



Intesa sul modello contrattuale nel pubblico impiego sottoscritta da Cisl e Uil e altre sigle minori il 30 aprile 2009 *Il commento della FLC Cgil*

Premessa

Lo schema che segue è un primo commento all'intesa sul modello contrattuale nel pubblico impiego sottoscritta da Cisl e Uil e altre sigle minori il 30/04/2009.

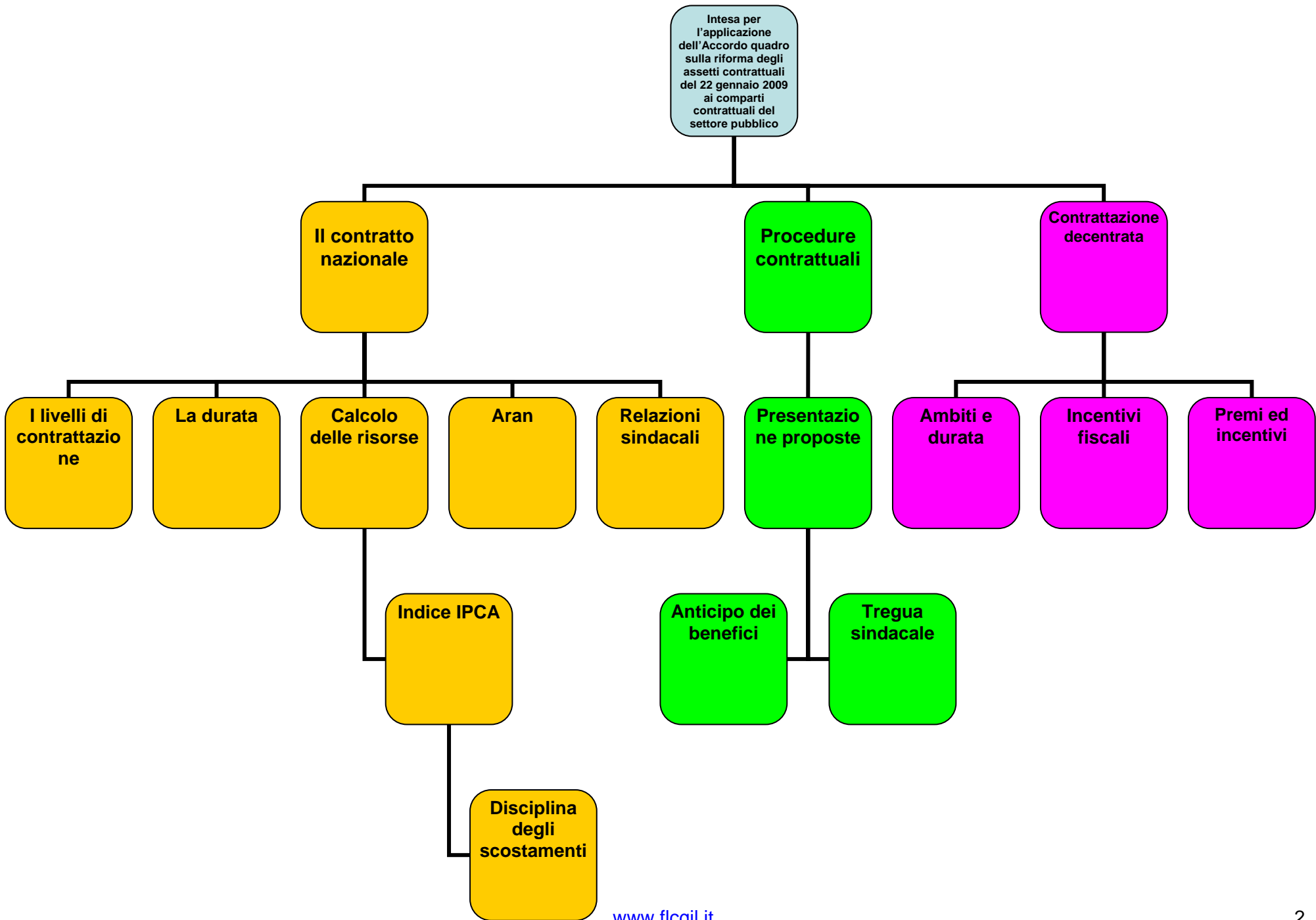
Il testo dell'intesa rappresenta sicuramente un peggioramento rispetto a quanto previsto già dall'accordo del gennaio scorso e disegna un nuovo modello contrattuale contraddistinto da una forte compressione degli spazi della contrattazione decentrata, da una subordinazione alle concessioni economiche del Governo in merito alla determinazione delle risorse, oltre ad un collegamento esplicito a quanto previsto nella legge delega n. 15/2009 e all'emanando decreto legislativo, di cui abbiamo una bozza non ancora definitiva.

