

# **L'accordo del 22 gennaio 2009**

## **di**

# **Paola Fusso**

# I pilastri dell'accordo

L'accordo del 22 gennaio 2009 inaugura nuovo modello di relazioni industriali ed un nuovo modello contrattuale.

A distanza di 15 anni si è reso necessario riformare il sistema stabilito con il Protocollo Giugni del luglio del 1993

Fondamentale è il peso dato alla convergenza dei settori pubblico e privato e la conferma dell'assetto della contrattazione collettiva su due livelli:

- nazionale
- decentrati (di secondo livello)

# Elementi di novità

- Rinnovo dei contratti ogni 3 anni sia per la parte normativa che per quella economica.
- Al posto del tasso di inflazione programmata si è individuato un nuovo indice cd. IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia) depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.
- La correzione dell'IPCA avverrà tramite verifica, in sede paritetica a livello interconfederale, su eventuali scostamenti fra aumento prezzi previsto e quello reale.

## **segue...**

- Sono fissati tempi e procedure per la presentazione delle piattaforme sindacali e la conclusione del contratto per evitare le lungaggini delle trattative per i rinnovi contrattuali.
- Sono i contratti di settore a prevedere la copertura economica dei periodi di vacanza contrattuale.
- Viene sottolineata l'importanza della contrattazione collettiva decentrata (di secondo livello).
  - Sono previsti incentivi e sgravi, anche in termini di riduzione di tasse e contributi.
  - Si dà pieno sostegno alla bilateralità.

# La contrattazione aziendale e le relazioni industriali

E' utile sostenere e diffondere lo stretto collegamento tra la flessibilità retributiva e flessibilità organizzativa nei contratti aziendali per:

- Rafforzare il senso di appartenenza del lavoratore all'impresa;
- Stimolare la produttività attraverso collaborazione e lavoro di squadra;

# segue...

## Il quadro italiano: gli spazi legali in materia di produttività e organizzazione del lavoro

- Orario di lavoro
- Tipologie di lavoro flessibile
- Formazione, apprendistato, contratti di inserimento
- Retribuzione variabile (incentivi fiscali e contributivi)

| <b>Le novità in pillole</b> |  |
|-----------------------------|--|
| Orario di lavoro            | <p>Orari di lavoro modulati su base settimanale, mensile o annuale a fronte di impegni contrattuali per la conciliazione</p> <p>Flessibilità in entrata e in uscita entro i primi tre anni di vita del bambino</p> <p>Orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri</p> <p>Banca delle ore entro i primi 24 mesi di vita del bambino</p> <p>Possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.</p> |
| Lavoro a tempo parziale     | Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro full time in rapporto di lavoro part-time per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;   |
| Telelavoro                  | <b>Impiego del telelavoro anche misto per esigenze di conciliazione</b>  |
| Permessi                    | <p>Utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da fruire per esigenze di conciliazione</p> <p>Permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita</p> <p>Possibilità di concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa</p>  |
| Maternità                   | <p>Assegnazione al rientro dalla maternità alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti</p> <p>Corsi mirati di aggiornamento/formazione per il pieno reinserimento professionale</p>   |
| Congedi parentali           | Possibilità di fruire del congedo parentale in modalità part-time  |
| Welfare aziendale           | Forme anche incentivate anche per il tramite degli enti bilaterali   |

# Articolo 53

**Decreto-legge del 31 maggio 2010, n.78, conv.nella L. 122/2010**

## **Contratto di produttività**

1. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011, le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale sono soggette a una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tale disposizione trova applicazione entro il limite complessivo di 6.000 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.



## *Segue*

2. Nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 le somme di cui al comma 1 beneficiano altresì di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse stanziare a tal fine ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 1, comma 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

3. Il Governo, sentite le parti sociali, provvederà alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nei commi 1 e 2 entro il 31 dicembre 2010.

# *Come opera la detassazione?*

La circolare dell'Agenzia delle entrate n. 3/E/2011 afferma che l'ottenimento della agevolazione è subordinata alla circostanza che la retribuzione premiale sia erogata in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali.

Ne consegue che non sono detassabili i premi erogati in forza di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro.

