

Il partito della Rifondazione comunista ha evidenziato la necessità che la contrattazione aziendale sia effettivamente esigibile, richiamando la positiva esperienza del CCNL dei metalmeccanici, ove è previsto un incremento retributivo definito a livello nazionale nelle aziende ove non si attua la contrattazione collettiva.

La Banca d'Italia ha evidenziato i positivi effetti che una riduzione degli automatismi degli incrementi retributivi fissati dal contratto nazionale potrebbe avere nell'ampliamento dei margini di intervento della contrattazione integrativa.

Il CNEL ritiene che la contrattazione debba prendere a riferimento, in via generale, il livello aziendale, evidenziando come la contrattazione territoriale finirebbe per penalizzare le aree dove la produttività e i prezzi dei beni sono più bassi (come nel Mezzogiorno) mentre la contrattazione settoriale danneggerebbe le imprese più efficienti a beneficio di quelle che, all'interno di un medesimo settore, abbiano realizzato incrementi di produttività inferiori alla media.

Un discorso a parte merita il contributo delle organizzazioni dell'artigianato (CNA e Confartigianato), le cui proposte si inseriscono nel solco dell'esperienza – assai significativa nella sua peculiarità – consolidatasi nel settore artigiano nel corso degli ultimi anni. La contrattazione del settore artigiano si caratterizza per una marcata territorialità, discendente dal fatto che tale settore si compone di un elevato numero di piccole e piccolissime imprese ampiamente diffuse nel territorio. Si tratta di un modello di « federalismo contrattuale » ove il secondo livello, negli spazi delegati dal livello nazionale (ma non solo), ha la caratteristica di essere cogente. È stata sottolineata, quindi, l'importanza di poter disporre di indicatori di produttività su base regionale (che l'ISTAT starebbe approntando), nonché evidenziato lo stretto legame esistente tra il secondo livello territoriale e l'ampio sviluppo della bilateralità che tradizionalmente caratterizza il settore artigiano.

Importanti contributi di riflessione sul tema dei livelli di contrattazione sono stati forniti dagli esperti auditati dalla Commissione. In particolare, sono stati rilevati gli aspetti problematici connessi alla misurazione degli incrementi di produttività ai quali agganciare gli incrementi retributivi a livello aziendale, soprattutto al fine di individuare la componente ascrivibile al fattore lavoro. Al fine di accrescere la capacità della contrattazione aziendale di premiare effettivamente gli incrementi di produttività, traducendosi in benefici economici per i lavoratori, è stata profilata la possibilità di un intervento legislativo volto a definire adeguati incentivi. È stato sottolineato, poi, lo stretto legame tra il problema della rappresentanza sindacale aziendale e lo sviluppo della contrattazione a tale livello. In alcuni interventi, inoltre, è stato evidenziato lo stretto legame esistente tra la struttura distrettuale di ampia parte del tessuto produttivo del nostro Paese (ricordando che nel nostro ordinamento è presente una legislazione specifica, che prevede vari benefici a favore dei distretti) e la contrattazione a livello territoriale.

Tutti gli auditati hanno concordato, infine, sull'importanza della leva fiscale per la promozione della contrattazione aziendale. In tale ottica, un giudizio sostanzialmente positivo è stato espresso sulle

recenti misure di detassazione e decontribuzione introdotte dal Governo, sebbene non siano mancati spunti critici sulla limitata portata complessiva degli interventi (in termini sia di platea di fruitori, sia di entità dei benefici), sull'opportunità di estendere i benefici al lavoro straordinario (considerando che il lavoro straordinario è fruibile a discrezione del datore di lavoro, è meno accessibile alle donne ed è scarsamente significativo in un periodo di contrazione dell'attività produttiva come quello attuale), sulla necessità di distinguere tra le elargizioni unilaterali (cosiddetto « modello Della Valle ») e aumenti retributivi concordati dalle parti (cosiddetto « modello Marchionne ») e sull'ammontare delle risorse disponibili.

## *2.5. Rappresentanza e rappresentatività sindacale.*

La questione delle regole per la misurazione della rappresentanza delle parti sociali è stata oggetto di vari interventi, soprattutto da parte sindacale. In particolare, è stato ampiamente sottolineato come il tema assuma nuova pregnanza nella prospettiva di un ampliamento della contrattazione decentrata, il cui buon funzionamento, soprattutto a livello aziendale, richiede regole chiare per la misurazione del peso dei vari soggetti rappresentativi dei lavoratori.

Una posizione assai netta nel senso della contrarietà a una legge sulla rappresentanza degli attori sociali è stata espressa dal ministro Sacconi, il quale ritiene necessario che il tema venga definito attraverso criteri determinati pattizialmente. Nulla esclude, peraltro, che la soluzione concordata dalle parti possa essere successivamente assunta da un soggetto istituzionale terzo, con compiti di pubblicità e certificazione.

La CISL ricorda che nella piattaforma messa a punto con CGIL e UIL è stato raggiunto un accordo sulla rappresentanza e sulla rappresentatività che si ispira al modello già utilizzato con successo nel settore pubblico e che un analogo sistema è tuttora oggetto del confronto con le organizzazioni datoriali. A tale ultimo riguardo ritiene essenziale il consenso prestato da Confindustria a rilevare i lavoratori iscritti ai sindacati e a trasferire i relativi dati a soggetti in possesso dei requisiti tecnici per trattarli e gestirli, come potrebbero essere l'INPS (con il quale potrebbe essere attivata un'apposita convenzione) o, nei settori ove esistono e sono sufficientemente strutturati, gli enti bilaterali.

L'UGL sottolinea che meccanismi certi di verifica della rappresentatività, fondati su indicatori inequivocabili e condivisi, costituiscono uno strumento essenziale per garantire la democrazia dei luoghi di lavoro. Al riguardo non esclude che tali indicatori, una volta definiti dalle parti, possano successivamente essere recepiti attraverso una legge. Ritiene, quindi, che occorra superare l'accordo del 1993 nella parte in cui, per la costituzione delle r.s.u. a livello aziendale, riserva un terzo dei seggi disponibili alle organizzazioni firmatarie del CCNL. Nel sostenere che l'unico indicatore da considerare dovrebbe essere il voto, osserva, infine, che la normativa che attualmente disciplina le

elezioni dei rappresentanti sindacali non garantisce condizioni di parità per tutte le organizzazioni sindacali.