Inoltre ad una prima attenta lettura, questo accordo male si applica ai nostri comparti ed è stato pensato e scritto non certo per scuola università ricerca e Afam. E' evidente che questo è un elemento ulteriore di problematicità.

Oltre agli elementi di criticità che avevamo rilevato già nell'accordo di gennaio, questa intesa ha alcuni elementi negativi in più che vorremmo sottolineare:

- mutua completamente dalla legge 15/09 le disposizioni relative alla individuazione delle risorse per la contrattazione decentrata e la distribuzione dei premi ed incentivi, limitando fortemente questo livello negoziale;
- mutua dalla legge 15/09 il meccanismo di attribuzione anticipata dei benefici contrattuali (ex IVC); trasformandolo in realtà in un neanche tanto sottile strumento di ricatto e di condizionamento delle trattative
- stabilisce il divieto di sciopero durante la fase pre e post scadenza del contratto.

Questa intesa, letta in relazione alla bozza decreto legislativo, rappresenta una modifica radicale della contrattazione nei nostri comparti così come l'abbiamo conosciuta e così come è stata elaborata dalla dottrina giuslavoristica degli ultimi vent'anni.



Testo accordo	Commento
Durata e decorrenza	
<p>Il presente accordo definisce un sistema di relazioni sindacali e un assetto della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce le regole pattizie già definite e da esso difforni. Come concordato nel Protocollo del 30 ottobre 2008, il nuovo assetto contrattuale avrà decorrenza dal 2010.</p>	<p>Si sottolinea il carattere della sperimentalità quadriennale (fino al 2013) e si fanno decorrere le nuove regole dal 2010, anche se l'accordo ha effetto immediato (vedi disposizioni transitorie) .</p>
<p>Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti costituiscono un Comitato paritetico – di cui fanno parte rappresentanti dei Comitati di settore e membri designati dalle Confederazioni sindacali rappresentative ai sensi della normativa vigente – quale specifica sede di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione.</p>	<p>Comitato paritetico federale ha funzioni di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione. In assenza di accordi con tra l'Aran e le categorie, si sostituisce ad esse "suggerendo" le soluzioni per la chiusura del contratto.</p>
IL CONTRATTO NAZIONALE	
Livelli di contrattazione	
<p>In coerenza con gli obiettivi indicati in premessa, si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, di amministrazione o alternativamente territoriale, nell'ambito di specifici comparti o aree.</p>	<p>Conferma dei due livelli di contrattazione.</p>