# Novità

Il legislatore prevede la riunione dell'agevolazione fiscale e di quella contributiva sulle somme erogate ai dipendenti del settore privato in relazione a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, previste da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali.

# In particolare

La vera novità attiene alla detassazione che si può ottenere a mezzo di contratti e di accordi collettivi territoriali o aziendali di secondo livello (previsione assente nella l. n. 126 del 2008).

Per la decontribuzione invece già la l. n. 126 del 2008 richiedeva come presupposto la sottoscrizione di accordi di secondo livello.

# Art. 53

## *Conciliazione e Flessibilità*

- Amplia e potenzia il ruolo della contrattazione collettiva, come affermato dall'accordo-quadro del 22 gennaio 2009.
- E' in linea con quanto previsto nel piano Italia 2020 al fine di supportare l'occupazione femminile.
- Consente di sperimentare strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro.

# Bilateralità e conciliazione

Gli ENTI BILATERALI rappresentano uno dei capitoli più importanti delle relazioni sindacali del nostro paese.

Figli della contrattazione collettiva e non della legge rappresentano strutturalmente sia gli interessi di chi offre lavoro sia di chi lo cerca essendo essi costituiti da Sindacati e Imprese.

# Bilateralità e conciliazione

Nella definizione è già tutta la loro forza:

**le Organizzazioni Sindacali di lavoratori e le Organizzazioni dei datori di lavoro, decidendo di oltrepassare la dimensione regolativi del Mercato del Lavoro,**

**percorrono assieme un'avventura gestionale basata sul principio della pariteticità.**

# Bilateralità e conciliazione

L'ente bilaterale, per la sua composizione, prevede una gestione che va ben al di là dell'esercizio della rappresentanza.

La presenza, in unico soggetto, di interessi contrapposti ma da armonizzare, porta alla naturale "scrittura" di regole, mediante il ricorso alla contrattazione collettiva.

Non così per la gestione di un Ente pubblico, che presuppone la capacità di soluzione dei problemi mediante una vera azione di Governo.



# Bilateralità e conciliazione

L'importanza della bilateralità è già tutta nell'Accordo del 22 gennaio 2009.

La contrattazione decentrata deve, infatti, contemplare strumenti conoscitivi e di analisi per agevolare il confronto tra le parti nell'elaborazione di soluzioni condivise:

- *L'analisi di genere o bilanci di genere dell'organizzazione*, strumento per una nuova allocazione delle risorse aziendali in ogni singola realtà lavorativa e produttiva;
- La predisposizione di *Piani aziendali per l'uguaglianza di genere* che facilitino l'applicazione di accordi e prassi innovative;
- La promozione *dell'uguaglianza di genere nei sistemi di certificazione* della qualità aziendali;

# Bilateralità e conciliazione

Conciliazione, contrattazione decentrata, bilateralità e flessibilità sono gli strumenti fondamentali per riscrivere un modello di sviluppo centrato sulle persone, all'interno di un quadro che nasce dalle realtà territoriali, settoriali ed aziendali, dove si possono trovare risposte e soluzioni concrete alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, delle imprese e dei territori.

# Bilateralità e conciliazione

*L'ente bilaterale è la sede ideale dove condividere e moltiplicare le occasioni di conciliazione e rispondere ai bisogni dei lavoratori, delle lavoratrici, delle imprese e dei territori, a partire da quello dei servizi di sostegno alla famiglia che possono trovare nella contrattazione decentrata soluzioni condivise*

# Bilateralità e conciliazione

La contrattazione decentrata, da attuare a mezzo degli enti bilaterali, offre spazi di negoziazione formidabili:

- possibilità di intervenire sulla qualità dei servizi e quindi sul benessere della famiglia, dei lavoratori e delle lavoratrici, ad esempio investendo sui buoni (voucher);
- incentivare la creazione dei nidi familiari;
- promuovere l'accreditamento di colf, badanti e baby sitter; - sostenere nuove forme di flessibilità organizzativa e di organigramma (si vedano i passi avanti fatti in direzione di una visione dinamica e flessibile del lavoro non solo in quello a tempo parziale, ma in tutte le forme contrattuali a orario modulato e flessibile).