La Lega nazionale delle Cooperative e delle mutue ritiene che la definizione di sistemi di misurazione della rappresentatività delle parti sociali è essenziale per contrastare il fenomeno dei « contratti-pirata ».

La Confcooperative sottolinea che le regole sulla rappresentanza costituiscono la premessa indispensabile per qualsiasi processo di semplificazione contrattuale.

La CIDA giudica essenziale che i parametri da applicare per la rappresentatività, certificati sulla base di dati verificabili, vengano definiti non soltanto con il criterio quantitativo, ovvero in base alla consistenza numerica degli iscritti, ma anche con criteri qualitativi, desumibili dai modi, dagli strumenti, dagli spazi occupati, dai livelli e dalla significatività concreta degli atti dell'agire sindacale.

Richiamando le competenze costituzionalmente definite del CNEL, il presidente Marzano ritiene che l'organo da lui presieduto rappresenti la sede ideale per la raccolta e la documentazione dei dati associativi e di consenso elettorale dei sindacati nonché per la certificazione ufficiale della rappresentanza degli attori sociali.

Tra gli esperti audit, la professoressa Paola Olivelli osserva che è il pluralismo delle organizzazioni sindacali a porre il problema della rappresentatività. Il professor Carrieri ritiene opportuno che il legislatore intervenga con norme di legge solo una volta che le regole della rappresentanza siano state definite in modo concordato tra le parti. Infine, il professor Franco Carinci, ricordando il tentativo di riforma costituito dal cosiddetto « progetto di legge Gasperoni » (con cui nel corso della XIII legislatura si avviò, senza peraltro giungere a conclusione, un dibattito parlamentare su una possibile disciplina legislativa della rappresentanza e rappresentatività sindacale), invita a considerare il contributo che il legislatore può fornire in tale ambito (mettendo in conto le prevedibili resistenze sindacali), una volta che le parti sociali abbiano raggiunto un accordo sulla riforma degli assetti contrattuali.

## 2.6. *Il fenomeno degli enti bilaterali.*

Il ruolo cruciale che gli enti bilaterali possono volgere nel processo di modernizzazione delle relazioni industriali in Italia è stato ampiamente riconosciuto nel corso delle audizioni.

Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali ritiene che gli enti bilaterali costituiscono uno strumento essenziale per il passaggio a una stagione fondata su una nuova « complicità » tra capitale e lavoro, nonché una delle forme più significative attraverso le quali si concretizza l'idea del *welfare* complementare. Osserva che alla condivisione, nella dimensione aziendale, degli obiettivi e dei risultati dell'impresa da parte dei lavoratori (che potrebbe spingersi fino alla partecipazione agli utili), dovrebbe corrispondere, a livello territoriale, la cogestione di tutti i servizi di promozione e sostegno della persona nel lavoro e nella società. In particolare, i settori nei quali gli enti bilaterali potrebbero agire – e in certa misura già

agiscono – sono quelli della salute e della sicurezza, del collocamento, del sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria o di sospensione dal lavoro, della formazione professionale e della cosiddetta *long term care* (ossia il sostegno nel caso di non autosufficienza del lavoratore o di persone del suo nucleo familiare). A tale ultimo riguardo ricorda l'esperienza dei dipendenti delle compagnie di assicurazione, i quali, sulla base di un accordo fra ANIA (Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici) e organizzazioni sindacali, beneficiano di una forma assicurativa per cui al formarsi, a qualunque età, di una condizione di non autosufficienza, i lavoratori ricevono dall'assicurazione un'indennità di mille euro al mese. Gli organismi bilaterali possono inoltre trattare la sanità complementare (che non è più riservata soltanto ai dirigenti, ma la si trova anche nel contratto dei metalmeccanici), la previdenza complementare e persino la risoluzione delle controversie di lavoro. Ferma restando la natura privatistica degli enti bilaterali – il che esclude forme invasive di intervento normativo pubblico – auspica tuttavia che si possa giungere, per via contrattuale, ad una efficacia *erga omnes* di fatto delle prestazioni fornite a beneficio dei lavoratori, attraverso strumenti che incentivino le imprese ad aderire (ad esempio prevedendo che il lavoratore il quale non può beneficiare delle prestazioni dell'ente debba essere ristorato con una quota aggiuntiva di salario da parte del datore).

Com'è noto, il fenomeno degli enti bilaterali ha trovato particolare sviluppo, nel nostro Paese, nel settore dell'artigianato, che vanta una ventennale tradizione in materia. Di grande interesse, pertanto, è stato il contributo dei rappresentanti delle maggiori organizzazioni artigianali.

La Confartigianato, ricorda che il fenomeno della bilateralità si è inserito all'interno di un modello di relazioni industriali autonomo e differenziato rispetto agli altri compatti, in quanto caratterizzato da atteggiamenti più partecipativi e meno conflittuali, nonché dalla marcata dimensione territoriale delle dinamiche contrattuali. La bilateralità nel settore artigianale si è sviluppata, in particolare, nel settore della formazione professionale, ove opera un Fondo che vanta un elevatissimo numero di aderenti. Nel settore della sicurezza del lavoro, grazie agli accordi bilaterali risalenti al 1996, si è riusciti – come testimoniano i dati INAIL relativi al 2007 – a contenere considerevolmente la dinamica degli infortuni (ridotti nel 2007 del 4,2 per cento, a fronte di una media di tutti i settori dell'industria dell'1,2 per cento). A livello locale, grazie agli enti bilaterali (diffusi soprattutto nelle regioni del Centro-nord) è stato possibile fare fronte autonomamente e in modo efficace a situazioni di crisi e sospensione dell'attività. Sono da tempo in corso trattative, anche con i sindacati confederali, per estendere il metodo bilaterale al settore sanitario e previdenziale.

La Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa (CNA), evidenzia che la bilateralità e la territorialità sono aspetti essenziali di una realtà economica – quale quella artigiana – caratterizzata da imprese di piccole e piccolissime dimensioni (con una media di 3,4 dipendenti per impresa).

