

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL DEL 28 GIUGNO 2011

Le parti premesso che

è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema "produttivo, l'occupazione" e le retribuzioni;

la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire la diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1 ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è

necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2 il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

3 la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;

4 i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

5 in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni.

Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6 i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

7 i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

8 le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure - che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011
CGIL - CISL - UIL

Intesa CGIL-CISL-UIL su accordi sindacali con valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati, i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati.

Tutto il percorso negoziale dalla piattaforma alla firma è accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di

verifica con gli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e i pensionati.

Le Segreterie assumono le ipotesi di accordo e le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per la firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata tra tutti i lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionati, come già avvenuto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria

Le Federazioni di categoria nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti

sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali, al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo.

Queste intese potranno prevedere momenti di verifica per l'approvazione degli accordi mediante il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.

Le categorie definiranno, inoltre, regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello.

DOCUMENTO FINALE DEL COMITATO DIRETTIVO NAZIONALE CGIL DEL 5/7/2011

Il Comitato Direttivo Nazionale della Cgil condivide e approva l'ipotesi di Accordo tra Confindustria e Cgil Cisl Uil siglato il 28 giugno u.s. (dalla Cgil sulla base del mandato ricevuto dal Direttivo del 27 giugno).

L'ipotesi di Accordo giunge dopo anni di contrapposizione fra i sindacati e la conseguente disgregazione del sistema contrattuale e delle regole di rappresentanza e democrazia.

L'ipotesi di Accordo blocca la deriva dei contratti separati e ristabilisce una griglia minima di regole unitarie sulla rappresentanza e la contrattazione.

L'ipotesi di Accordo cancella l'idea dei due livelli contrattuali separati e alternativi fra loro e ricolloca al centro del sistema contrattuale il Contratto Nazionale di Lavoro come regolatore generale e fonte normativa del secondo livello di contrattazione.

L'ipotesi di accordo valorizza il ruolo delle OOSS di categoria poiché affida loro il compito di innovare il sistema contrattuale e rafforza il ruolo delle Rsu quali rappresentanti contrattuali dei lavoratori in azienda.

L'intesa endosindacale che integra l'ipotesi di Accordo con Confindustria, riprendendo il documento unitario del 2008, conferma la necessità di coinvolgere gli iscritti e i lavoratori durante l'intero iter negoziale (piattaforme, trattative, ipotesi di accordo da convalidare).

L'Intesa endosindacale prevede, per la prima volta, che si coinvolgano i lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti, come aveva proposto la Cgil con il direttivo del 15 gennaio 2011, allo scopo di prevenire conclusioni separate della trattativa.

L'ipotesi di Accordo siglata con Confindustria ha validità pro futuro per tutte le aziende rappresentate da Confindustria: non influisce

sui contenziosi in corso e non accredita accordi precedentemente sottoscritti in forma separata.

La misurazione della rappresentanza sindacale nel settore privato rappresenta una innovazione che cambierà in profondità i comportamenti delle parti sociali e il modo in cui si esercitano i diritti sindacali e di contrattazione.

Saranno gli iscritti e i voti dei lavoratori a stabilire il peso sindacale e contrattuale di ciascuna organizzazione. La campagna di affiliazione al sindacato non sarà più un fatto meramente organizzativo, separato dalla sua forza negoziale, ma l'occasione per accrescere il consenso all'azione contrattuale del sindacato.

Le OOSS nazionali, le Rsu e persino le Rsa eserciteranno le loro funzioni e il loro potere sulla base del loro peso effettivo in termini di numero di iscritti e di voti ricevuti e non più in forma convenzionalmente paritetica. Per la prima volta un accordo tra le parti norma l'azione delle Rsa e la sottopone alla verifica del voto dei lavoratori.

Eventuali clausole di tregua sindacale a livello aziendale hanno effetto vincolante esclusivamente per le organizzazioni firmatarie dell'ipotesi di Accordo del 28 giugno e, come esplicitato, non riguardano i diritti in capo ai singoli lavoratori.

L'ipotesi di Accordo supera la pratica delle deroghe ai CCNL e introduce un criterio di articolazione della contrattazione aziendale per aderire maggiormente alle esigenze dei diversi contesti produttivi. La prossima stagione di rinnovo dei CCNL potrà prevedere materie e procedure per rendere la contrattazione di secondo livello più aderente alle singole realtà aziendali entro i limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

In attesa dei rinnovi dei CCNL le rappresentanze sindacali in azienda potranno, in situazioni di

crisi o in presenza di investimenti significativi, d'intesa con le segreterie territoriali dei sindacati di categoria, definire accordi modificativi dei CCNL in materia di prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro.

In questa situazione transitoria, non sono sufficienti le normali regole di definizione dell'ipotesi di accordo da parte della maggioranza delle Rsu. Se non c'è intesa tra le Rsu e le OOSS territoriali di categoria l'accordo modificativo transitorio non può essere concluso.

Sull'ipotesi di Accordo del 28 giugno 2011 la Cgil, ai sensi dell'art. 6, titolo I, lettera "b" del proprio Statuto, attiverà il pronunciamento di tutti gli iscritti dipendenti dalle aziende afferenti al sistema contrattuale di Confindustria. L'esito del pronunciamento sarà vincolante per la Cgil e per le sue articolazioni confederali, territoriali e di categoria a tutti i livelli.

Il pronunciamento si articolerà nel modo seguente:

1. tutte le categorie territoriali interessate consegneranno alle rispettive Ccdl entro l'11 luglio 2011 gli elenchi delle aziende afferenti al sistema contrattuale di Confindustria e il numero degli iscritti corrispondenti alle stesse;

2. le assemblee degli iscritti si svolgeranno a partire dal 12 luglio e termineranno entro il 16 settembre;

3. l'esito finale del pronunciamento degli iscritti sarà comunicato entro il 19 settembre dalle OOSS sindacali nazionali di Categoria alla Confederazione che lo renderà pubblico martedì 20 settembre 2011.

