



Roma 12 marzo 2018

**A TUTTE LE STRUTTURE
CGIL CISL UIL**

Oggetto: Accordo interconfederale Cgil, Cisl, Uil e Confindustria su nuovo sistema di relazioni industriali e modello contrattuale

Carissimi,

con questa intesa, siglata il 9 marzo 2018, Cgil, Cisl e Uil hanno voluto definire contenuti e linee di indirizzo per rilanciare le relazioni industriali, la contrattazione collettiva, estendendone l'efficacia, e in questo modo, il ruolo delle Parti Sociali, ponendosi l'obiettivo di contribuire allo sviluppo del Paese in generale e del settore manifatturiero in particolare.

Per il Sindacato Confederale italiano, infatti, è fondamentale in questa fase dare risposte serie e credibili ai problemi della crescita economica, della occupazione, della salute e sicurezza, della competitività delle imprese e dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori, intervenendo a tal fine anche per qualificare la rappresentatività delle Parti Sociali e contrastare, così, il dumping contrattuale.

Serve, al contempo, realizzare diritti universali di welfare in materia di sanità, istruzione, formazione, politiche attive, previdenza, e non autosufficienza: solo così si potrà traguardare uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile.

Questi diritti vanno traguardati per tutto il Paese a partire dal Mezzogiorno d'Italia.

In quest'ottica, la contrattazione nazionale e aziendale/territoriale dovrà sempre più tendere ad individuare tutte le misure utili a raggiungere tali obiettivi. Per questo l'accordo sottoscritto, nello stabilire compiti e funzioni dei due livelli di contrattazione, ha lasciato, seppur in una cornice di regole bene definite, la possibilità per i singoli Ccnl di ricercare le soluzioni più adatte a favorire lo sviluppo sociale, economico, occupazionale e reddituale dei singoli settori.

Questo lavoro, che impegnerà il Sindacato Confederale unitario per i prossimi anni a tutti i livelli si configura come un contributo innovativo al sistema di relazioni industriali e alla sua modernizzazione e al rafforzamento della democrazia nel nostro Paese e in Europa.



1. Le ragioni

Con questo accordo, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil hanno voluto ribadire l'autonomia delle Parti sociali e, allo stesso tempo, riaffermare che le relazioni sindacali costituiscono un valore aggiunto indispensabile per contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla diminuzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, al miglioramento della competitività delle imprese e all'aumento dell'occupazione. In quest'ottica, si è provveduto a stilare linee di indirizzo utili ad ammodernare il sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva attraverso una "governance equilibrata" in grado di tener conto alle specificità contrattuali e produttive dei singoli settori.

2. Il contesto

Per concretizzare e consolidare la fase di ripresa e di crescita economica che sta caratterizzando il nostro Paese, le Parti ritengono indispensabile costruire una nuova politica industriale, basata su missioni strategiche, che faccia perno su l'incremento degli investimenti pubblici e privati orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture e alla competitività. **Inoltre, è assunto condiviso la necessità di aumentare la competitività delle imprese, far crescere i salari delle lavoratrici e dei lavoratori e realizzare forme efficaci di partecipazione.** A ciò si devono affiancare, inoltre, politiche indirizzate ai giovani, migliorando il rapporto tra scuola e lavoro, e che sappiano cogliere a pieno le possibilità di Impresa 4.0 attraverso investimenti in ricerca e sviluppo.

3. Tre obiettivi centrali

- **condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto e basata su formazione, ricerca e innovazione, in grado di assicurare all'Italia una crescita sostenibile ed inclusiva,** atta a superare i dualismi produttivi e territoriali, in particolare per quanto attiene al Mezzogiorno, presenti nel Paese;
- **realizzare un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento, in particolare, dei giovani e delle donne.** E che trovi il giusto equilibrio tra politiche attive e passive, in modo da tutelare le transizioni occupazionali e facilitare, al contempo, l'incontro tra domanda e offerta;
- **rafforzare un modello di relazioni sindacali autonomo – innovativo – partecipativo, in grado di sostenere il collegamento virtuoso tra innovazione – produttività – retribuzioni.**



4. Democrazia e misura della rappresentanza

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil ritengono indispensabile consolidare quanto previsto, in termini di certificazione e misurazione della rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali, nel T.U. del 10 gennaio 2104. In quest'ottica, e al fine di rendere "universale" la raccolta dei dati, chiedono la piena collaborazione delle Istituzioni per superare le problematiche ancora esistenti in merito alla acquisizione dei verbali RSU e alla volontarietà del conferimento dei dati sulle deleghe da parte delle aziende. **Le Parti, poi sottolineano che è necessario misurare anche la rappresentanza di parte datoriale, definendo impegni per un modello di certificazione, anche condiviso con le altre Associazioni datoriali. Inoltre, in questo modo si potrà porre un argine al proliferare dei Ccnl e relativo "dumping contrattuale", certificato dal CNEL, al quale abbiamo assistito negli ultimi anni.**

Proprio per porre un argine alla contrattazione in dumping e al proliferare dei Ccnl, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil chiedono al CNEL di effettuare una ricognizione:

- dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro preciso;
- dei soggetti firmatari dei Ccnl al fine di verificarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, in seguito a quanto effettuato dal CNEL, si riservano poi di proporre misure che assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e che impediscano, al contempo, di violare o forzare arbitrariamente gli ambiti di applicazione dei Ccnl, nonché di garantire una più stretta correlazione tra Ccnl applicato e reale attività di impresa.