<p>Durata del contratto</p>	
<p>a) ha una durata triennale, tanto per la parte economica che normativa;</p> <p>b) garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del comparto/area, ovunque impiegati nel territorio nazionale.</p>	<p>Durata triennale sia della parte economica che normativa dei contratti che sostituisce il modello del contratto quadriennale con i due bienni economici.</p>
<p>Calcolo delle risorse</p>	
<p>La definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali è effettuata dai Ministeri competenti, previa concertazione con le Confederazioni sindacali rappresentative nel pubblico impiego, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo la previsione dell'indice IPCA, al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale da applicarsi ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale.</p> <p>Nella predetta sede saranno altresì verificate le eventuali risorse da destinare alla contrattazione integrativa</p>	<p>Le disposizioni specifiche per il pubblico impiego segnano alcune differenze, negative, rispetto a quanto stabilito per il settore privato ed un evidente peggioramento rispetto alla normativa vigente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Il calcolo delle risorse per gli incrementi salariali è demandato ai Ministeri competenti nei limiti della programmazione della legge finanziaria, previa concertazione con le OOSS. L'indice IPCA assume valore di mero riferimento essendo in ogni caso pesantemente condizionato dalle compatibilità di bilancio. Questo significa una perdita di certezza nella definizione delle risorse per i contratti pubblici e di fatto un assoggettamento completo alle decisioni governative. 2) La base di calcolo è riferita solo alle voci stipendiali, non prendendo quindi in considerazione tutte le voci che fanno parte del trattamento economico. 3) Le risorse da destinare alla contrattazione integrativa seguono le regole nazionali e sono determinate dai contratti nazionali oltre che dai vincoli finanziari e dalla legge.

Indice IPCA	
<p>a) Il profilo previsionale dell'indice così definito verrà mantenuto invariato per il triennio di programmazione;</p> <p>b) l'elaborazione della previsione sarà affidata congiuntamente dalle parti ad un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità, sulla base di una specifica lettera di incarico;</p> <p>c) lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;</p>	<p>Si sostituisce il tasso di inflazione programmata con l'indice IPCA.</p> <p><i>Dal sito Istat: l'IPCA è stato sviluppato per assicurare una misura dell'inflazione comparabile a livello europeo. Infatti viene assunto come indicatore per verificare la convergenza delle economie dei paesi membri dell'Unione Europea, ai fini dell'accesso e della permanenza nell'Unione monetaria. L'IPCA ha come riferimento l'intera popolazione italiana. Il paniere esclude, sulla base di un accordo comunitario, le lotterie, il lotto, i concorsi pronostici e i servizi relativi alle assicurazioni sulla vita. Il concetto di prezzo considerato è il prezzo effettivamente pagato dal consumatore. Ad esempio, nel caso dei medicinali, mentre per gli indici nazionali viene considerato il prezzo pieno del prodotto, per quello armonizzato europeo il prezzo di riferimento è rappresentato dalla quota effettivamente a carico del consumatore (il ticket). Inoltre, l'IPCA tiene conto anche delle riduzioni temporanee di prezzo (saldi e promozioni).</i></p> <p>Nell'accordo viene depurato dai prezzi dei beni energetici importati. Una ricerca dell'Ires Cgil ha calcolato che nel quinquennio 2004-2008 l'indice generale registra una crescita media annua del 2,5% e quello depurato dell'energia del 2,1%.</p> <p>L'elaborazione della previsione e la verifica degli scostamenti è demandata ad un non meglio identificato soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza.</p>

Disciplina degli scostamenti nel pubblico impiego	
<p>d) la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registrati sarà effettuata previo confronto con le parti sociali e sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. Il recupero dell'eventuale scostamento avverrà entro il primo anno del successivo triennio contrattuale.</p>	<p>La verifica degli scostamenti tra inflazione prevista e reale sarà effettuata:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) alla scadenza del triennio contrattuale mentre nel settore privato avviene entro la vigenza di ciascun contratto nazionale 2) previo confronto con le parti sociali mentre nel settore privato avviene in sede paritetica interconfederale 3) Il recupero <i>eventuale</i> avverrà nel primo anno del triennio successivo e sarà effettuato tenendo conto delle retribuzioni di fatto di tutto il settore. Quindi tenendo conto anche delle retribuzioni di coloro che non sono contrattualizzati (ad esempio nei nostri settori i docenti universitari) e dei provvedimenti legislativi rivolti a particolari categorie (es magistrati).
Ruolo dell'Aran	
<p>2.2. Nel quadro della riforma e in applicazione della legge delega n. 15/2009, ai fini di migliorare l'efficienza e l'efficacia della contrattazione e la tempestività dei rinnovi, verrà attribuito un nuovo e più incisivo ruolo all'A.Ra.N., con un più diretto coinvolgimento dei Comitati di Settore, e si prevederà la riforma dell'iter negoziale dei contratti allo scopo di una loro più celere approvazione.</p>	<p>Ridefinizione della struttura e competenze comitati di settore rafforzandone il potere direttivo nei confronti dell'Aran.</p>