Entrambe le organizzazioni del settore artigiano evidenziano, poi, l'importanza di un sostegno legislativo della bilateralità, che si è sviluppato nel corso degli anni '90 ma non ha ancora trovato una piena ed adeguata sistemazione dal punto di vista normativo. Ciò che viene sollecitato, in particolare, non è un intervento legislativo volto a prevedere l'efficacia *erga omnes* dei contratti, bensì la loro applicazione integrale. Esperienze positive a cui fare riferimento sono, ad esempio, quella del Fondo per la formazione continua, la quale trova fondamento in una normativa che impone un costo anche alle imprese che decidono di non aderire al sistema bilaterale, imponendogli un corrispondente versamento all'INPS da devolvere successivamente al finanziamento dell'attività formativa delle regioni. Un aspetto da non sottovalutare, in tale contesto, è anche quello della riconduzione di simili meccanismi di contribuzione alternativa (a carico dei datori non aderenti agli enti) all'interno della parte economica dei contratti, ciò che faciliterebbe anche la successiva redistribuzione su base regionale delle adesioni. Infine, altro profilo di grande rilievo è quello relativo alla disciplina dei controlli sull'erogazione delle prestazioni.

CONFAPI ritiene che tutte le politiche attive e passive del lavoro possano trovare nella bilateralità una risposta efficace. Ricorda, poi, che nel settore delle piccole e medie imprese (oltre 50.000) che fanno capo a Confapi, sono state realizzate numerose esperienze positive di bilateralità, in particolare nel settore della sicurezza, della formazione permanente continua e della previdenza integrativa. È in fase di valutazione, inoltre, l'ipotesi di istituire un ente bilaterale per la regolazione del rapporto di lavoro, che si estenda fino alla gestione del contenzioso.

L'UGL lamenta come la partecipazione al sistema della bilateralità sia di fatto preclusa ad alcune categorie di lavoratori, posto che questa si sviluppa prevalentemente a livello territoriale, dove l'accesso di alcune organizzazioni sindacali non sempre è garantito.

La CLAAI osserva innanzitutto che gli enti bilaterali, in quanto prodotto della società civile ed espressione di democrazia, devono essere garantiti nella loro autonomia. L'ammontare spesso enorme delle risorse che gli enti bilaterali gestiscono e il rilievo pubblicistico delle funzioni da essi svolte, tuttavia, non escludono a priori la possibilità di un intervento pubblico, volto a valorizzare il ruolo di tali organismi e a garantirne – anche attraverso puntuali regole gestionali e deontologiche – trasparenza ed efficienza. Ovviamente tale regolamentazione deve essere demandata, in prima battuta, alla contrattazione collettiva; tuttavia, laddove il sistema non sia in grado di darsi autonomamente regole condivise ed efficaci, l'intervento del legislatore sarebbe giustificato ed opportuno. Al riguardo fa presente che manca, ad esempio, una normativa che regoli incompatibilità e possibili conflitti di interesse tra amministratori e funzionari. Richiamando l'esigenza di introdurre regole per la gestione dei bilanci, ricorda che attualmente la legge detta norme chiare ed efficaci per la gestione delle risorse del Fondo interprofessionale per la formazione continua (istituito nel 2001, il Fondo si alimenta con una trattenuta dello 0,30 per cento), prevedendo che le spese di funzionamento non possano superare l'8 per cento del totale.

**3. Il secondo ciclo di audizioni (10-25 febbraio 2009).**

Come detto, la sottoscrizione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio ha indotto la Commissione a programmare un nuovo e rapido ciclo di audizioni, prima di procedere all'approvazione del documento conclusivo. Nel corso di questa fase sono stati ascoltati l'ARAN, talune delle organizzazioni dei datori di lavoro e dell'impresa (Confindustria e Confapi), le maggiori organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL e UGL) e l'ABI, con l'obiettivo di analizzare i contenuti salienti dell'accordo, individuarne eventuali aspetti problematici e definire i possibili sviluppi connessi alla sua progressiva implementazione.

Il Presidente dell'ARAN, Massimo Massella Ducci Teri, esprime una valutazione complessivamente positiva dell'Accordo del 22 gennaio, in primo luogo, in quanto esso afferma con chiarezza l'unicità del modello contrattuale nel settore pubblico e privato. In via generale, ritiene che l'Accordo costituisca un tassello della più ampia riforma del lavoro pubblico, attualmente all'esame del Parlamento, da cui discenderanno – una volta tradotta in legge tale riforma – i contenuti necessari all'implementazione dell'Accordo.

Venendo ai profili di maggiore interesse per il settore pubblico, osserva innanzitutto che la durata triennale dei contratti comporterà evidenti effetti di semplificazione del sistema. In tale quadro, anche la previsione nei contratti collettivi di un meccanismo che consenta di definire *ex ante* la copertura economica per la vacanza contrattuale costituisce un indubbio elemento di razionalizzazione. Per quanto concerne la dinamica degli effetti salariali, auspicando che la fase pre-negoziata volta all'individuazione delle risorse destinate alla contrattazione non comporti i ritardi registrati sovente in passato, giudica positivamente il fatto che la verifica di eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale avvenga alla scadenza del triennio contrattuale, essendo una scelta coerente con i meccanismi di appostamento delle risorse proprie dei bilanci pubblici.

Quanto alla contrattazione di secondo livello, ricorda che nel lavoro pubblico essa è ampiamente diffusa, interessando il 95 per cento delle pubbliche amministrazioni. Peraltro, laddove essa non è stata sempre praticata (come nel caso degli enti locali), ciò è dovuto non ad una mancanza di volontà di contrattare, bensì unicamente al fatto che le condizioni economiche dell'ente non lo consentono.

Pertanto, l'elemento di garanzia previsto nell'Accordo dovrebbe essere riconosciuto solo a condizione che vi sia l'indisponibilità dell'amministrazione a sedersi al tavolo delle trattative, senza mettere in discussione i limiti propri dei bilanci di ciascun ente.

Ritiene tuttavia essenziale agire sull'aspetto qualitativo della contrattazione di secondo livello, evitando elargizioni « a pioggia » o progressioni di carriera basate solo sull'anzianità, al fine di legare i benefici economici a meccanismi di valutazione dei risultati, in linea con quanto già previsto, del resto, dagli ultimi contratti di settore.

