

## **CGIL NAZIONALE – AREA CONTRATTAZIONE**

### **LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ DOPO IL VARO DEL DECRETO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO**

Facciamo seguito alla nota della Segreteria della Cgil del 23 gennaio 2013 per precisare le modalità generali con le quali la nostra organizzazione a tutti i livelli contrattuali dovrà affrontare i rapporti con le controparti per la definizione degli accordi relativi all'applicazione del regime di detassazione del salario di produttività. Vista inoltre la particolare problematicità del DPCM, altri approfondimenti tecnici sono in corso e potranno offrire ulteriori elementi di valutazione che vi saranno forniti non appena disponibili.

Ricordiamo innanzitutto che il Decreto esclude dai benefici le voci previste dai Ccnl quali il lavoro notturno, festivo, domenicale, turni, lavoro supplementare, clausole elastiche, ecc..., ricomprese nella precedente normativa. Questo già di per sé determina una riduzione del salario effettivamente percepito negli anni precedenti dai lavoratori interessati a queste prestazioni. Si tratta di una scelta estremamente negativa di cui è chiamato a rispondere chi, anche tra le organizzazioni sindacali, sostiene la bontà del DPCM.

Detto ciò è bene considerare attentamente i criteri secondo i quali si muove il provvedimento in quanto anche questi, se applicati in modo avulso dal reale contesto entro cui si muove la contrattazione, rischiano di contraddire apertamente i benefici che si afferma di voler riconoscere ai lavoratori e alle lavoratrici. Con le esclusioni sopra indicate, difficilmente si potrà raggiungere la somma complessiva dei 2500 euro quale "retribuzione di produttività individualmente riconosciuta" che può beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10%.

A questa considerazione generale si affianca il vincolo previsto dal DPCM secondo il quale è possibile agire sul "doppio binario" ovvero definire i premi di produttività che facciano riferimento a indicatori *quantitativi* di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e in alternativa – da non intendersi come esclusione ma bensì come possibilità aggiuntiva – attivare altre misure a condizione che prevedano l'esplicito riferimento negli accordi a tre condizioni su quattro che sostanzialmente conducono ai contenuti dell'accordo separato del 21 novembre 2012.

Su tre di queste condizioni (distribuzione delle ferie, impiego di nuove tecnologie/controlli a distanza, de-mansionamento) abbiamo già esplicitato nettamente il nostro dissenso con la nota di Segreteria in quanto, contravvenendo apertamente alle leggi e ai contratti, sono da considerarsi lesive dei diritti della persona. Per questa ragione non è in nessun modo possibile fare riferimento ad esse nella definizione di accordi sulla retribuzione di produttività.

La quarta condizione è relativa alla ridefinizione dei sistemi di orario e della loro distribuzione: questa voce era ricompresa anche nella precedente normativa e se trova una chiara definizione a livello aziendale, attraverso accordi tra le parti e con il consenso della Rsu e dei lavoratori e delle lavoratrici, può considerarsi un ambito nel quale sviluppare il confronto per addivenire a soluzioni condivise. Le verifiche tecniche in corso sono necessarie per valutare se il cosiddetto "doppio binario", nel caso in cui si prevedano accordi esclusivamente sui premi di produttività e sui sistemi di orario, può considerarsi utile per far valere l'ottenimento dei benefici previsti dal DPCM.

Il DPCM considera inoltre quale ambito per la definizione degli accordi sia quello aziendale che quello territoriale. L'indicazione che diamo in questa prima fase di avvio dei confronti è di agire solo con la contrattazione aziendale o provinciale di derivazione dei ccnl, per dare continuità alla prassi ormai consolidata della definizione dei premi di produttività. Tale prassi infatti mette in relazione la prestazione di lavoro con indicatori e obiettivi concordati e quindi funzionale al raggiungimento di risultati verificabili.

In ragione delle criticità fin qui esposte, e fino a quando gli ulteriori approfondimenti non ci consentiranno di valutare anche le ricadute sui luoghi di lavoro di eventuali accordi siglati al livello territoriale, riteniamo sia opportuno - laddove le Organizzazioni sindacali vengono convocate a tale livello - di utilizzare l'occasione per ribadire alle controparti le nostre opinioni sul tema, e per conoscere in particolare i loro orientamenti in riferimento alle modalità e ai criteri da adottare per rendere efficaci gli accordi per quelle imprese dove non sia presente la rappresentanza sindacale.

Le risultanze di queste verifiche e dei primi contatti che si avranno sull'insieme dei problemi ancora aperti dovranno costituire oggetto di riflessione in un primo incontro con le nostre strutture che convocheremo non appena ce ne saranno le condizioni. Raccomandiamo quindi la massima coerenza nei comportamenti da adottare e la tempestiva informazione alla Confederazione sull'evoluzione dei confronti.

Roma, 30 gennaio 2013