Confindustria e CGIL CISL UIL ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia possano rappresentare, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.

Infine, le Parti ribadiscono la necessità che i singoli Ccnl diano attuazione al T.U. anche per quanto concerne, per ambo le parti contraenti, la previsione di clausole e procedure di raffreddamento e l'individuazione di misure volte a sanzionare l'inadempimento contrattuale.



5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ribadiscono che i processi di trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro richiedono una “governance adattabile “ della contrattazione collettiva. E’ “convinzione comune” delle Parti, infatti, “che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possa meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile”.

A tal fine vengono enunciate le seguenti linee di indirizzo:

- viene ribadita l’articolazione contrattuale basata su due livelli: contratto nazionale e contrattazione decentrata;
- **la contrattazione collettiva dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare la produttività e i salari reali, favorendo i risultati delle imprese e valorizzando i contenuti e le competenze espresse dal lavoro;**
- il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore;
- il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità;
- il Ccnl dovrà individuare il **TEC** (trattamento economico complessivo) e il **TEM** (trattamento economico minimo) che corrisponde ai minimi tabellari.
- **il TEC comprende il TEM e tutti i trattamenti economici qualificati come comuni per tutti i lavoratori occupati nel settore, ivi compreso solo a questo fine le forme di Welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria), le eventuali quote di produttività erogate a livello nazionale ecc..., secondo la disciplina determinata dallo stesso Ccnl;**
- **il Ccnl dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso, sia quantitativo che qualitativo, della contrattazione di secondo livello** anche territorialmente sia laddove presente secondo la prassi in essere sia attraverso lo sviluppo e il monitoraggio dell’accordo del 14 luglio 2016;
- **gli aumenti del TEM (minimi tabellari), per tutto il periodo di vigenza contrattuale come individuato dal relativo Ccnl, dovranno essere effettuati in funzione delle variazioni dell’IPCA attraverso modalità, relative alle formulazioni della base di calcolo**



(valore punto) e alla sua corresponsione temporale (ex post – ex ante), che sono lasciate alla determinazione dei singoli Ccnl, secondo le regole condivise per norme o prassi.

6. Relazioni Industriali

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si impegnano a produrre specifiche intese riguardanti:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

Le parti ritengono essenziale salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico del quale il welfare contrattuale deve essere integrativo e non sostitutivo. Confindustria e Cgil, Cisl e Uil considerano inoltre necessario **costruire un sistema di governance di questa materia, anche attraverso forme di bilateralità, capace di ottimizzarne e qualificarne i contenuti.** Questo, in particolare, per quanto riguarda campi considerati di “interesse generale” come: la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria, la tutela della non autosufficienza e le prestazioni di welfare sociale. Per conseguire questo obiettivo le parti ritengono necessario fissare con accordi di livello interconfederale alcune linee di indirizzo per la contrattazione per consentire anche nei settori privi di specifiche iniziative una maggiore universalità nelle tutele In particolare, per quanto riguarda il secondo pilastro previdenziale che costituisce sempre più un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale, le Parti, viste anche le ultime riforme pensionistiche, ritengono opportuno avviare un confronto con le Istituzioni volto a migliorare la fiscalità di vantaggio su queste prestazioni, ridurre la tassazione sui rendimenti e facilitare gli investimenti dei fondi previdenziali in economia reale.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che la competitività del nostro sistema produttivo si fonda sempre di più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Per questo motivo devono essere intensificati gli investimenti che vanno in questa direzione e, al contempo, è necessario potenziare gli strumenti che certificano le competenze acquisite.



In quest'ottica, le Parti considerano essenziale operare sul nostro sistema educativo migliorando l'efficienza dell'offerta scolastica, a tutti i livelli, e **valorizzando i percorsi virtuosi in alternanza scuola-lavoro, questo soprattutto per rispondere alle nuove esigenze dettate da "Impresa 4.0"**.

Allo stesso modo, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono essenziale avviare un confronto con il Governo, proprio per rispondere alle trasformazioni tecnologiche e digitali in atto, al fine di attivare un grande piano formativo, attraverso i fondi per la formazione continua (Fondimpresa) e godendo di una fiscalità di vantaggio, per accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro e ridurre gli effetti che l'introduzione di tecnologie innovative potrebbero avere sull'occupazione.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A tal fine, le Parti ritengono necessario riprendere il confronto per addivenire a una intesa per la piena attuazione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, anche attraverso forme di partecipazione organizzativa che favoriscano il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro. **Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione delle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro – supportando le politiche attive per l'occupazione – sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.** In quest'ottica, l'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria, già durante la fruizione della Cassa Integrazione, andrà accompagnato da un maturo e responsabile confronto tra le parti in azienda volto a rafforzare la possibilità di riqualificazione e di ricollocazione nelle crisi che prevedono possibili esuberi.

e) Partecipazione

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil condividono la necessità di sostenere, anche attraverso il decentramento della trattativa collettiva, le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa nelle imprese. La maggiore autonomia che questa intesa assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

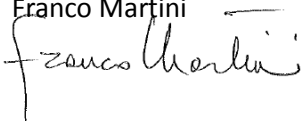


Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, infine, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

Cordiali saluti,

Le segreterie confederali

CGIL

Franco Martini


CISL

Gigi Petteni


UIL

Tiziana Bocchi