Sul versante della bilateralità, dopo aver spiegato le ragioni strutturali – legate al fatto che la contrattazione non può incidere sui bilanci degli enti pubblici – che ne impediscono la diffusione come

nel settore privato, ricorda il grande esempio di bilateralità costituito dai fondi di previdenza complementare, che sono stati realizzati tramite la contrattazione e che stanno progressivamente interessando tutti i comparti. Ritiene, peraltro, che il campo dove sicuramente gli strumenti della bilateralità potrebbero dare grandi risultati nel settore pubblico è quello della mobilità guidata del personale. Infine, per quanto attiene alla questione della rappresentanza, compiacendosi del fatto che il sistema realizzato dall'ARAN nel settore pubblico sia stato da molti valutato positivamente, osserva tuttavia che esso appare poco adatto a piccole realtà aziendali private, ove sarebbe necessario individuare meccanismi che consentano di collegare il sistema del voto a realtà dimensionali — anche a carattere territoriale — più ampie.

Paolo Luigi Maria Galassi, presidente della CONFAPI, giudica molto positivamente l'intesa raggiunta con l'Accordo quadro del 22 gennaio, che rappresenta la base di partenza, non solo per una revisione del sistema di relazioni industriali (che dovrà consentire di pervenire a modelli contrattuali più adeguati alle esigenze delle PMI), ma anche per analizzare, nell'attuale situazione di crisi ormai generalizzata, le difficoltà proprie del mondo del lavoro in ciascun settore produttivo.

Quanto all'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia, assunto dall'Accordo stesso a nuovo elemento di recupero dell'inflazione), osserva che le preoccupazioni di alcuni sull'effettiva idoneità di tale meccanismo ad assicurare la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori paiono infondate, ove si consideri che il soggetto terzo a cui sarà affidato il compito di elaborarlo verrà individuato con la partecipazione di tutte le parti sociali, le quali giocheranno un ruolo fondamentale anche al momento della verifica di eventuali scostamenti rispetto all'inflazione reale.

Venendo agli effetti della grave crisi economica in atto ed agli strumenti per fronteggiarla, osserva in primo luogo che le PMI con meno di 15 dipendenti (circa l'80 per cento del totale), costrette in questi mesi a ridurre il proprio personale, soffrono in realtà un danno aggiuntivo assai grave, costituito dal fatto che vengono a privarsi di un patrimonio di *know how* faticosamente accumulato: sarà dunque difficoltoso ripartire — con costi aggiuntivi non indifferenti — una volta che, superata la crisi, sarà necessario ricostituire i precedenti organici. Il sistema delle PMI ha quindi tutto l'interesse a rafforzare il sistema di garanzie esistenti per i lavoratori e a produrre uno sforzo, anche economico, per contenere gli effetti più deleteri della crisi stessa. A tale proposito, dopo aver sottolineato l'importante ruolo della bilateralità, ricorda che la CONFAPI si è espressa a favore di un prelievo contributivo aggiuntivo finalizzato a consentire alle PMI un più ampio accesso agli ammortizzatori sociali.

Alberto Bombassei, vicepresidente per le relazioni industriali, affari sociali e previdenza della Confindustria, esprime in primo luogo soddisfazione per la firma di un accordo che, dopo lunghi anni di trattative, consentirà di avvicinare le relazioni industriali nel Paese agli standard dei paesi più evoluti. Deve invece prendere atto con rammarico del rifiuto della CGIL di firmare l'accordo, nonostante il grande sforzo di mediazione messo in atto proprio per andare

incontro alle richieste che da tale organizzazione sindacale provenivano. Si augura che ci siano margini di recupero, a partire dalla stipula degli accordi interconfederali, ai cui tavoli verrà ovviamente invitata anche la CGIL.

Entrando nel merito dell'Accordo del 22 gennaio, osserva che i punti più qualificanti riguardano la durata dei contratti, l'IPCA, il doppio livello di contrattazione e il connesso elemento di garanzia, nonché la disciplina delle clausole di uscita.

Per quanto concerne la durata dei contratti, ritiene che un rinnovo ogni tre anni sia una soluzione adeguata, soprattutto se si determinerà un effettivo intervallo temporale di tale durata fra un rinnovo e l'altro, consentendo così ad imprese e lavoratori di avere un significativo periodo di stabilità e certezze in ordine ai reciproci diritti e doveri.

Con riferimento all'IPCA, ricorda che i sindacati avevano posto una questione pregiudiziale, consistente nell'abbandono del criterio dell'inflazione programmata e nell'introduzione di un indice di carattere previsionale. Dopo un lungo confronto è stata accettata l'idea di costruire l'IPCA, ossia un indice previsionale triennale depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, costruito sulla base di un parametro europeo. Si tratta di una innovazione sostanziale che garantisce una maggiore salvaguardia del potere d'acquisto e che consentirà di uscire dalle polemiche che negli ultimi anni hanno reso ingestibili i rinnovi dei contratti nazionali. Nel momento in cui è stato superato il meccanismo dell'inflazione programmata a favore di un'inflazione prevista, è stato necessario precisare anche come si determina l'incremento dei minimi tabellari. È stato stabilito, quindi, che il dato di inflazione prevista per il triennio sarà applicato ad una base di calcolo formata da alcune voci determinate a livello interconfederale, ma, ovviamente, da valorizzare nell'ambito delle singole categorie.

Per quanto riguarda il doppio livello di contrattazione, sono stati introdotti importanti elementi di novità (tra cui l'attivazione di un « elemento di garanzia », nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali, 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 rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale), i quali, unitamente ad adeguate politiche di defiscalizzazione e decontribuzione, contribuiranno a promuovere la contrattazione decentrata, garantendo maggiore aderenza tra aumenti di produttività e incrementi salariali.

Quanto alle « clausole di uscita », ossia la possibilità di derogare il contratto collettivo nazionale, osserva che si tratta di un principio di cui il Fondo Monetario Internazionale, la BCE e la Commissione Europea stanno da tempo proponendo l'introduzione. Considerato, poi, che il principio è già stato condiviso anche da organizzazioni della CGIL in contratti nazionali di categoria, l'unico vero elemento di novità è dato dalla possibilità che siano i contratti stessi a definire modalità per la stipula di accordi in deroga. Va considerato, inoltre, che la soluzione delle clausole di uscita era il perno attorno al quale ruota la proposta della « Commissione Giugni » del 1997.

