gli eventuali strumenti che permettano di verificare la piena trasparenza dei dati eventualmente messi a disposizione dalle aziende.</p>	<p>retributivi previsti dal contratto nazionale;</p> <p>b) l'aumento della retribuzione in funzione della contrattazione di secondo livello che, in quanto collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività ed efficienza, risulterà ancora più "pesante" essendo in tutto o in parte, decontribuita e detassata;</p> <p>c) l'attivazione di un "elemento di garanzia retributiva" - nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali <b>con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva</b> - che rappresenta una "rete di garanzia" a favore dei lavoratori dipendenti da aziende nelle quali non si esercita la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto nazionale.</p> <p>Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio. La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia si</p>	<p>stabilire" (di darlo o meno), ma un più generale: "nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva".</p> <p>È più chiaro che i lavoratori hanno tre fonti di incremento della retribuzione (nazionale, aziendale/territoriale, elemento di garanzia).</p>
---	--	--	---

	<p>alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente <b>assicurando piena trasparenza sui parametri assunti</b> ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.</p>			<p>collocano al termine della vigenza di ciascun contratto nazionale.</p>	
15.a	<p>3.4. Per favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici nelle imprese di minori dimensioni, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, possono concordare linee guida utili a definire modelli di premio variabile con le caratteristiche di cui al precedente punto 3.3.</p> <p>Le linee guida potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze aziendali, <b>ferma restando l'autonomia decisionale della singola impresa circa l'adesione all'iniziativa medesima.</b></p> <p>Per valorizzare le esperienze realizzate ed i risultati conseguiti, anche attraverso le iniziative di categoria, in termini di miglioramento dei risultati economici aziendali, possono essere costituiti in sede nazionale <b>apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare ed analizzare la contrattazione di secondo livello.</b></p> <p>I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico interconfederale per ogni conseguente</p>	<p>Nel secondo capoverso viene sancita l'autonomia decisionale della singola impresa circa la contrattazione di secondo livello, come già sottolineato in precedenza nell'analisi.</p> <p>L'analisi e il monitoraggio della contrattazione di secondo livello è un lavoro che già svolge, peraltro egregiamente, il CNEL che ha accumulato in questi un archivio documentale assolutamente senza eguali in Italia: si propone di indicarlo come luogo "neutro" di verifica.</p>	15.b	<p>La proposta di riforma affida ancora alla contrattazione di settore la <b>possibilità di consentire che nel territorio le Associazioni delle imprese ed i sindacati territoriali di categoria, possano accordarsi per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi del CCNL.</b></p> <p>L'obiettivo è di consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio, situazioni di crisi aziendale o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.</p> <p>La facoltà di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL.</p> <p><b>In ogni caso le intese devono essere approvate dalle parti stipulanti il CCNL.</b></p>	<p><b>Anche in questo passaggio non vi è un riconoscimento del fondamentale ruolo delle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali.</b></p> <p>La possibilità di derogare ai contratti collettivi nazionali per particolari esigenze connesse al territorio era presente anche nella prima versione; all'argomento era infatti dedicato il quinto paragrafo.</p>

	decisione circa il funzionamento del presente accordo ed ai fini delle verifiche richieste per legge allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di incentivazione della contrattazione di secondo livello.				
16.a	<p>3.5. Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.</p>	<p>Il primo capoverso contiene un riferimento alle strutture territoriali, come già sottolineato in precedenza nell'analisi. Queste non dovrebbero comunque togliere spazio alle rappresentanze sindacali in azienda. Nell'ultimo periodo del paragrafo 3.5, si fa riferimento nuovamente a un periodo, pari almeno a tre mesi, di tregua sindacale. Anche in questo caso, il lavoratore rischia concretamente di non poter scioperare a sostegno di un suo diritto costituzionalmente riconosciuto.</p>	16.b	<p>Riguardo ai compiti affidati al Comitato paritetico Confindustria-Cgil, Cisl, Uil - il cui funzionamento sarà disciplinato con apposito regolamento - oltre alla verifica della funzionalità di quanto definito con il nuovo accordo, si prevede che possa costituire la sede di analisi e di verifica delle relazioni industriali e della gestione del fattore lavoro nel sistema industriale e dei servizi.</p>	<p>Resta l'idea di procedere all'istituzione di un Comitato paritetico interconfederale. Rispetto alla precedente versione (paragrafo 6) ora il funzionamento dello stesso è demandato ad un successivo accordo. È previsto che fra i compiti del Comitato vi sia quello di monitorare le relazioni industriali e la gestione dell'elemento lavoro nel sistema industriale e dei servizi.</p>
17.a	<p>3.6. In caso di mancato rispetto delle clausole tutte così come definite nel presente punto 3., l'Associazione industriale territoriale competente ne darà immediata comunicazione alle strutture territoriali delle</p>		17.b	<p>Circa il tema della rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, nel progetto di riforma si conferma l'interesse a</p>	<p>Confindustria conferma la propria disponibilità ad affrontare il tema della rappresentanza. Le penali e le garanzie, anche</p>

