

Accordo interconfederale 15 aprile 2009

## **Dalla dichiarazione d'intenti alla norma contrattual-collettiva**

Con l'accordo interconfederale le parti stipulanti, dando esecuzione all'accordo-quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva.

*di Francesco Bacchini*

Il 22 gennaio scorso è stato firmato, dal governo e dalle parti sociali (ad esclusione della CGIL) l'accordo quadro sulla riforma degli assetti della contrattazione collettiva.

L'accordo, finalizzato, sulla carta, a migliorare lo sviluppo economico e la crescita occupazione attraverso l'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento dei prodotti e dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, è stato salutato in modo assai variegato: per alcuni "apre una nuova pagina nella storia delle relazioni industriali in Italia", costituendo "una riforma strutturale capace di attrezzare il paese per la fase di crescita economica che seguirà la difficile crisi in corso" (Reboani, 2009), per altri, invece, "apre scenari inquietanti per le relazioni sindacali come per la coesione sociale" (Accornero, 2009); per altri ancora "non si può ragionevolmente negare che il nuovo accordo apra maggiori spazi" per rendere più produttivo il lavoro in Italia (Ichino, 2009), ma vi è anche chi ritiene che, non avendo firmato il documento la CGIL, "non è difficile pensare che senza la condivisione del primo sindacato italiano l'accordo resterà in molti settori lettera morta, aprendo una fase di grande incertezza e conflittualità nelle relazioni industriali, che non può che nuocere ad un paese alle soglie della recessione" (Corazza, 2009), così come, secondo altri, "per quanto pesi la mancata firma della CGIL...le innovazioni introdotte sono destinate ad incidere profondamente nel sistema di relazioni industriali italiano" (Monticelli, 2009); tuttavia non manca neppure chi reputa che questo accordo sia "l'ennesima occasione mancata" poiché di "storico" nel documento sottoscritto il 22 gennaio "c'è solo la mancata firma della CGIL" (Boeri, 2009) o chi, senza mezzi termini, valuta che "un accordo sulle regole senza l'adesione della maggiore organizzazione sindacale si è potuto concludere evidentemente perché Confindustria e governo hanno ritenuto il momento propizio per isolare la CGIL" (Rocella, 2009); si potrebbe continuare ancora con altri, più o meno estemporanei, punti di vista, ma sarebbe decisamente poco utile; più utile e più serio è, certamente, giovandosi dell'autorevolezza di alcuna dottrina (Carinci, 2009), sottolineare che l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali è, in definitiva, "una dichiarazione d'intenti". Dichiarazione d'intenti, ossia programmatica e, quindi, come tale bisognosa, anche per essere giudicata, di concreta attuazione.

Concreta attuazione che inizia a profilarsi con l'accordo interconfederale 15 aprile 2009, attraverso il quale le parti stipulanti (fra le quali non c'è la CGIL, che, tuttavia, ha preso parte all'incontro, pur non firmando l'accordo), dando esecuzione all'accordo-quadro, concordano un sistema di relazioni industriali ed un modello di assetti della contrattazione collettiva, il quale, con carattere di sperimentaltà e con una durata di 4 anni, "sostituisce le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993", sancendo la fine di

un modello di relazioni industriali nel nostro paese, venuto alla luce non senza difficoltà e durato, non senza anacronismi, 15 anni.

Trattasi, nonostante la struttura dell'accordo-quadro sembrasse già incorporare, di fatto, un accordo interconfederale (Carinci, 2009), di una trascrizione di dettaglio, applicabile a tutti i settori produttivi e categorie produttive e merceologiche della contrattazione collettiva, dei principi in esso stabiliti.

Viene, pertanto, confermato il modello di assetto contrattuale su due livelli, quello del contratto collettivo nazionale di categoria, con validità triennale sia per la parte normativa che economica e quello della contrattazione aziendale o, alternativamente, territoriale, nell'ambito di specifici settori, sempre con vigenza triennale; viene confermato che la contrattazione di secondo livello (incentivata con la detassazione e la decontribuzione) si esercita, in tutto o in parte, per le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria oppure dalla legge e deve avere ad oggetto materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem"; si stabilisce, inoltre, un elemento di garanzia retributiva, ovvero viene riconosciuto un importo, a titolo di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria. Viene poi confermata la sostituzione del tasso di inflazione programmata con l'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato elaborato da Eurostat) pur depurato dai prezzi dei beni energetici importanti, stabilendosi che le firmatarie attribuiranno l'incarico ad un istituto terzo di elaborare entro il prossimo mese il nuovo indicatore IPCA per il triennio 2009 -2011. Viene anche definito un meccanismo di un recupero certo, alla fine del triennio contrattuale, degli scostamenti dell'inflazione, nonché la copertura dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti.

Di particolare rilievo, sebbene non esente da critiche, ma sostanzialmente condivisibile (si veda sul punto Pizzoferrato, 2009), la fissazione di una sorta di (timido) principio di derogabilità in peius guidata, condizionata, del CCNL da parte del contratto di secondo livello, non aziendale ma solo territoriale, subordinata ad esigenze di governo diretto nel territorio di situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area e, in ogni caso, preventivamente approvata dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata. Ne consegue che 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 normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

L'accordo interconfederale decorre dal 15 aprile 2009 e avrà vigore fino al 15 aprile 2013.