Osserva, poi, che nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, così come procedure di conciliazione ed arbitrato definite dall'autonomia collettiva, costituiscono l'essenziale corollario dell'impianto di riforma definito dall'Accordo del 22 gennaio. Si tratta, peraltro, di due elementi che vanno ad intrecciarsi con i contenuti del disegno di legge governativo sugli scioperi nel settore dei trasporti pubblici di recente presentato dal Governo.

Al riguardo ritiene che un corretto equilibrio tra iniziative legislative ed esercizio dell'autonomia collettiva sia in grado, se pienamente sviluppato, di realizzare un sistema di relazioni sindacali moderno ed adeguato alle esigenze produttive del Paese.

Infine, per quanto concerne il dibattito sugli strumenti da mettere in campo per affrontare la crisi economica in atto, auspica l'estensione degli ammortizzatori sociali alle categorie di lavoratori che ne sono prive, anche se non può negarsi che il problema vero è quello di reperire le risorse per finanziare una tale operazione. Al riguardo, dopo avere ricordato che la spesa previdenziale italiana è assai più elevata della media europea, invita a riflettere sull'opportunità di rimettere seriamente in agenda la questione dell'innalzamento dell'età pensionabile.

Luigi Angeletti, segretario generale della UIL, dopo aver ricordato che la sua organizzazione sindacale già da molti anni ha posto il problema del superamento dell'Accordo del 1993, spiega i motivi che hanno indotto la UIL a firmare l'Accordo del 22 gennaio. In primo luogo, la conferma di un doppio livello di contrattazione (che non rappresenta certo un dato scontato, come dimostra l'esperienza di altri paesi dove c'è solo il livello nazionale e aziendale) appare essenziale in una realtà produttiva frammentata come quella italiana. Accanto alla contrattazione aziendale, tuttavia, è opportuno valorizzare anche quella territoriale, ma – non essendo possibile imporle entrambe in modo perentorio – la scelta di compromesso è stata quella di confermarne la praticabilità e di auspicarne l'incentivazione fiscale e contributiva.

Quanto all'IPCA, ritiene che si tratti di una scelta condivisibile, che segna il necessario superamento di un meccanismo – quello dell'inflazione programmata definito dal Governo – che soprattutto negli ultimi anni non ha dato buona prova di sé. L'inflazione programmata, oltretutto, implica una precisa scelta politica e si lega all'esigenza di disinflazionare l'economia, che ha senso in un contesto nel quale le autorità pubbliche abbiano realmente il potere di determinare prezzi e tariffe e, quindi, di realizzare una effettiva politica dei redditi. Il fatto, poi, che l'IPCA sia un indicatore unico applicabile, a determinate condizioni, anche al settore pubblico, implica che il Governo rinuncia in parte al controllo dell'andamento retributivo nel pubblico impiego. Rispetto alla previsione per cui l'IPCA viene depurato dell'inflazione energetica importata, ritiene che si tratti di una scelta obbligata, poiché ciò da cui occorre proteggersi sono gli aumenti di prezzo improvvisi dell'energia. Rimane, tuttavia, sul tappeto il problema da risolvere in tempi brevi del soggetto a cui affidare il compito di determinazione dell'IPCA. Al riguardo, ricorda

che in un primo momento si è pensato di affidare il compito alla Banca d'Italia o all'ISTAT, ma per ragioni diverse entrambi gli enti non si sono, al momento, dichiarati disponibili.

Grande importanza la UIL annette alla parte dell'Accordo del 22 gennaio relativo agli enti bilaterali, soprattutto ove si consideri che il sistema di protezione sociale italiano non è né universale, né omogeneo. L'obiettivo verso il quale tendere deve essere, quindi, quello di estendere la bilateralità anche all'interno di realtà produttive di piccole dimensioni, facendo leva sulle forme associative dei lavoratori e delle imprese operanti a livello territoriale.

Quanto, infine, allo sciopero nei servizi pubblici essenziali, ritiene necessario regolamentare non già il diritto dei singoli lavoratori di scioperare, bensì la prerogativa delle organizzazioni sindacali di proclamarlo, introducendo una norma volta a prevedere che solo le organizzazioni sindacali che rappresentano almeno il 51 per cento dei lavoratori coinvolti possano farlo. In alternativa, si dovrebbe stabilire la necessità di un referendum tra i lavoratori. In settori molto delicati, caratterizzati da una estrema esiguità delle unità lavorative indicate (si pensi ai controllori di volo), bisognerebbe invece considerare l'ipotesi di consentire unicamente scioperi « virtuali », tali da limitare le ricadute del conflitto alle sole parti interessate e di garantire una piena tutela dell'utenza.

Raffaele Bonanni, segretario generale della CISL, ritiene che l'Accordo del 22 gennaio rappresenti un passo avanti importante, che raccoglie molte delle rivendicazioni storiche della sua organizzazione sindacale. Fa presente che all'Accordo si è giunti, dopo numerosi tentativi purtroppo andati a vuoto negli anni passati, a seguito di un lungo e laborioso sforzo di confronto e mediazione con tutte le parti sociali. Rammaricandosi per la mancata sottoscrizione da parte della CGIL, auspica che nei prossimi mesi, a partire dagli imminenti rinnovi contrattuali e dai numerosi adempimenti previsti per l'implementazione per l'accordo medesimo (soprattutto per quanto attiene alla definizione delle regole sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale), si concretizzino le condizioni per una ricomposizione del dissenso, affinché si possa riprendere a marciare uniti nell'interesse del Paese e dei lavoratori, in un momento di grande difficoltà per tutti. Venendo al merito dell'accordo, sottolinea in primo luogo l'importanza di aver previsto un doppio livello di contrattazione, ricordando come si tratti di un dato (che rappresenta una peculiarità del sistema italiano di relazioni industriali) niente affatto scontato, ove si consideri che fino a quattro anni fa la posizione di Confindustria e delle altre organizzazioni datoriali era quella dell'alternatività dei due livelli.

Altro aspetto di grande rilievo è il nuovo indicatore di inflazione previsionale triennale (IPCA), più elevato e credibile del tasso di inflazione programmata fissato dal Governo, con un meccanismo di recupero certo alla fine del triennio contrattuale degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella effettiva e la previsione della copertura dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti.

Fa presente che con il nuovo indicatore previsionale per l'inflazione i salari aumenterebbero del 2,1 per cento in più nel triennio

2009-2011 rispetto al tasso di inflazione programmata del Governo per lo stesso periodo, mentre la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti e il nuovo meccanismo di recupero degli scostamenti renderanno più rapida e sicura la difesa del potere d'acquisto dei lavoratori.