<p>organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria applicato in azienda. Qualora entro i successivi quindici giorni fra le rispettive rappresentanze di livello territoriale non siano state rimosse le cause che hanno determinato la violazione denunciata, della situazione viene data notizia alle rispettive organizzazioni nazionali di categoria stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro. Entro i successivi sette giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio. Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse parti adiranno un collegio di arbitrato secondo modalità e procedure stabilite nel contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o con specifico accordo interconfederale che entro un mese dovrà pronunciarsi. In caso di accertato inadempimento da parte dell'organizzazione sindacale e/o dell'istanza aziendale di rappresentanza si applicherà quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della legge 12 giugno 1990, n. 146. In ogni caso l'accertato contrasto con le clausole che nel presente accordo interconfederale e nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria disciplinano la materia degli assetti contrattuali, rende inefficaci le eventuali</p>		<p>definire nuove regole con la disponibilità a valutare le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale. Sempre nella logica di realizzare un sistema di relazioni industriali meno conflittuale, si propone alle parti firmatarie di assumere il comune impegno a rispettare ed a far rispettare - nell'esercizio del cosiddetto potere d'influsso proprio delle organizzazioni di rappresentanza di imprese e lavoratori - tutte le regole che liberamente saranno definite in materia di contrattazione collettiva.</p>	<p>economiche, che nel testo precedente erano previste in caso di violazione delle intese a livello locale o di categoria, sono ridotte al rango della <i>moral suasion</i> delle Confederazioni che dovrebbero far valere il "potere d'influsso".</p>
--	--	--	--

	relative intese che pertanto non possono essere applicate.			
18.a	<p><b>4. Elemento di garanzia retributiva</b></p> <p>4.1. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono stabilire che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori che, in sede aziendale, non percepiscano nessun altro trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal solo contratto collettivo nazionale di categoria (lavoratori privi di superminimi individuali o collettivi, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione).</p>		18.b	<p>Da ultimo si conferma l'attenzione per la semplificazione/riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro a seguito della verifica dell'interesse delle categorie in tal senso. Le Confederazioni svolgeranno un ruolo per favorire e coordinare l'attività di razionalizzazione.</p> <p>Della razionalizzazione e della riduzione del numero dei contratti collettivi in essere si occupava anche il precedente documento di Confindustria. Si tratta, come già detto, di un principio in linea di massima condivisibile, ma che sarebbe meglio attuare attraverso la contrattazione di filiera. Va detto, infatti, che molti contratti collettivi nazionali di nicchia hanno un senso in quanto destinati a regolare degli aspetti particolari e specifici di un comparto rispetto ad altri.</p>
19.a	<p><b>5. Intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio.</b></p> <p>5.1. Al fine di favorire condizioni idonee allo sviluppo economico ed occupazionale del territorio nonché per governare gli effetti delle situazioni di crisi aziendali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono consentire che in sede territoriale, fra le Associazioni industriali territoriali e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto medesimo, siano raggiunte intese per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o</p>	<p>Come notato in precedenza, in relazione alla possibilità di modificare il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, non vi è alcun riferimento alle RSU/RSA.</p>	19.b	<p>Tutti gli aspetti applicativi saranno definiti una volta raggiunta l'intesa generale.</p>

	<p>normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.</p> <p>La capacità di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di determinare condizioni di attrattività per nuovi investimenti.</p> <p>In ogni caso le intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.</p> <p>L'approvazione potrà essere esplicitata tramite una presenza diretta al negoziato delle parti stipulanti ovvero a seguito di specifica valutazione da parte delle stesse.</p> <p>Sono fatte salve diverse soluzioni già definite in materia dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.</p>				
20.a	<p><b>6. Comitato paritetico Confindustria Cgil, Cisl e Uil</b></p> <p>6.1. Come precisato in Premessa, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil stabiliscono di attivare una sede interconfederale di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico che, di norma, quattro volte l'anno ed in ogni altra occasione ritenuta opportuna, prenda in considerazione l'evoluzione dello stato dell'industria, dell'occupazione e del sistema di relazioni industriali al fine di</p>	<p>Condivisibile la proposta di istituire un Comitato paritetico interconfederale, anche se andrebbe esplicitato il carattere gratuito degli incarichi.</p>	20.b	<p>Questa intesa che ha come obiettivo il rilancio della crescita economica, rafforza l'indicazione condivisa da imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale in via prioritaria sul lavoro dipendente e sulle imprese per favorirne la competitività.</p>	

	<p>verificare la funzionalità delle regole definite con il presente accordo. In questa stessa sede formerà oggetto di analisi e confronto l'andamento dei principali aspetti delle relazioni industriali quali, ad esempio, il costo del lavoro, la dinamica della produttività del lavoro, i tassi di occupazione e la gestione delle risorse umane con particolare riferimento ai regimi di impiego, al collocamento, alla mobilità, alla cassa integrazione, alle pari opportunità, ecc., nonché, anche sulla base delle informazioni rese dalle rispettive strutture di categoria e territoriali, lo sviluppo della contrattazione collettiva in sede di categoria, di territorio e di azienda.</p>				
21.a	<p>6.2. Il Comitato è composto da 9 rappresentanti per ciascuna delle due parti intendendo per tali Confindustria, da un lato e Cgil, Cisl e Uil, dall'altro. Sono componenti di diritto, per Confindustria, il Presidente, il Vice Presidente per le Relazioni Industriali ed Affari Sociali, il Direttore Generale, il Direttore del Centro studi ed il Direttore dell'Area Relazioni Industriali ed Affari Sociali. Per Cgil, Cisl e Uil, i Segretari Generali e i Segretari confederali competenti di ciascuna Organizzazione. I componenti durano in carica per tutta la vigenza del presente accordo. Tranne che per i componenti di diritto, le parti possono sostituire i rappresentanti dalle</p>				