Relazioni sindacali	
<p>2.3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, inoltre, regola il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale e di amministrazione; a tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce la disciplina dei diritti di informazione, consultazione e concertazione, in accordo con i principi della l. 15/2009, nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici.</p>	<p>La definizione dei diritti di informazione, consultazione e concertazione e per gli organismi paritetici saranno ispirati ai principi previsti della Legge 15/09 che ne riduce gli ambiti e gli spazi dell'iniziativa sindacale</p>
Contrattazione di secondo livello	
<p>2.4. Il contratto collettivo nazionale definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, le materie e le voci nelle quali essa si articola, nonché la relativa tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali.</p>	<p>Attenzione! questo punto è in contrasto con il successivo punto 4.2. Infatti si afferma che è il contratto nazionale che definisce le materie nelle quali si articola la contrattazione di secondo livello, mentre nel successivo punto si fa esplicito riferimento anche alla legge.</p>
Contrattazione di secondo livello	
<p>2.5. Il contratto nazionale può definire eventuali forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi del welfare.</p>	<p>Siamo nella logica di favorire l'estensione, anche sostitutiva, di servizi di welfare attraverso la bilateralità</p>

PROCEDURE CONTRATTUALI	
Presentazione proposte contrattuali	
<p>a) Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, la presente intesa definisce i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, di amministrazione o territoriale, nonché i tempi di apertura e di svolgimento dei negoziati.</p> <p>b) In ogni caso le proposte sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.</p>	<p>Le piattaforme sindacali vanno presentate sei mesi prima o almeno tre mesi prima la scadenza del contratto.</p>
EX Indennità di vacanza contrattuale	
<p>Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica a favore dei lavoratori destinatari dell'accordo di rinnovo, nella misura e con le modalità che saranno stabilite nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, entro i limiti previsti dalla</p>	<p>In realtà il meccanismo lo troviamo descritto nella bozza di decreto Brunetta. Non rappresenta una tutela delle retribuzioni dei lavoratori, ma solo un esproprio del potere contrattuale. Sottoscrivere in bianco questo punto è gravissimo.</p> <p><i>Decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria che dispone il finanziamento dei contratti, le somme stanziare per il trattamento stipendiale possono essere erogate previa delibera dei comitati di settore e sentite (!) e OOSS. In ogni</i></p>

<p>legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali.</p>	<p><i>caso entro il mese di aprile successivo alla scadenza dei contratti qualora non siano stati rinnovati, è riconosciuta una copertura economica che costituisce una anticipazione dei benefici. (dal Dlgs Brunetta)</i></p>
<p>Tregua sindacale</p>	
<p>c) Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.</p> <p>d) In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.</p> <p>e) Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro non sia stato ancora rinnovato, è previsto l'interessamento del Comitato paritetico indicato in premessa per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto e suggerire possibili soluzioni ai problemi riscontrati.</p>	<p>E' una vera e propria sospensione del diritto di sciopero durante la fase pre e post scadenza contratto.</p> <p>In mancanza di accordo tra l'Aran e le categorie interessate, dopo sei mesi dalla scadenza del contratto, interviene la Commissione costituita tra i Comitati di Settore e le Confederazioni che "suggeriscono" le soluzioni per la chiusura contrattuale</p>