Per quanto concerne il fondamentale tema della rappresentanza, la CISL si dichiara disponibile, al fine di dare prontamente seguito a quanto previsto dall'accordo, a cercare un'intesa sui criteri di misurazione della rappresentatività, a partire dal sistema adottato, con buoni risultati, nel pubblico impiego. Si tratta di un tema che si intreccia inevitabilmente con quello dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, che necessita anch'esso di una disciplina adeguata al fine di evitare – fermo restando il diritto individuale di astensione dal lavoro sancito dall'articolo 40 della Costituzione – le degenerazioni che troppo spesso si verificano a danno degli utenti e degli stessi lavoratori non aderenti. Sulla base di un'intesa raggiunta dalle parti, poi, sarebbe opportuno che il Parlamento ne recepisce i criteri essenziali, traducendoli in legge ai fini di un'applicazione generalizzata.

Infine, ricordando le peculiarità del settore edile, caratterizzato da una forte dispersione aziendale, sottolinea l'importanza di sviluppare la contrattazione decentrata anche a livello territoriale, nonché di promuovere lo sviluppo della bilateralità, soprattutto nei settori caratterizzati da precarietà e da più bassi livelli di tutele.

Guglielmo Epifani, segretario generale della CGIL, chiarisce in primo luogo che i motivi della mancata sottoscrizione da parte della CGIL dell'Accordo quadro del 22 gennaio – al di là delle letture che ne sono state data in chiave politica – sono esclusivamente di carattere sindacale e vanno ricondotti al fatto che numerosi aspetti dell'Accordo, sui quali si è tentata fino all'ultimo una mediazione, non possono essere condivisi. In primo luogo, il documento non definisce con una omogeneità accettabile il rapporto tra lavoro pubblico e privato, come dimostra, in particolare, il fatto che il recupero degli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale avverrà in tempi diversi. Per quanto concerne la contrattazione di secondo livello, poi, l'Accordo non innova in alcun modo il Protocollo del 1993, limitandosi a prevedere la contrattazione aziendale, senza alcuna possibilità di diffondere realmente la contrattazione a livello di sito, filiera o territorio.

Venendo al sistema definito per la dinamica degli effetti economici, basato su un nuovo indice previsionale (IPCA), osserva preliminariamente che – se è vero che il meccanismo dell'inflazione programmata introdotto dal Protocollo del 1993 non ha consentito di recuperare pienamente l'inflazione e ha contribuito a schiacciare la produttività verso il basso – è altresì innegabile che tali effetti si sono resi più evidenti soprattutto da quando si è affermata la pratica di definire l'inflazione programmata senza il contributo delle organizzazioni sindacali. L'analisi dei dati degli ultimi anni dimostra inequivocabilmente che con i Governi di centro-destra l'inflazione programmata si è attestata a circa la metà di quella reale, mentre con i Governi di centro-sinistra lo scarto è sempre stato assai ridotto.

Ritiene, altresì, che il nuovo sistema basato sull'IPCA sia inaccettabile per un duplice ordine di motivi.

In primo luogo, depurare l'IPCA dall'inflazione energetica importata significa accollarne il relativo costo interamente sui lavoratori. Peraltro, se è vero che l'effetto inflazionistico dei beni energetici importati rappresenta un problema di cui tenere conto, è altresì vero che rispetto al Protocollo del 1993 — che prevedeva un'analogia depurazione — la situazione è enormemente cambiata, in quanto l'euro ha sostituito la lira e non si pone più, pertanto, il problema del deprezzamento della divisa nazionale e del mutamento delle ragioni di scambio, che esisteva allora. Al riguardo ricorda che la proposta della CGIL, che ha visto la totale indisponibilità delle controparti, era quella di far pagare l'inflazione energetica importata per un terzo allo Stato, per un terzo ai datori di lavoro e per un terzo ai lavoratori. Infine, invita a considerare che nel 2009 l'IPCA, depurato dall'inflazione energetica importata, risulterebbe maggiore dello 0,6 rispetto ai prezzi al consumo, con effetti paradossali ove si consideri che ci si trova in un periodo di forte crisi economica.

In secondo luogo, il meccanismo definito per l'individuazione della base di calcolo impedisce di per sé il pieno recupero del potere di acquisto dei salari. In quanto operante a livello centrale, il meccanismo in questione non consente di tenere conto del « valore punto » e delle basi di calcolo come storicamente definite dai vari contratti collettivi, precludendo quella flessibilità settoriale che invece è di fondamentale importanza anche in un momento di crisi economica come l'attuale (si consideri, ad esempio, che mentre tutto il comparto metalmeccanico è già in grave sofferenza, lo stesso non può dirsi per il settore alimentare).

Altro punto critico dell'Accordo quadro è, ad avviso della CGIL, la derogabilità dei contratti nazionali. L'avere introdotto formalmente tale principio in termini generali significa che, d'ora innanzi, nessun reale argine potrà essere posto a una ampia diffusione delle clausole di uscita, con pericolose ripercussioni sulla stessa « tenuta » del contratto nazionale ed effetti deleteri soprattutto nei settori meno strutturati (nel trasporto pubblico locale, ad esempio, la situazione di crisi generalizzata autorizzerebbe una pratica assai ampia di tali clausole).

Questione delicata è anche quella della bilateralità. Si tratta certamente di un fenomeno importante, che va sostenuto e sviluppato. Tuttavia, occorre guardarsi dal rischio di eccessi e degenerazioni, sempre possibile in assenza di una *governance* chiara e condivisa. Occorre escludere — ad avviso del segretario Epifani — conflitti di interesse, stabilire che gli enti bilaterali non possono in alcun caso finanziare sindacati e associazioni di imprese e, in particolare, escludere che diritti fondamentali dei lavoratori (si pensi alla cassa integrazione) possano essere condizionati (come previsto da norme recenti, la cui costituzionalità appare assai dubbia) al previo intervento finanziario degli enti bilaterali.