<p>stesse nominati mediante comunicazione scritta al Comitato.</p> <p>Nella seduta di insediamento i componenti nominano un coordinatore fra i rappresentanti designati da Confindustria ed un vice coordinatore fra i rappresentanti designati da Cgil, Cisl e Uil.</p> <p>Tali incarichi dureranno un anno procedendosi, di anno in anno, secondo il criterio dell'alternanza nella nomina del coordinatore e del vice coordinatore.</p> <p>Compete al coordinatore o, in sua assenza, al vice coordinatore, convocare le riunioni, stabilire l'ordine del giorno con almeno 15 giorni di anticipo e redigere un verbale delle stesse.</p> <p>Fatte salve situazioni particolari, il Comitato si riunirà con cadenza trimestrale di norma presso Confindustria che curerà anche le attività di segreteria.</p> <p>Per la validità delle riunioni del Comitato è richiesta la presenza di almeno 10 componenti di cui almeno 4 rappresentanti di ognuna delle due parti.</p> <p><b>Le deliberazioni del Comitato sono assunte all'unanimità.</b></p> <p>Il Comitato procede con deliberazioni nei casi di ritardata conclusione del rinnovo di un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, come previsto al punto 2.6. e nell'ipotesi di approvazione di linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentati ai vari livelli.</p> <p>Sugli altri temi oggetto di approfondimento ed esame congiunto, potranno far seguito valutazioni e proposte autonome o convergenti.</p> <p>Qualora sia stata</p>				
--	--	--	--	--

	<p>acquisita una posizione comune, potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto anche secondo lo schema dell'avviso comune da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni e degli Enti pubblici competenti. Dopo il primo anno di attività le parti potranno deliberare circa la pubblicazione di un Rapporto congiunto annuale sullo stato delle relazioni industriali e della gestione del fattore lavoro nell'industria e nei servizi, eventualmente da presentare in occasione di un apposito evento pubblico. Per le attività di approfondimento ed esame congiunto il Comitato potrà avvalersi del contributo di analisi e proposta di autorevoli esperti di economia, diritto del lavoro, relazioni industriali, sociologia.</p> <p><b>Eventuali oneri economici connessi all'attività del Comitato dovranno essere preventivamente approvati dal Comitato stesso e suddivisi pariteticamente valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali ed europei.</b></p>				
22.a	<p><b>7. Disposizioni transitorie e clausola compromissoria.</b></p> <p>7.1. Il presente accordo decorre dal.....ed avrà vigore fino a tutto il..... Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni industriali e della contrattazione</p>				

	collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo.....apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche od integrazioni.			
23.a	7.2. Tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e gli accordi di secondo livello la cui scadenza biennale o quadriennale sia successiva alla data di entrata in vigore del presente accordo interconfederale, saranno rinnovati con l'applicazione delle condizioni, principi, regole, modalità, tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale. In sede di rinnovo le parti stipulanti procederanno a disciplinare gli specifici rinvii effettuati dall'accordo interconfederale agli ulteriori livelli di contrattazione collettiva.			
24.a	7.3. Eventuali controversie relative all'applicazione del presente accordo interconfederale saranno esaminate da un Comitato di Garanti composto pariteticamente da 6 esperti di chiara fama nominati dalle parti contraenti.			
25.a	<b>8. Rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva</b> 8.1. <b>Le parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e pertanto</b> .....			
26.a	8.2. Per un regolato sistema di relazioni industriali le parti si	Il riferimento puntuale "ai propri iscritti" sembra		

<p>impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti ai diversi livelli le clausole tutte del presente accordo interconfederale, dei contratti collettivi nazioni di lavoro di categoria, della contrattazione di secondo livello.</p> <p>A tal fine le Confederazioni generali, le Associazioni/Federazioni nazionali di categoria industriali e sindacali, le Associazioni industriali e le strutture territoriali e di categoria delle Organizzazioni sindacali, ognuna per i livelli di competenza, si impegnano, rispettivamente, a fare osservare le condizioni pattuite da parte delle aziende associate ed a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli ed a intervenire perché le stesse siano evitate. In sede di contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello le parti competenti disciplineranno specifiche procedure di conciliazione ed arbitrato per risolvere ogni eventuale ipotesi di inadempimento di quanto concordato ai rispettivi livelli.</p> <p>Al fine di realizzare un diretto e coerente collegamento fra quanto stabilito con il presente accordo interconfederale e la contrattazione collettiva di secondo livello, le Associazioni industriali territoriali attueranno uno specifico coordinamento nelle fasi di svolgimento della contrattazione aziendale in modo da supportare le scelte aziendali sulla</p>	<p>riprendere il concetto di sindacato onnicomprensivo, di tipo statunitense, di cui si è detto. Per effetto di esso, ciascuna organizzazione sindacale tratterebbe solo a nome dei propri iscritti.</p> <p>Il paragrafo si chiude chiarendo che le scelte e le decisioni maturate a livello territoriale dovranno comunque attenersi alle indicazioni e ai principi ispiratori adottati a livello nazionale.</p>		
---	---	--	--