CONTRATTAZIONE DECENTRATA	
Contrattazione decentrata	
<p>4.1. Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che la contrattazione di secondo livello possa costituire un valido strumento per migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro pubblico.</p>	<p>La premessa è incoerente rispetto alle disposizioni che seguono. Infatti lungi dal favorire un decentramento della contrattazione collettiva, i punti seguenti dell'accordo "annullano" nei fatti la contrattazione decentrata. La determinazione degli incentivi per effetto del combinato disposto di questo accordo e del decreto legislativo Brunetta è assolutamente già definita, le risorse sono determinate dal livello nazionale sulla base delle disponibilità stabilite dalla finanziaria.</p> <p>"La contrattazione collettiva nazionale determina, secondo criteri mirati ad evitare il superamento dei vincoli di bilancio, i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa, a tal fine indicando fasce di valori minimi e massimi o fissando un valore massimo di spesa." (dalla bozza di Dlgs Brunetta)</p>
<p>4.2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge; e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem".</p> <p>a) Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.</p> <p>b) Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione,</p>	<p>In contraddizione con quanto previsto al punto 2.4 anche la legge può determinare le materie da delegare alla contrattazione di secondo livello. Dato che la bozza di Dlgs Brunetta individua le materie ed i criteri per lo svolgimento della contrattazione integrativa, peraltro in modo inderogabile, il contratto nazionale viene svuotato da questa funzione.</p> <p>La durata degli accordi è la stessa del contratto nazionale... quindi significa che un contratto di istituto o di Ateneo o di Ente dovrà essere triennale.</p>

<p>consultazione, verifica, concertazione o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e dagli accordi collettivi per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni delle amministrazioni, quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alle disposizioni di legge in tema di sicurezza del lavoro e sulle pari opportunità e agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.</p>	<p>In presenza di processi di ristrutturazione e/o trasformazioni delle amministrazioni si prevedono, all'interno del triennio di validità del contratto, percorsi di contrattazione, concertazione informazione per la gestione degli effetti di tali processi. La bozza di Dlgs Brunetta tuttavia elimina gli spazi di contrattazione su materie connesse all'organizzazione del lavoro e pertanto questo punto viene svuotato dall'intervento legislativo.</p>
<p>Incentivi fiscali</p>	
<p>Le parti pertanto, con il presente accordo, confermano la necessità che, nel rispetto dei vincoli e degli obiettivi di finanza pubblica, vengano incrementate, diffuse, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte a incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi, concordati fra le parti, di produttività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del continuo miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni, anche in termini di risparmi di gestione.</p>	<p>Sugli incentivi fiscali non c'è più che un auspicio delle parti. Gli incentivi fiscali per il lavoro, inoltre, saranno chiaramente legati ai vincoli di finanza pubblica quindi fortemente condizionati. Gli obiettivi sono legati alla produttività, efficienza, efficacia etc...</p>

Premi ed incentivi	
<p>4.3. Nel quadro della contrattazione decentrata con contenuti economici, i premi variabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, efficacia, innovazione, e/o efficienza organizzativa ed eventuali altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance delle amministrazioni, anche in termini di soddisfazione degli utenti, nonché ai risultati legati ai risparmi di gestione dell'amministrazione.</p>	<p>Tutta la parte relativa alla contrattazione decentrata non è altro che una trasposizione della bozza di decreto legislativo Brunetta. Di fatto la contrattazione decentrata perde di qualunque significato in quanto viene già definito con questa intesa (e con la legge che viene assunta) come, quando, a chi, attribuire i premi incentivanti, assumendo come unico punto di riferimento il merito.</p>
<p>a) Ai fini della valutazione della performance delle singole amministrazioni pubbliche e delle loro articolazioni funzionali/strutture dirigenziali possono essere necessari la qualificazione e il potenziamento dell'azione autonoma dei Nuclei di valutazione e dei Secin interni alle stesse, in accordo con quanto previsto dalla legge delega n. 15/2009.</p>	
<p>b) Per assicurare una più coerente responsabilizzazione della dirigenza sulla performance di ogni amministrazione e di ogni sua articolazione funzionale/struttura dirigenziale, si prevede, in applicazione dell'art. 4 della l. n. 15/2009, l'istituzione di un organismo centrale che opera con il compito di</p>	<p>Il riferimento è all'Organismo indipendente per la valutazione delle performance i cui indirizzi diventeranno vincolanti per le Amministrazioni. La contrattazione si limiterà ad una attuazione di tali indirizzi.</p> <p>Sia nell'intesa ma anche e soprattutto nella bozza di decreto legislativo, c'è un moltiplicarsi di strutture (organismi paritetici, soggetti terzi, ecc) il cui</p>