Quanto al tema della rappresentatività sindacale, ritiene che vada affrontato separatamente rispetto alle questione del diritto di sciopero. Anche su tale ultimo aspetto, desta perplessità l'ipotesi delineata

dal Governo di consentire la proclamazione degli scioperi solo ad organizzazioni sindacali che rappresentino più del 50 per cento dei lavoratori del settore. In ogni caso, su entrambe le questioni sarebbe opportuno che una soluzione concordata tra le parti (che mutui ad esempio il sistema misto iscritti/voti del pubblico impiego) preceda una eventuale disciplina legislativa.

Invita, poi, a considerare l'opportunità di aprire un discorso sui contratti di solidarietà, che possono rappresentare – attraverso adeguate incentivazioni – uno strumento aggiuntivo utile in un momento di crisi come quello attuale. Come dimostra l'esperienza tedesca, infatti, tali contratti consentono alle imprese, in periodi di momentanea contrazione dell'attività produttiva, di evitare licenziamenti e, quindi, di perdere manodopera formata.

Conclusivamente, ritiene che l'Accordo quadro del 22 gennaio delinea un sistema molto accentratato e burocratizzato, che non lascia spazio alla flessibilità che sarebbe necessaria per una gestione moderna delle relazioni industriali. Diversamente da quanto è stato sostenuto da alcuni, il fatto che su di esso non sia stato trovato l'accordo di tutte le parti sociali non renderà certo agevole il prosieguo delle relazioni sindacali; la CGIL, in ogni caso, ha fatto la sua parte, con proposte di mediazione di assoluto buon senso, che non sono state tuttavia accolte. La stessa opportunità di rinviare la sottoscrizione dell'Accordo di alcuni mesi – considerando il periodo di crisi e la mancanza di rinnovi contrattuali a breve – non è stata presa in considerazione. In ogni caso, la CGIL non si sottrarrà al suo ruolo in futuro, dichiarandosi disponibile a sedere a tutti i tavoli ai quali verrà invitata, valutando nel merito le proposte che verranno formulate.

Renata Polverini, segretario generale dell'UGL, giudica importante l'Accordo quadro – sottoscritto dalla sua organizzazione con l'assunzione di una precisa responsabilità di politica sindacale – che punta ad una valorizzazione del contratto collettivo nazionale e ad un pieno riconoscimento del ruolo delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali. In particolare, ritiene che l'implementazione del secondo livello di contrattazione renda possibile – anche attraverso forme di sgravi ed incentivi fiscali – legare gli aumenti retributivi dei lavoratori alla produttività, conciliando gli interessi delle imprese con quelli dei lavoratori e fornendo a questi ultimi (e alle organizzazioni sindacali) maggiori opportunità di partecipazione nell'azienda.

Esprime, poi, apprezzamento per le nuove modalità di calcolo dell'inflazione attesa, che prevedono il coinvolgimento di un organo terzo nella definizione dell'indice previsionale, il cosiddetto IPCA. Ritiene infatti che tale nuovo sistema possa consentire l'individuazione di un indice previsionale più vicino all'inflazione reale e, rimettendo all'autonomia delle parti sociali la valutazione dell'effettivo scostamento, permetta ai lavoratori di recuperare potere di acquisto a far data dalla scadenza dei contratti collettivi nazionali, ponendo fine al meccanismo delle erogazioni *una tantum*, necessariamente legato al ritardo nei rinnovi contrattuali. Giudica, infine, l'accordo non particolarmente stringente sulla questione della definizione del « valore punto » – ovvero il valore economico attribuito ad ogni punto di

inflazione ai fini del calcolo delle retribuzioni – lasciando un certo margine affinché esso sia individuato dai vari settori.

In merito alla questione della tassazione dei redditi da lavoro dipendente, fa notare che l'Accordo quadro segna un momento importante nel processo di convergenza tra lavoro privato e lavoro pubblico, prevedendo la possibilità che gli incentivi fiscali previsti nell'ambito della contrattazione privata di secondo livello si estendano anche al comparto pubblico, pur nel rispetto dei vincoli imposti dal bilancio statale. Su tale aspetto, in particolare, osserva che l'impegno del Governo a rendere strutturali gli sgravi contributivi e fiscali legati ai premi aziendali e di risultato permette di stimare una maggiore disponibilità reddituale che, nel caso di premio di 500 euro, varia da 111 a 184 euro, mentre, nel caso di premio di 1500 euro (con reddito compreso tra 20.000 e 35.000 euro), sale a 496 euro.

In tema di bilateralità, sottolinea l'esigenza di sottoporre gli enti ad un sistema di garanzie che ne assicuri la trasparenza e consenta la partecipazione di tutti i soggetti muniti di adeguata rappresentatività, rilevando comunque la necessità di salvaguardare la centralità della competenza pubblica, soprattutto in materia di ammortizzatori sociali. Su questo ultimo tema auspica la messa in campo di tutti gli strumenti possibili da parte dell'Esecutivo – soprattutto per le categorie che ne sono allo stato escluse – agendo anche per favorire l'erogazione del credito alle piccole e medie imprese.

Sull'argomento della rappresentatività e della rappresentanza della parti sociali, che giudica strettamente connesso alla valorizzazione degli enti bilaterali e della contrattazione di secondo livello, richiama l'attenzione sulla necessità di raggiungere un'intesa tra le parti – eventualmente accompagnata da una legislazione di sostegno – su un sistema di regole che prenda in considerazione anche la capacità di contrattare delle rappresentanze imprenditoriali e che tenga conto di criteri di valutazione ulteriori rispetto a quelli attuali. Inoltre, in merito ad un possibile intervento legislativo del Governo sul diritto di sciopero nel servizio pubblico di trasporto, sul quale si dichiara disponibile ad avviare una discussione con l'Esecutivo, richiama la necessità di contemporare il diritto dei cittadini alla mobilità con il diritto allo sciopero dei lavoratori, riconosciuto come diritto individuale dalla Costituzione, auspicando comunque sull'argomento il raggiungimento di una preventiva intesa tra le parti sociali.

Infine, esprime rammarico per la mancata menzione, all'interno dell'accordo, del contratto di distretto e di filiera, che avrebbe potuto costituire un elemento di ulteriore garanzia nei confronti dei lavoratori, soprattutto in quella realtà aziendale dove la contrattazione di secondo livello risulta di più difficile attuazione. Al contrario, giudica il sistema della contrattazione territoriale non idoneo a coprire il fabbisogno della realtà imprenditoriale italiana, considerate le caratteristiche complesse e variegate del sistema produttivo, che non sarebbero in quel caso tenute in debito conto – soprattutto per quanto concerne talune zone del Mezzogiorno – comportando inoltre quel tipo di negoziazione un rischio molto più elevato di centralizzazione della decisione.