	<p>base di linee di intervento comuni in relazione alle condizioni, principi, regole, modalità e tempi stabiliti con il presente accordo interconfederale.</p>			
27.a	<p><b>9. Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.</b></p> <p>9.1. Le parti confermano l'interesse a proseguire nell'attività di verifica circa la possibilità di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria.</p> <p>Per ognuna delle tre distinte ipotesi dovrà essere verificato lo specifico interesse reso esplicito solo ed esclusivamente dalle Associazioni/Federazioni di Categoria titolari dei rispettivi contratti nazionali.</p> <p>In funzione di detta verifica le parti potranno individuare ed essere garanti degli obiettivi comuni e condivisi che su richiesta delle categorie interessate possono eventualmente favorire operazioni di semplificazione ovvero di razionalizzazione od anche di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro, secondo le decisioni assunte dalle categorie stesse.</p> <p>Nell'ambito dell'attività di verifica, che rientra nelle competenze del Comitato paritetico di cui al punto 6., saranno esaminate anche condizioni, tempi e modalità per la definizione di eventuali nuovi contratti collettivi per una</p>	<p>Il principio della razionalizzazione dei contratti collettivi in essere – oggi più di 400 – è in linea di massima condivisibile, purché dalla loro riduzione numerica non derivi un pregiudizio non solo per i lavoratori, ma anche per le aziende. Molti contratti nazionali di nicchia hanno un senso in quanto destinati a regolare degli aspetti particolari di un comparto rispetto ad altri. La razionalizzazione dei contratti collettivi, pertanto, potrà essere fatta nel momento in cui siano state fornite sufficienti garanzie nel secondo livello o nel contratto di filiera del rispetto delle specificità di settore.</p>		

	adeguata e coerente gestione dei rapporti di lavoro in aree produttive prive di discipline contrattuali specifiche.	
--	---	--

--	--	--

## IPOSTESI DI RIFORMA DI TIPO QUOZIENTE FAMILIARE

### *Premessa*

L'Irpef italiana è un'imposta individuale, anche se con riferimenti alla composizione familiare, per stabilire il sostegno ai familiari a carico o l'entità di alcuni oneri detraibili.

Con le riforme Tremonti 2003-2005 e con la riforma Visco 2007 il profilo sostanziale della progressività è stato disegnato attraverso aliquote, scaglioni e deduzioni/detraioni per tipo di reddito e carichi familiari. Un'altra tendenza comune delle tre riforme è stata quella di esentare di fatto soglie di reddito più alte che in precedenza, determinando però un innalzamento delle aliquote marginali effettive al superamento della soglia esente.

Quest'ultimo effetto, probabilmente indesiderato, ma conseguenza della scelta di esentare soglie più alte e di contenere le perdite di gettito per lo Stato, ha impatti occulti e negativi su due fronti piuttosto importanti:

- La riduzione dell'offerta di lavoro, specie per le donne a livelli medio-bassi di reddito (più reattivi e sensibili all'indicatore del reddito netto incrementale).
- L'accentuazione del fiscal drag, cioè l'incremento di carico fiscale ed il decremento degli assegni familiari dovuti ad aumenti non reali ma solo nominali dei redditi, a seguito dell'inflazione.

Tutte queste evoluzioni dell'Irpef hanno continuato a far riferimento al reddito individuale nel definire aliquote e scaglioni, ignorando cioè il reddito dell'altro coniuge, lasciando così irrisolti problemi di iniquità orizzontale, cioè di trattamento quasi uguale per famiglie con tenori di vita piuttosto diversi, quali quelle monoreddito e/o con molti figli a carico.

Una famiglia monoreddito ad es. paga un'Irpef decisamente maggiore di una famiglia bireddito di pari reddito e composizione familiare; ma anche le famiglie bireddito di uguale composizione versano Irpef diverse a seconda di come si distribuisce il reddito tra i coniugi. Infine, le detrazioni familiari attenuano, ma non annullano il maggior carico che si trova a sostenere una famiglia con più figli e quindi con un tenore di vita pro capite inferiore ad un'altra senza carichi familiari ma con uguale reddito complessivo.

E' proprio per superare questa difformità di carico tra nuclei familiari con uguale "tenore di vita potenziale" che si può adottare il meccanismo di tassazione per parti, detto più spesso del "quoziente familiare". Il suo fondamento è che la progressività non è più tarata sul reddito individuale, ma sul tenore di vita potenziale di una famiglia, cioè sul reddito familiare opportunamente corretto per tener conto della numerosità e composizione familiare. In questo modo la neutralità di trattamento è piena tra nuclei ad uguale reddito e composizione demografica, a prescindere dalla distribuzione del reddito intrafamiliare.

In pratica, la tassazione per quoziente segue queste fasi:

- a) attribuisce un peso diverso, da uno ad una sua frazione, ai componenti della famiglia;

b) divide il reddito familiare per la somma dei pesi ("quoziente"), ottenendo una specie di reddito pro capite corretto per le economie familiari (detto reddito "equivalente");

c) stabilisce, sulla base di aliquote, scaglioni ed eventuali detrazioni, l'imposta progressiva corrispondente a quel reddito equivalente, cioè ad ogni "parte";

d) fissa infine l'imposta dovuta effettivamente dalla famiglia come la moltiplicazione dell'imposta sul reddito equivalente per il numero delle parti (cioè per il "quoziente") per le quali era stato precedentemente diviso il reddito familiare.

