

# LA VOCE DELLA UIL

NOTIZIARIO DELLA CAMERA SINDACALE UIL DI RAVENNA

da affiggere agli albi sindacali, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70.

SPECIALE RIFORMA MODELLO CONTRATTUALE - ottobre 2008 n.1



Proprietario della pubblicazione UIL Ravenna - Direzione, Redazione, Amministrazione – UIL Via Le Corbusier, 29 – Ravenna  
Direttore Responsabile: Paolo Palmarini – Vice Direttore: Domenico Berardi

Publicazione autorizzata dal Tribunale di Ravenna il 26/11/1974 con n. 480

Poste Italia S.p.A. – spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. In l. 27/2/2005 n.46 art.1, comma2, DCB Ravenna)

UIL Ravenna - via Le Corbusier, 29 - 48100 - Ravenna - [www.uil-ravenna.it](http://www.uil-ravenna.it) - [segreteria@uil-ravenna.it](mailto:segreteria@uil-ravenna.it) - tel.0544292011 - fax0544407616

## 22 OTTOBRE : RIUNIONE DI TUTTI I DIRETTIVI PROVINCIALI DELLA UIL

Il prossimo 22 ottobre si svolgeranno, in contemporanea, in tutte le province italiane, le riunioni dei direttivi provinciali della Uil, per un esame della trattativa sulla riforma della contrattazione. Lo ha deciso la Direzione nazionale della Uil convocata a Roma il 9 ottobre.

“Se domani vareremo un documento, un avviso comune, sulla riforma del sistema contrattuale – ha detto il segretario generale della Uil, Luigi Angeletti concludendo i lavori della Direzione – tutta la nostra Organizzazione dovrà essere informata, nel dettaglio, per sostenere il merito della proposta in tutti i luoghi di lavoro”.

Nel corso del suo intervento, il leader della Uil ha illustrato alcuni contenuti della possibile intesa che sono stati apprezzati dalla Direzione.

“Una volta definito il documento – ha precisato Angeletti – esso sarà inviato, con relativa richiesta di incontro, alle altre associazioni imprenditoriali e al governo”.

Il primo incontro è già stato fissato per il prossimo 15 ottobre con la Confcommercio.

La direzione della Uil ha anche deciso di convocare un'assemblea dei quadri e dei delegati dell'Organizzazione da svolgersi nel mese di novembre.

Considerata la rilevanza che la riforma del modello contrattuale assume per i futuri rinnovi dei Contratti Nazionali di Lavoro e per la contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale, nonché per la necessità di informare in termini capillari il mondo del lavoro, spesso raggiunto da evidenti forme di disinformazione con caratteristiche più politiche che sindacali, la Segreteria della UIL di Ravenna convocherà il 22 ottobre presso il Cinema Astoria il proprio Direttivo Provinciale in forma allargata ai delegati e agli attivisti di tutte le categorie e dei pensionati. Oggi l'interesse del Sindacato, rispetto al tema specifico del modello contrattuale, deve essere

prioritariamente quello di riportare le retribuzioni dei lavoratori, pubblici e privati, di piccole o grandi aziende e dei pensionati a livelli di dignità migliorando l'accordo del 1993, accordo oggi non più in grado di dare risposte concrete ai singoli ma soprattutto alle famiglie.

Le priorità del paese saranno anche tante altre ma questa non è una buona motivazione, portata da chi non riconosce la bontà delle linee guida condivise da UIL e CISL il 10 ottobre, per disconoscere che quella delle retribuzioni è certamente una priorità dei lavoratori e dei pensionati.

## CONTRATTI: ANGELETTI, INCONTRO CONCLUSIVO, ORA PIU' SALARIO

(ANSA) - ROMA, 10 OTT - "E' stato un incontro conclusivo, abbiamo definito un documento che migliorerà le retribuzioni dei lavoratori dell'industria". Lo ha sottolineato il segretario generale della Uil Luigi Angeletti al termine del tavolo sulla riforma del modello contrattuale. "Ora lavoreremo perché l'intesa venga estesa a tutti per garantire le stesse regole anche agli altri settori" ha aggiunto evidenziando che con le linee guida condivise oggi anche da Cisl e Confindustria "abbiamo seppellito l'inflazione programmata. Ora - ha puntualizzato - il salario aumenterà sia per il contratto nazionale che per il secondo livello e si aggiungerà una compensazione per i lavoratori che non godono del secondo livello". In un momento di crisi e di incertezza come quello attuale, ha continuato, "abbiamo garantito un aumento del salario". E "la cosa innovativa - ha sottolineato infine Angeletti - è che Confindustria è favorevole al taglio delle tasse non solo per il secondo livello ma per tutti i lavoratori dipendenti".