Corrado Faissola, presidente dell'ABI, dopo aver sottolineato che l'Accordo quadro del 22 gennaio è stato sottoscritto in un clima di solidarietà tra i diversi sindacati del settore, ha rivendicato la capacità del sistema bancario italiano di operare processi di riorganizzazione e di concentrazione, che gli hanno consentito di competere con i più grandi gruppi bancari a livello mondiale. Si è così provveduto, con proprie risorse, a rinnovare e qualificare le dotazioni organiche di personale, nonché a smaltire in forma consensuale le procedure di esubero, stipulando una quantità rilevante di accordi a livello nazionale, aziendale, interaziendale e territoriale, che hanno consentito di gestire la ristrutturazione del sistema senza gravi tensioni sociali. Sottolinea, quindi, l'alta percentuale di giovani laureati occupati presso le imprese bancarie, nonché l'aumento del tasso di occupazione femminile.

Ritiene che, in un contesto di crisi globale, il settore bancario italiano, nonostante si siano registrate delle inevitabili perdite, abbia saputo mantenere un buon livello di stabilità nella fornitura dei servizi, senza gravare sul bilancio pubblico, pur dovendo scontare una posizione di minor favore rispetto agli altri Paesi dell'Unione europea, determinata da un maggior costo del lavoro e da un trattamento meno vantaggioso in materia fiscale.

In tema di detassazione dei premi della parte di salario correlata ai risultati aziendali, che ritiene costituisca uno dei punti qualificanti dell'Accordo del 22 gennaio, pone in evidenza la farraginosa normativa che disciplina le modalità con cui le banche possono accedere a tali forme di incentivo fiscale, sollecitando un intervento normativo che semplifichi le procedure e faciliti la verifica dei requisiti d'accesso. Auspica inoltre un'estensione più generale al sistema bancario di quelle agevolazioni fiscali e contributive di cui già beneficiava alla fine degli anni '90, considerata l'attuale situazione di ricavi fortemente in calo e valutate le rilevanti perdite sui crediti.

Dopo aver rinviato ai prossimi mesi per una valutazione più complessiva dell'effettivo impatto della crisi economica sul versante occupazionale, che ritiene tuttavia abbia già inciso notevolmente sulle piccole imprese, dichiara la propria disponibilità a promuovere la stipula di un accordo di carattere generale, che riguardi tutto il settore bancario, al fine di attivare meccanismi per l'anticipazione dei trattamenti di cassa integrazione ai lavoratori che ne abbiano diritto. Al riguardo, in particolare, ricorda che importanti intese in merito sono state già raggiunte a livello locale, con la predisposizione anche di una apposita modulistica.

#### **4. Conclusioni e proposte.**

Come anticipato in precedenza, con il presente documento conclusivo si è ritenuto opportuno far seguire, ad una prima parte ricognitiva (sufficiente ad offrire una sintesi delle posizioni emerse nel corso dei due cicli di audizioni), una seconda parte di natura più direttamente propositiva, che si pone l'obiettivo di verificare ed

orientare le eventuali iniziative che possono provenire dal versante parlamentare.

Prima di avviarsi in questa riflessione, peraltro, appare opportuno svolgere compiutamente una premessa, che fa riferimento alla piena e incondizionata accettazione di quel diritto sindacale « vivente », emerso nel vuoto attuativo dell'articolo 39, secondo comma e seguenti, della Costituzione, e che risulta consolidato da tutto un coerente indirizzo legislativo a partire dallo Statuto dei diritti dei lavoratori e consacrato dalla stessa giurisprudenza costituzionale: diritto sindacale fondato sul primato dell'autonomia collettiva, riconosciuta come capace di organizzarsi e di agire liberamente.

In questo senso, non vi sono dubbi sul fatto che dall'indagine conoscitiva emerga un'effettiva volontà di « auto-riforma », nonché una tendenziale convergenza di posizioni, all'insegna di una sostanziale continuità rispetto al passato: non un rovesciamento, ma un aggiornamento del sistema esistente, che tenga conto al tempo stesso del cambio avvenuto nel contesto socio-economico e di qualche « difetto » o, addirittura, « effetto perverso » venuto alla luce nel corso di oltre un quindicennio, da 1993 ad oggi. Nessuno dubita, infatti, che nell'attuale fase di crisi economico-produttiva (che nel 2009 genererà, con ogni probabilità, i suoi maggiori e più pericolosi effetti) le priorità assolute siano quelle della difesa dei posti di lavoro e del sostegno ai redditi. In questo ambito, spetterebbe al sistema delle relazioni industriali (*in primis*, imprese e sindacati) lavorare all'attuazione di una riforma condivisa dei meccanismi contrattuali, la quale – come previsto anche dall'Accordo-quadro del 22 gennaio scorso – punti con forza su modelli partecipativi basati sull'assunzione di idonee responsabilità nelle scelte strategiche di sviluppo. Pertanto, non è detto né auspicabile che l'Accordo del 22 gennaio costituisca l'atto fondativo di un nuovo modello di relazioni industriali non condiviso da tutti i principali attori e protagonisti. Tutti i soggetti auditati nella seconda parte dell'indagine hanno posto l'accento sul proseguimento del processo negoziale – tramite gli accordi interconfederali, prima, i contratti collettivi, poi – da portare avanti senza esclusioni pregiudiziali, essendo il documento del 22 gennaio un accordo di principi da tradurre in intese negoziali.

Nei paragrafi seguenti si tenterà, quindi, di esporre le osservazioni e proposte in modo organico, partendo da quanto acquisito nel corso dell'indagine e immaginando come dar vita – attraverso un'azione sui punti centrali del problema e trattando anche argomenti sviluppati in misura più marginale dagli stessi soggetti auditati – alle prospettive di riforma del sistema vigente, tenendo ovviamente presente quanto delineato nell'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e degli sviluppi che esso prefigura.

#### *4.1. Il raffronto tra modelli.*

Se è stato chiarito, anche nella precedente sezione ricostruttiva, quali siano i principali punti di interesse nell'odierno dibattito sulle prospettive di riforma del sistema (tra cui va concordemente segnalata