E' possibile determinare molti diversi concreti meccanismi di attuazione, dai risultati redistributivi anche piuttosto diversi, ma tratto comune è quello di favorire, rispetto alla tassazione individuale, le famiglie monoreddito (e quelle con maggiore divario tra i redditi dei coniugi), quelle con più familiari a carico, infine quelle con alti redditi di almeno un componente.

Allo stesso tempo, è cruciale osservare che se il reddito di una parte, preso a base di calcolo dell'Irpef con quoziente, ricade nella stessa e prima aliquota marginale del reddito o dei redditi dei coniugi componenti, non si ottiene alcun beneficio ad adottare il meccanismo del quoziente familiare. E, d'altro canto, col quoziente può accadere, anche se non è il risultato statisticamente più frequente, che coppie senza figli ne beneficino in misura ben maggiore di nuclei con figli a carico, oppure che la nascita di un figlio non riduca il carico Irpef.

E' con riferimento a questi aspetti che il quoziente familiare può essere definito più opportunamente come un "correttore interfamiliare di progressività" che come uno strumento votato al sostegno dei carichi familiari.

### ***La riforma ipotizzata***

Un limite del quoziente familiare è quello di alzare l'aliquota marginale sui maggiori redditi da ingresso (o minori redditi da uscita) nel mercato del lavoro. Un coniuge che entra nel mercato del lavoro, e percepisce perciò un nuovo reddito, pagherà su di esso non l'aliquota marginale individuale (quella che parte dall'esenzione fino ad una certa soglia per poi crescere progressivamente), ma quella collegata al reddito familiare, cioè ad un reddito già gravato da una maggiore aliquota.

Per attenuare questo difetto, e per tener conto del minor tempo disponibile per la cura dei figli e della casa da parte del coniuge che lavora, è stato ipotizzato qui un quoziente a pesi differenziati in base alla condizione di "a carico" o meno; in pratica, a seconda che il coniuge sia a carico (peso dimezzato) o no (peso pieno). In questo modo, il reddito da eventuale ingresso nel mercato del lavoro beneficerà anche dell'effetto positivo di un maggior quoziente familiare, cioè di un maggior denominatore per tassare in maniera progressiva il reddito equivalente.

Per attenuare le perdite di gettito, che col quoziente potrebbero raggiungere facilmente decine di miliardi, ma anche per attenuare i forti vantaggi che ne trarrebbero nuclei con individui ad alto reddito e, all'opposto, prevedere qualche vantaggio anche per redditi medio-bassi, sono state modificate le aliquote e gli

scaglioni della progressività, riducendo l'aliquota minima al 20% ed aumentando quella massima al 48%.

Il mantenimento delle detrazioni per tipo di reddito e per carichi familiari è stato coniugato con una loro rapida e semplice decrescenza lineare, che partirebbe dai 6'000 euro di reddito "quozientizzato" e si concluderebbe, annullando il beneficio, in corrispondenza del salto di aliquota che si verificherebbe, con questo schema di quoziente, al superamento dei 27'000 euro quozientizzati. In questo modo, un beneficio sarebbe attribuito anche ai redditi bassi, mentre l'innalzamento dell'aliquota marginale nel range di decrescenza delle detrazioni non si cumulerebbe con l'aumento di aliquota nominale, evitando così un andamento "ballerino" dell'aliquota marginale effettiva.

Più in dettaglio, ecco l'impianto di riforma considerato:

- La famiglia di riferimento per l'applicazione del quoziente (cioè l'unità d'imposizione) è quella "fiscale", composta dai coniugi e da ogni altro familiare "a carico", cioè con reddito complessivo annuo inferiore ai 2'841 euro annui. Altri eventuali componenti percettori conviventi costituirebbero un altro nucleo fiscale a parte ("single fiscale", cioè un soggetto non a carico – ad es. una madre pensionata - senza né coniuge né familiari a carico che vive con una famiglia fiscale – ad es. il figlio con moglie e figli).
- Quoziente calcolato con peso 1 per ogni coniuge non a carico, 0,5 per ogni altro componente a carico, compreso l'eventuale coniuge. In pratica il coniuge può assumere il peso 1 o 0,5 a seconda se è a carico o meno.
- Aliquote e scaglioni su reddito "quozientizzato" (o "equivalente") come segue: 20% fino a 15'000, 27% fino a 27'000, 35% fino a 40'000, 43% fino a 60'000, 48% oltre.
- Decrescenze di detrazioni per tipo di reddito e per carichi familiari legate al reddito netto da oneri deducibili (cioè da contributi obbligatori, assegno al coniuge, prima casa, fondo pensione).
- Detrazioni per tipo di reddito di 1700 euro per i dipendenti, 1600 per i pensionati, 800 per altri redditi, con decrescenza della quota spettante da 6'000 (100%) a 27'000 euro (0%) di reddito quozientizzato.
- Detrazioni per figli ed altri familiari a carico di 800 euro ciascuno, con decrescenza della quota spettante da 6'000 (100%) a 27'000 euro (0%) di reddito quozientizzato, cioè con meccanismo uguale al precedente.
- Oneri detraibili (al 19%) e soglia per essere a carico (2'841) uguali all'Irpef vigente. Si noti che l'aggregazione degli oneri a livello familiare determinerebbe comunque una riduzione dei casi di incapienza.
- Addizionali locali con aliquote e scaglioni 2008 sull'imponibile quozientizzato (in pratica addizionale calcolata su reddito quozientizzato e poi rimoltiplicata per il quoziente). Ne seguirebbe l'uguaglianza col meccanismo vigente nel caso più frequente di aliquota proporzionale, ed una riduzione delle addizionali in caso di loro

progressività. Le addizionali locali non sarebbero dovute, come avviene ora, se non è dovuta l'Irpef .

