

**Accordo Interconfederale Confindustria CGIL – CISL – UIL sulla rappresentanza e sulla validità dei contratti aziendali (28 giugno 2011).**

A tutte le Strutture Cisl  
Loro Sedi

Roma, 28 giugno 2011

Prot. n. SG.11466/cr

In allegato, vi rimettiamo l'accordo interconfederale siglato, ieri, 28 giugno tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Fraterni saluti.

Il Segretario Generale

Raffaele Bonanni

**Accordo Interconfederale Confindustria CGIL – CISL – UIL 28.06.2011 sulla rappresentanza e sulla validità dei contratti aziendali**

Nell'incontro del 28 giugno tra Confindustria e CGIL CISL UIL dopo un proficuo confronto è stato siglato un' accordo interconfederale in materia di rappresentanza e criteri per la validità generale dei contratti aziendali. ( allegato n.1 )

Sulla rappresentatività ai fini delle trattative e della stipula dei Ccnl si darà attuazione all'accordo Cgil Cisl Uil del 2008 prevedendo la certificazione degli iscritti attraverso l'Inps, da calcolare, poi, in modo ponderato con i voti nelle elezioni Rsu.

E' prevista una soglia di accesso pari al 5% dei lavoratori occupati in ogni settore.

Per quanto riguarda i contratti aziendali essi verranno considerati validi e vincolanti per tutti sulla base della maggioranza semplice nelle RSU.

Nel caso di presenza delle RSA la rappresentatività verrà "pesata" con la percentuale degli iscritti alle singole organizzazioni per definire la maggioranza per la stipula dei contratti aziendali

ed è prevista l'eventualità . se richiesta da un'organizzazione sindacale o dal 30% di lavoratori . di effettuare un voto tra i lavoratori, che esprimendosi a maggioranza, può respingere l'accordo.

Quando negli accordi aziendali, così definiti, sono contenute clausole di tregua, esse vincolano tutte le organizzazioni sindacali operanti in azienda.

L'intesa poi prevede che gli accordi aziendali possano definire intese modificative di istituti contrattuali del Ccnl secondo le procedure previste negli stessi contratti nazionali e quando non previste anche direttamente attraverso il contratto aziendale stipulato dalle rappresentanze sindacali in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria nei casi di crisi aziendale o di nuovi significativi investimenti e relativamente agli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, agli orari di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

Infine le parti hanno concordato di richiedere al Governo ed al Parlamento che venga confermato il sostegno alla contrattazione collettiva decentrata rendendo strutturale la detassazione del 10 % del salario di produttività e la decontribuzione.

In parallelo all'intesa è stato riproposto per quanto riguarda i rapporti tra le tre Confederazioni relativamente agli Accordi Interconfederali generali e alla stipula dei Ccnl il Protocollo del 2008, già approvato dagli organi nazionali di Cgil - Cisl e Uil (allegato 2 )

La Segreteria della Cisl esprime grande soddisfazione per questo Accordo che riveste grande importanza per tre ragioni:

1. Esso rappresenta un importante segnale di responsabilità delle parti sociali in un momento particolarmente difficile della situazione sociale del Paese, ancora alle prese con le conseguenze occupazionali della grave crisi economica e produttiva dalla quale è possibile uscire solo attraverso un grande impegno generale a realizzare intese che in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori rilancino la qualità, la competitività, la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.

2. Questo accordo risulta l'ultimo tassello della riforma della contrattazione collettiva del gennaio 2009 che ha permesso in questi due anni la stipula dei contratti nazionali in scadenza, l'avvio di una robusta stagione di contrattazione decentrata che ora con questo accordo trova nuovo impulso e soprattutto nuove regole condivise da tutti, utili a dare efficacia e validità ai contratti aziendali, anche in presenza di divergenze tra le organizzazioni sindacali.

Si tratta di una evoluzione pienamente coerente con i contenuti dell'accordo sulla contrattazione del 2009 ed è motivo di grande soddisfazione della Cisl che dopo molti rifiuti ed auto-esclusioni abbia visto la sigla anche della Cgil, in particolare sulle questioni più problematiche come le clausole di tregua e le intese modificative (nuova definizione di deroghe ) che spesso in questi anni sono state oggetto di incomprensioni e di attacchi alla Cisl e al suo gruppo dirigente.

Con questa intesa sarà possibile ora dare pieno impulso alla contrattazione decentrata sia nelle aziende in cui produttività è in crescita e pertanto essa dovrà essere ridistribuita a vantaggio dei lavoratori sia nelle aziende in crisi come strumento utile ad attrarre nuovi investimenti ed a rilanciare l'occupazione.

3. L'Accordo interconfederale definisce altresì un significativo pluralismo dei modelli di rappresentanza, facendo evolvere, senza cancellarlo, l'accordo del 1993.

Accanto alle Rsu che vengono confermati nelle loro funzioni nei settori dove hanno avuto una diffusione e un radicamento, mantengono piena legittimità le RSA, anche in proiezione futura, andando, quindi, oltre alla funzione decrescente e residuale delineata dall'accordo del 93.

La pluralità nei modelli di rappresentanza e la definizione condivisa di regole per decidere a maggioranza anche nei casi in cui esistono forti divergenze tra le organizzazioni sindacali configurano un nuovo assetto del sindacalismo confederale italiano che resta fondato sulla

vocazione alla sintesi tra diverse culture e modelli senza che ciò possa, tuttavia, mai configurare per nessuna organizzazione un diritto di veto e porti quindi ad una paralisi nell'azione del sindacato.

Anche in questa occasione, si è dimostrata l'importanza dell'azione di Cisl, unitamente alla Uil, nel cercare con tenacia e determinazione i punti d'incontro nel sindacato confederale e nei confronti delle Associazioni datoriali, senza rinunciare mai alla propria identità sindacale e ai propri valori di riferimento, primo fra tutti l'autonomia del sindacato per poter rappresentare e tutelare al meglio i lavoratori.

### **La Segreteria Confederale della Cisl**

All.:

Accordo 28 giugno 2011 primo testo

Intesa 28 giugno 2011 Valenza generale

Archivio storico Cisl

Accordo interconfederale  
fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

Le parti

premessi 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 le 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

CONFINDUSTRIA

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.