

24 Novembre 2016

Confcommercio, accordo su relazioni sindacali e modello contrattuale

"Cuore" dell'accordo con Cgil, Cisl e Uil è l'intesa sui criteri di misurazione della rappresentanza - non solo per le organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale - per arginare il "dumping" contrattuale





Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil hanno firmato l'accordo sul nuovo sistema di

relazioni sindacali e il nuovo modello contrattuale nel Terziario. La firma e la presentazione sono avvenute nel corso di una conferenza stampa che si è tenuta presso la sede confederale alla quale hanno partecipato il presidente di Confcommercio, Carlo Sangalli, il segretario generale della Cgil, Susanna Camusso, il segretario generale della Cisl, Annamaria Furlan, e il segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo. L'accordo parte dall'intesa per stabilire criteri di misurazione della rappresentanza non solo per le organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale, per lottare contro il "dumping" contrattuale. Il contratto nazionale rimane centrale ed è affiancato dal contratto aziendale o territoriale che può in parte modificarlo. Non ci sono automatismi per gli aumenti, ma si fa riferimento agli andamenti dei settori e ai risultati della trattativa. "Cuore dell'accordo – commenta Enrico Betti, responsabile della Area Politiche del Lavoro dell'Ascom Confcommercio Bergamo – è l'intesa sui criteri di misurazione della rappresentanza non solo per le organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale, al fine di lottare contro il "dumping" contrattuale".

I contenuti dell'accordo:

- Definisce le principali direttrici attraverso cui sviluppare un nuovo sistema di relazioni sindacali e di regole per i contratti collettivi nei settori rappresentati da Confcommercio.
- Le parti condividono l'importanza di criteri di misurazione non solo per le Organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale, e Confcommercio conferma la propria disponibilità ad individuare idonei indicatori in tal senso.
- La rappresentanza deve essere un pre-requisito per sottoscrivere i contratti.
- In questa logica le Parti condividono la necessità di arginare fenomeni di dumping, soprattutto di tipo retributivo, attraverso adeguate misure legislative, che garantiscano (come già previsto oggi per i minimi contributivi) il rispetto delle retribuzioni individuate dai contratti sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.
- Si evidenzia che il ruolo dei corpi intermedi non si esaurisce con la firma dei contratti, deve potersi esprimere nella rappresentanza degli interessi collettivi in tutte le sedi Istituzionali e su tutti i temi di rilevanza economica e sociale, recuperando con una sede di confronto permanente quella precisa funzione affidata al CNEL dalla Costituzione.
- Si condivide la centralità del Contratto Nazionale, che avrà durata quadriennale, e sarà la sede non solo per definire le retribuzioni, ma anche per concordare norme operative per migliorare la produttività e la competitività delle imprese.
- Per gli aumenti retributivi, il contratto collettivo nazionale prenderà a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.

- Ciascun CCNL individuerà elementi oggettivi e condivisi per la valutazione e la verifica, all'interno della vigenza, degli aumenti retributivi definiti, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.
- Il contratto nazionale deve potersi anche adeguare a esigenze specifiche individuate in azienda e quindi, si potranno definire, con accordi aziendali o territoriali, modifiche e/o deroghe di norme e istituti, anche economici, previsti dallo stesso Contratto Nazionale.
- A livello aziendale sarà possibile definire nuove figure professionali e a livello territoriale si potranno sottoscrivere accordi quadro, offrendo così ulteriori spazi per il miglioramento di produttività e premialità detassata.
- Si valorizza il welfare contrattuale sottolineando che grandi pilastri del welfare, quali previdenza e sanità integrativa, non si sviluppano nella frammentazione di mille rivoli, ma nelle masse critiche che garantiscono sostenibilità e buone prestazioni.
- Si apprezza che il governo, abbia assunto il principio, sostenuto e rappresentato dalle Parti stesse, che il welfare contrattuale va sostenuto in correlazione al contributo valoriale che offre, non per il livello contrattuale che lo prevede prevedendo l'applicazione del vantaggio fiscale anche al welfare che deriva dal contratto nazionale.
- Richiamando l'accordo sulla Governance della bilateralità del 2014, Le parti riconfermano l'importanza di proseguire nella riforma adottando strumenti idonei a favorire l'efficienza delle gestioni, affinché gli enti bilaterali siano sempre più considerati un valore reale e concreto da dipendenti e imprese.
- Si condivide infine un impegno a consolidare le relazioni sindacali confederali attraverso incontri periodici su temi di interesse comune.