### ***Gli impatti previsti (scenario "9d")***

Prima di osservare le tabelle distributive, si riporta preliminarmente la stima delle distribuzioni delle famiglie di fatto e di quelle fiscali.

Tab.1: distribuzione famiglie di fatto vs fiscali				
Tipo famiglia	Famiglia di fatto	%	Famiglia fiscale	%
Monocomponente fiscale	6'722'157	28.6%	13'119'590	45.3%
Fam. monoreddito no figli	1'579'810	6.7%	2'491'118	8.6%
Fam. bireddito no figli	2'962'499	12.6%	4'071'414	14.1%
Fam. monoreddito con figli	7'460'567	31.7%	5'427'203	18.7%
Fam. bireddito con figli	4'807'795	20.4%	3'860'190	13.3%
Totale	23'532'828	100.0%	28'969'516	100.0%

Fonte: stime da modello di microsimulazione su redditi famiglie Banca d'Italia 2004 riponderati e riportati al 2008

Si rileva che la particolare accezione dei nuclei familiari rilevante ai fini fiscali determina un forte aumento dei nuclei, e di quelli monocomponente (vedovi e single) in particolare. Dalla tabella si evince anche che tra i nuclei pluricomponente ma monoreddito, costituenti il 27,4% del totale, solo la metà ha figli a carico, rientrando a pieno titolo nell'accezione di "famiglia monoreddito".

Con questa proposta di quoziente si determinerebbe, a parità di altre condizioni reddituali e congiunturali, una **perdita di gettito pari a -13 miliardi**. Il minor gettito corrisponde, ovviamente, alla minore imposta aggregata gravante sulle famiglie, cioè al loro maggior reddito disponibile. In media per famiglia fiscale, compresa la minoranza che verserebbe più imposte, il maggior reddito disponibile (minor carico annuo) sarebbe pari a 453 euro.

Se si considerano i soli nuclei per i quali la nuova imposta genererebbe un qualche aggravio di carico, cioè circa 8 milioni di famiglie fiscali (su 29 milioni), il maggior carico è stimato in complessivi 3 miliardi, concentrati tra single a reddito elevato. Qualora si volesse introdurre una clausola di salvaguardia per evitare aggravii a qualsiasi contribuente, il costo della riforma salirebbe a 3+13= 16 miliardi.

A seguire le tabelle redistributive (variazioni di carico), pro capite o in aggregato, per tipologia di nucleo e per classi di reddito lordo pro capite.

**Tab. 2: Variazioni di carico Irpef + addizionali ; ipotesi di quoziente su 2008 ; Somme in milioni di euro**

quinti reddito lordo equivalente 2008	tipologia famiglie fiscali per numero redditi e componenti					Totale
	single fiscale	coppia monored no figli	coppia bired no figli	coppia monored + figli	coppia bired + figli	
Quinto 1	-109	-886	-12	-172	-29	<b>-322</b>
Quinto 2	125	-160	-164	-1'460	-323	<b>-1.981</b>
Quinto 3	157	-374	-348	-1'493	-883	<b>-2.940</b>
Quinto 4	126	-444	-241	-1'668	-1.784	<b>-4.013</b>
Quinto 5	1'118	-445	296	-2'050	-2.792	<b>-3.873</b>
<b>Totale famiglie</b>	<b>1'417</b>	<b>-1'424</b>	<b>-469</b>	<b>-6'843</b>	<b>-5.812</b>	<b>-13.130</b>

Fonte: stime da modello di microsimulazione su redditi famiglie Banca d'Italia 2004 riponderati e riportati al 2008

**Tab. 3: Variazioni di carico Irpef + addizionali ; ipotesi di quoziente su 2008 ; Medie annue in euro**

quinti reddito lordo equivalente 2008	tipologia famiglie fiscali per numero redditi e componenti					Totale fam.
	single fiscale	coppia monored no figli	coppia bired no figli	coppia monored + figli	coppia bired + figli	
Quinto 1	-31	-2	-106	-113	-192	<b>-56</b>
Quinto 2	44	-304	-271	-943	-1'180	<b>-343</b>
Quinto 3	68	-520	-398	-1'247	-1'250	<b>-505</b>
Quinto 4	61	-787	-228	-2'284	-1'294	<b>-693</b>
Quinto 5	470	-2'052	208	-4'791	-2'069	<b>-669</b>
<b>Totale famiglie</b>	<b>108</b>	<b>-572</b>	<b>-115</b>	<b>-1'261</b>	<b>-1'506</b>	<b>-453</b>

Fonte: stime da modello di microsimulazione su redditi famiglie Banca d'Italia 2004 riponderati e riportati al 2008