<p>indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b) del punto 2 del citato art. 4, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale; l'esito di tale valutazione sarà reso pubblico e dovrà essere di facile comprensione da parte di cittadini e imprese.</p>	<p>funzionamento avrà un costo e appesantirà tutto il sistema. Queste disposizioni sono in contraddizione con quanto il Ministro Brunetta vanta di essere, vale a dire un autorevole promotore della semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità.</p>
<p>b) La valutazione di performance delle singole amministrazioni costituirà un elemento di riferimento per il confronto tra le parti; i CCNL, sulla base della valutazione di performance, fisseranno per ciascuna amministrazione le risorse utilizzabili per i contratti di secondo livello; questi, a loro volta, determineranno gli effetti economici sui singoli lavoratori, in accordo con quanto disposto dalla l. n. 15/2009.</p> <p>c) Le modalità di determinazione dei premi di risultato devono assicurare piena trasparenza dell'informazione sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione e consultazione, anche ai fini del miglioramento organizzativo.</p> <p>d) I premi devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli eventuali trattamenti contributivi e fiscali favorevoli che saranno previsti dalla normativa di legge gradualmente e compatibilmente con gli obiettivi di finanza pubblica.</p>	<p>Il riferimento è alla procedura prevista dalla bozza di Dlgs Brunetta:</p> <p><i>La costituenda Autorità per la valutazione, trasparenza ed integrità deve inviare all'Aran entro il 31 maggio di ogni anno una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali, secondo tre livelli di merito. La contrattazione definisce il riparto delle risorse per la contrattazione decentrata secondo i diversi livelli di merito.(dal Dlgs Brunetta).</i></p> <p>Quindi è di tutta evidenza che l'attribuzione delle risorse è assolutamente legata ad obiettivi definiti da un soggetto altro, svuotando nei fatti la contrattazione.</p>

<p>Gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili saranno definiti contrattualmente dalle parti a livello di amministrazione, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e un'approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.</p>	
<p>4.4. Per favorire la diffusione e l'efficacia della contrattazione di amministrazione con contenuti economici nelle pubbliche amministrazioni di minori dimensioni, con le eventuali incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro possono individuare le soluzioni più idonee, nonché concordare linee guida utili a definire modelli di premi variabili con le caratteristiche di cui al precedente punto 4.3., che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle amministrazioni interessate.</p> <p>Per valorizzare le esperienze realizzate e i risultati conseguiti, anche attraverso la contrattazione di comparto, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, possono essere costituite in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare la contrattazione di secondo livello. I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato</p>	<p>Adattamento delle indicazioni precedenti a pubbliche amministrazioni di dimensioni minori., anche attraverso la predisposizione di specifiche linee guida.</p> <p>Possono essere costituite commissioni paritetiche con il compito di monitorare ed analizzare la contrattazione di secondo livello, sempre in rapporto con la Commissione Confederale che assumerà tutte le decisioni in merito al funzionamento dell'accordo ed alle sue eventuali modifiche.</p>

paritetico per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo e allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

5.1. Il presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione ed avrà vigore fino al 31.12.2013.

- a) Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 3 dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1° gennaio 2010.
- b) Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente dal Comitato paritetico, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni sindacali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione, al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche o integrazioni.
- c) Per i contratti scadenti in periodi precedenti devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, con le modalità in atto.

Il vincolo della presentazione delle piattaforme almeno sei mesi prima non scatta per il rinnovo dei contratti che scadono il 31 dicembre 2009. Pertanto i tempi di presentazione delle prossime piattaforme dovrebbero essere quelli previsti dall'accordo del 23 luglio 93.