**DIRETTIVO PROVINCIALE UIL  
CINEMA ASTORIA  
VIA TRIESTE - RAVENNA  
MERCOLEDI' 22 OTTOBRE, ORE 9.00**

**IL DIRETTIVO E' ALLARGATO A TUTTI I QUADRI  
SINDACALI DELLE CATEGORIE E DEI PENSIONATI**

## PROPOSTA DI LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Roma, 10 ottobre 2008

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 regolamentazione è integralmente affidata all'autonomia negoziale che in tal modo dovrebbe saper cogliere le soluzioni migliori in funzione delle specificità produttive, dimensionali, di mercato dei singoli settori.

Si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

Per quanto riguarda il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria si prevede:

- a) la durata triennale tanto per la parte economica che normativa;
- 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;
- c) la individuazione dell'indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice 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;
- d) l'elaborazione della previsione da parte di un soggetto terzo sulla base di una specifica lettera di incarico;
- e) la verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;
- 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 significatività degli eventuali scostamenti registrati. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale in termini di variazione dei minimi.
- 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.

Il contratto nazionale di categoria, inoltre, regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale ed aziendale.

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.

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.

A questo stesso obiettivo è rivolta anche la previsione di un meccanismo che, dalla 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.

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.

Viene inoltre confermato un periodo di "tregua sindacale" 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".

Per quanto riguarda il secondo livello di contrattazione, 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.

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 bis in idem". 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.

Rispetto alla contrattazione con contenuti economici, 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 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.

Si precisa inoltre che il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge.

Per i contratti territoriali devono essere determinati criteri di misurazione della produttività, qualità, ecc., sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con

riferimento alla specificità di tutte le imprese del settore. 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.

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 previste, nelle PMI.

Il progetto di riforma è costruito in modo che il risultato economico complessivo per il lavoratore derivi da tre distinti fattori:

a) gli aumenti retributivi previsti dal contratto nazionale;  
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;

c) l'attivazione di un "elemento di garanzia retributiva" - nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva - 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. 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 collocano al termine della vigenza di ciascun contratto nazionale.

La proposta di riforma affida ancora alla contrattazione di settore la 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.

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. La facoltà di modificare è esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL.

In ogni caso le intese devono essere approvate dalle parti stipulanti il CCNL.

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.

Circa il tema della rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, nel progetto di riforma si conferma l'interesse a 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.

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.

Tutti gli aspetti applicativi saranno definiti una volta raggiunta l'intesa generale.

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.

**CONFINDUSTRIA, UIL e CISL CONDIVIDONO LE LINEE GUIDA PER UNA RIFORMA DEGLI ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.**

**SULLA BASE DELLE PROPOSTE CONTENUTE IN UN DOCUMENTO DI INDIRIZZO SI CONCORDA DI ALLARGARE IL CONFRONTO CON TUTTE LE ALTRE ORGANIZZAZIONI DI RAPPRESENTANZA DEI DATORI DI LAVORO PRIVATI E PUBBLICI CON L'OBBIETTIVO DI ARRIVARE AD UNA CONDIVISIONE IN TEMPI BREVI**



Ravenna - Festa Nazionale 1° Maggio 2008

### **GLI ASPETTI QUALIFICANTI DELLE LINEE GUIDA PER UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE**

Le linee guida sulla riforma della struttura della contrattazione sono un primo traguardo di una tappa importante ma non ancora conclusa. Le linee guida forniscono una risposta alla insufficienza delle attuali retribuzioni rafforzando i rinnovi contrattuali con un nuovo indice di "inflazione previsionale triennale", migliorativo dell'attuale tasso di "inflazione programmato". Gli aumenti derivanti dai rinnovi dei contratti di lavoro avverranno dalla data di scadenza dei precedenti abbandonando così la pratica poco tutelante dell'una-tantum prevedendo altresì un elemento economico di garanzia (oggi inesistente) per tutti coloro che non beneficiano della contrattazione di