Dalle tabelle redistributive si ricavano alcune importanti conclusioni sulla particolare versione di quoziente qui ipotizzata:

- a) i **single fiscali** sono l'unica tipologia di nucleo a subire in aggregato un aggravio di carico, peraltro contenuto mediamente in circa 100 euro annui.
- b) I **maggiori vantaggi**, come era lecito attendersi, si concentrano sulle famiglie bireddito o monoreddito **con figli**, per un ammontare annuo medio di oltre 1200 euro.
- c) Anche le **coppie** monoreddito e bireddito **senza figli** trarrebbero vantaggio dalla riforma, anche se comprensibilmente in misura inferiore.

d) Per come è impostato questo quoziente familiare, i vantaggi si distribuiscono tra quasi tutte le tipologie di contribuenti, appartenenti ai vari livelli di reddito equivalente e di tipologia familiare.

### ***L'impatto su alcune famiglie tipo***

Per dare maggiore visibilità agli impatti della ipotesi di riforma si può osservare cosa accadrebbe (ed in base a quale calcolo) ad alcuni nuclei familiari tipici:

1) Coppia monoreddito dipendente con 40'000 euro di reddito, senza figli a carico e con casa di proprietà da 1'500 euro di rendita catastale rivalutata.

1-bis) Coppia monoreddito dipendente con 30'000 euro di reddito, due figli a carico e casa di proprietà da 1'500 euro di rendita catastale rivalutata.

2) Coppia bireddito dipendente con 50'000+20'000 euro di reddito, due figli a carico e casa di comproprietà da 2'000 euro di rendita catastale rivalutata.

2.bis) Coppia bireddito dipendente/parasubordinata con 25'000+16'000 euro di reddito, un figlio a carico e casa di comproprietà da 2'000 euro di rendita catastale rivalutata.

3) Pensionato vedovo (convivente o meno in un nucleo fiscale), con 10'000 euro di pensione e con casa di proprietà da 1'000 euro di rendita catastale rivalutata.

Caso 1: coppia monoreddito dipendente con 40'000 euro annui, no figli, e rendita 1^ casa a Roma 1500 euro

<b>Irpef 2007</b>		<b>Hp quoziente</b>	
reddito compl. coniuge 1	41'500	reddito compl. coniuge 1	41'500
1^ casa coniuge 1	1'500	1^ casa coniuge 1	1'500
reddito impon. coniuge 1	<b>40'000</b>	imponibile erar coniuge 1	<b>40'000</b>
Irpef lorda coniuge 1	11'520		
detraz dipend coniuge 1	502	reddito compl. coniuge 2	0
detraz figli coniuge 1	0	1^ casa coniuge 2	0
Irpef netta 2007 coniuge 1	11'018	imponibile erar coniuge 2	0
Addizionale 2007 coniuge 1	760		
		imponibile erariale familiare	40'000
		quoziente	<b>1.5</b>
reddito compl. coniuge 2	0	imponibile quozientizzato	26'667
1^ casa coniuge 2	0	Irpef lorda quozientizzata	6'150
reddito impon. coniuge 2	0	Irpef lorda familiare	9'225
Irpef lorda coniuge 2	0	detraz potenz x tipo reddito 1	1'700
detraz dipend coniuge 2	0	detraz potenz x tipo reddito 2	0
detraz figli coniuge 2	0	detraz tipo reddito spettanti	27
Irpef netta 2007 coniuge 2	0	detraz famil potenziali	0
Addizionale 2007 coniuge 2	0	detraz famil spettanti	0
		Irpef netta familiare	9'198
		addizionale locale familiare	760
<b>Irpef+addiz famiglia 2007</b>	<b>11'778</b>	<b>Irpef+addiz quoziente fam</b>	<b>9'958</b>
		<b>Differenza col quoziente</b>	<b>-1'820</b>

**caso 1-bis: coppia monoreddito dipendente con 30'000 euro annui, 2 figli, rendita 1^ casa a Roma 1500 euro**

<b>irpef 2007</b>		<b>Hp quoziente</b>	
reddito compl. coniuge 1	31'500	reddito compl. coniuge 1	31'500
1^ casa coniuge 1	1'500	1^ casa coniuge 1	1'500
reddito impon. coniuge 1	<b>30'000</b>	imponibile erar coniuge 1	30'000
Irpef lorda coniuge 1	7'720		
detraz dipend coniuge 1	836	reddito compl. coniuge 2	0
detraz figli coniuge 1	1'164	1^ casa coniuge 2	0
Irpef netta 2007 coniuge 1	5'720	imponibile erar coniuge 2	0
Addizionale 2007 coniuge 1	570		
		imponibile erariale familiare	30'000
		quoziente	<b>2.5</b>
reddito compl. coniuge 2	0	imponibile quozientizzato	12'000
1^ casa coniuge 2	0	Irpef lorda quozientizzata	2'400
reddito impon. coniuge 2	<b>0</b>	Irpef lorda familiare	6'000
Irpef lorda coniuge 2	0	detraz potenz x tipo reddito 1	1'700
detraz dipend coniuge 2	0	detraz potenz x tipo reddito 2	0
detraz figli coniuge 2	0	detraz tipo reddito spettanti	1'214
Irpef netta 2007 coniuge 2	0	detraz famil potenziali	1'600
Addizionale 2007 coniuge 2	0	detraz famil spettanti	1'143
		Irpef netta familiare	3'643
		addizionale locale familiare	570
<b>Irpef+addiz famiglia 2007</b>	<b>6'290</b>	<b>Irpef+addiz quoziente fam</b>	<b>4'213</b>
		<b>differenza col quoziente</b>	<b>-2'077</b>

caso 2: coppia bireddito dipendente con 50'000+20'000 euro annui, 2 figli, rendita 1^ casa a Roma 2000 euro

<b>irpef 2007</b>		<b>Hp quoziente</b>	
reddito compl. coniuge 1	51'000	reddito compl. coniuge 1	51'000
1^ casa coniuge 1	1'000	1^ casa coniuge 1	1'000
reddito impon. coniuge 1	50'000	imponibile erar coniuge 1	50'000
Irpef lorda coniuge 1	15'320		
detraz dipend coniuge 1	167	reddito compl. coniuge 2	21'000
detraz figli coniuge 1	436	1^ casa coniuge 2	1'000
Irpef netta 2007 coniuge 1	14'716	imponibile erar coniuge 2	20'000
Addizionale 2007 coniuge 1	950		
		imponibile erariale familiare quoziente	70'000 <b>3.0</b>
reddito compl. coniuge 2	21'000	imponibile quozientizzato	23'333
1^ casa coniuge 2	1'000	Irpef lorda quozientizzata	5'250
reddito impon. coniuge 2	20'000	Irpef lorda familiare	15'750
Irpef lorda coniuge 2	4'800	detraz potenz x tipo reddito 1	1'700
detraz dipend coniuge 2	1'171	detraz potenz x tipo reddito 2	1'700
detraz figli coniuge 2	655	detraz tipo reddito spettanti	594
Irpef netta 2007 coniuge 2	2'975	detraz famil potenziali	1'600
Addizionale 2007 coniuge 2	380	detraz famil spettanti	279
		Irpef netta familiare	14'877
		addizionale locale familiare	1'330
<b>Irpef+addiz famiglia 2007</b>	<b>19'021</b>	<b>Irpef+addiz quoziente fam</b>	<b>16'207</b>
		<b>differenza col quoziente</b>	<b>-2'814</b>

**caso 2-bis: coppia bireddito dipendente con 25'000+16'000 euro annui, 1 figlio, rendita 1^ casa a Roma 2000 euro**

<b>irpef 2007</b>		<b>Hp quoziente</b>	
reddito compl. coniuge 1	25'000	reddito compl. coniuge 1	25'000
1^ casa coniuge 1	1'000	1^ casa coniuge 1	1'000
reddito impon. coniuge 1	24'000	imponibile erar coniuge 1	24'000
Irpef lorda coniuge 1	5'880		
detraz dipend coniuge 1	1'037	reddito compl. coniuge 2	16'000
detraz figli coniuge 1	299	1^ casa coniuge 2	1'000
Irpef netta 2007 coniuge 1	4'544	imponibile erar coniuge 2	15'000
Addizionale 2007 coniuge 1	456		
		imponibile erariale familiare	39'000
		quoziente	<b>2.5</b>
reddito compl. coniuge 2	16'000	imponibile quozientizzato	15'600
1^ casa coniuge 2	1'000	Irpef lorda quozientizzata	3'162
reddito impon. coniuge 2	15'000	Irpef lorda familiare	7'905
Irpef lorda coniuge 2	3'450	detraz potenz x tipo reddito 1	1'700
detraz dipend coniuge 2	1'338	detraz potenz x tipo reddito 2	1'700
detraz figli coniuge 2	337	detraz tipo reddito spettanti	1'846
Irpef netta 2007 coniuge 2	1'775	detraz famil potenziali	800
Addizionale 2007 coniuge 2	285	detraz famil spettanti	434
		Irpef netta familiare	5'625
		addizionale locale familiare	741
<b>Irpef+addiz famiglia 2007</b>	<b>7'060</b>	<b>Irpef+addiz quoziente fam</b>	<b>6'366</b>
		<b>differenza col quoziente</b>	<b>-694</b>

**caso 3: pensionato con 13'000 euro annui, no figli rendita 1^ casa a Roma 1000 euro**

<b>irpef 2007</b>		<b>Hp quoziente</b>	
reddito compl. Pensionato	<b>13'000</b>	reddito compl. Pensionato	13'000
1^ casa	1'000	1^ casa	1'000
reddito imponibile	12'000	imponibile erariale pensionato	12'000
Irpef lorda			2'760
detrazione pensionato	1'443	reddito compl. coniuge 2	0
detraz figli	0	1^ casa coniuge 2	0
Irpef netta 2007	1'317	imponibile erar coniuge 2	0
Addizionale 2007	228		
		imponibile erariale familiare	12'000
		quoziente	<b>1.0</b>
<b>Irpef+addiz nucleo 2007</b>	<b>1'545</b>	imponibile quozientizzato	12'000
		Irpef lorda quozientizzata	2'400
		Irpef lorda familiare	2'400
		detraz potenziale pensionato	1'600
		detraz spettante pensionato	1'143
		detraz famil potenziali	0
		detraz famil spettanti	0
		Irpef netta familiare	1'257
		addizionale locale familiare	228
		<b>Irpef+addiz quoziente fam</b>	<b>1'485</b>
		<b>differenza col quoziente</b>	<b>-60</b>