secondo livello. Altro importante obiettivo riguarda la richiesta, delle parti sociali che hanno condiviso le Linee Guida, al Governo per il miglioramento della decontribuzione e della detassazione degli incrementi salariali provenienti dalla contrattazione aziendale. Infine, non certo per importanza, le linee guida costituiscono le fondamenta per avviare il confronto con tutte le altre Associazioni datoriali con lo scopo di arrivare ad un tavolo di confronto con il Governo per garantire le positività della riforma contrattuale anche al pubblico impiego oggi ingiustamente penalizzato da alcuni contenuti della L.133, come peraltro anche i lavoratori del privato. Non nascondiamo un certo imbarazzo per l'incomprensibile comportamento della CGIL che, da una parte diffonde volantini e organizza manifestazioni evidenziando il proprio dissenso per i contenuti delle Linee Guida sulla riforma della contrattazione, dall'altra si dichiara d'accordo ad estendere il negoziato a tutte le altre Associazioni datoriali ed al Governo. Oggi vi è invece assoluto bisogno di certezze per l'intero mondo del lavoro e per i pensionati, di Sindacati in grado di navigare con una rotta ben precisa con il solo scopo di portare quei benefici economici che i lavoratori aspettano ormai da troppi anni.

**LA UIL DI RAVENNA, PER QUESTI MOTIVI, GIUDICA MIGLIORATIVI I CONTENUTI DELLE LINEE GUIDA RISPETTO ALL'ATTUALE MODELLO CONTRATTUALE.**

I rinnovi contrattuali verranno sottoscritti con il nuovo indicatore dei prezzi, ridotto dell'inflazione da energia importata, migliorativo rispetto al non più credibile tasso di inflazione programmato e

quindi maggiormente utile a garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni. Si supera il concetto di una-tantum: i rinnovi contrattuali garantiranno il loro beneficio a partire dalla scadenza dei precedenti. La durata triennale dei contratti, unificando parte normativa ed economica, migliorerà i tempi di rinnovo dei contratti stessi. Le parti sociali convengono sulla necessità di garantire strutturalmente la detassazione degli aumenti contrattuali derivanti dalla contrattazione aziendale. Il regime di detassazione unitamente alla decontribuzione, riducendo il prelievo fiscale, garantiranno un netto maggiore in busta paga, in questa direzione dovranno essere applicate le medesime norme del privato anche al pubblico. Si istituisce un elemento di garanzia economica (oggi inesistente) per le realtà che non hanno contrattazione integrativa o per chi non ha beneficiato di aumenti contrattuali negli ultimi 4 anni tutelando così anche quei contesti in cui vi è minore forza contrattuale.

La UIL Ravenna collabora con l'associazione "Karibu - insieme per crescere"



Orfanotrofio Mutwango  
Tanzania

### I SERVIZI DELLA UIL



Associazione Difesa  
Orientamento  
Consumatori



Ente Nazionale  
Formazione  
Addestramento  
Professionale



Servizio Assistenza  
Fiscale



Istituto Tutela  
Assistenza Lavoratori



Coordinamento per  
l'Occupazione



Unione Nazionale  
Inquilini, Ambiente e  
Territorio

### LE NOSTRE SEDI

**Ravenna**  
Via Le Corbusier, 29  
Tel. 0544 292011 - Fax 0544 407616

**S. Alberto**  
Via O. Guerrini, 78 - 48020  
Tel. 0544 528166 - Fax 0544 529942

**S. Pietro in Vincoli**  
Via Senni, 44/B - 48020  
Tel. 0544 553007 - Fax 0544 555021

**Castiglione di Ravenna**  
Piazza della Libertà, 3 - 48010  
Tel. 0544 951123 - Fax 0544 952121

**Russi**  
P.zza Farini, 32 - 48026  
Tel. 0544 583609 - Fax 0544 587077

**Cervia**  
Piazza Resistenza, 2 - 48015  
Tel. 0544 71578 - Fax 0544 71780

**Bagnacavallo**  
Via Fiume, 4/6 - 48012  
Tel. 0545 934802/935042 - Fax 0545 62265

**Lugo**  
Corso Matteotti, 9/11 Galleria via Magnapassi, 14 - 48022  
Tel. 0545 22282 - Fax 0545 288312

**Alfonsine**  
Corso Matteotti, 9 - 48011  
Tel. 0544 81311 - Fax 0544 866189

**Faenza**  
Via Laghi 59/6 - 48018  
Tel. 0546 22115 - Fax 0546 699320

Porta le tue idee alla

