Accordo Interconfederale
tra Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil
per un nuovo sistema di relazioni sindacali
e modello contrattuale

PREMESSA

Confcommercio e CGIL, CISL, UIL condividono la necessità di costruire un sistema di relazioni sindacali che abbia a riferimento le specificità dei settori economici, anche considerando le esperienze consolidate in materia di rappresentanza, contrattazione, welfare contrattuale e sistemi di bilateralità.

Il terziario di mercato costituisce la principale area di occupazione del Paese. Questa economia è caratterizzata da continua innovazione di prodotto, di processo e di servizio, tale da richiedere una visione prospettica, anche sul versante delle relazioni sindacali, chiamate ad anticipare quell'evoluzione delle economie con cui debbono confrontarsi le imprese che operano su questi mercati.

Per tali ragioni, le Parti sostengono la necessità che le politiche del terziario costituiscano un riferimento essenziale per la crescita del Pil e lo sviluppo economico e sociale del Paese.

Confcommercio e le Federazioni ed Associazioni ad essa aderenti sottoscrivono, con le categorie di CGIL, CISL, UIL, 14 Contratti Nazionali, che coprono tutto il ventaglio del Terziario di mercato: dalla distribuzione all'Information Technology; dal turismo ricettivo alla ristorazione, nonché produzione e trasformazione di alimenti e bevande, ai pubblici esercizi, alle attività ludico-ricreative e di intrattenimento; dagli Impianti sportivi alle Associazioni dilettantistiche; dai Trasporti, terrestri e marittimi, alla Vigilanza; dai servizi alle imprese ai servizi alle persone.

Le Parti, pertanto, ritengono che la contrattazione collettiva sia luogo privilegiato per la proficua individuazione di strumenti atti a migliorare la competitività delle imprese e i fattori di crescita del sistema economico e dell'occupazione, nonché ambito di regolazione delle relazioni sindacali,

anche attraverso il reciproco riconoscimento di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori.

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

In coerenza con questi obiettivi le Parti, nell'aggiornare con la presente intesa le caratteristiche e gli assetti del modello contrattuale nei settori rappresentati, ribadiscono il valore e la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento:

- che abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici minimi per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- che consenta la possibilità di aggiornamento di istituti contrattuali in modo coerente con le variazioni dei bisogni legati all'evoluzione dell'innovazione tecnologica e di mercato;
- che offra a tutti i lavoratori ed ai datori di lavoro dei settori, comparti ed attività interessate, l'opportunità di costruire modelli di regolazione aziendale specifici per ciascuna impresa;
- che rappresenti una garanzia di leale concorrenza tra le imprese;
- che favorisca il sostegno all'occupazione ed a positive condizioni di lavoro.

Nell'ambito dell'attuazione della riforma delle Politiche attive, fortemente auspicata dalle parti, assume rilevanza il coordinamento tra le politiche attive e gli strumenti e le risorse per la loro attuazione.

Le Parti ribadiscono altresì l'importanza fondamentale delle dimensioni e relative masse critiche presenti nella contrattazione collettiva nazionale, per l'efficace e funzionale gestione di strumenti di welfare contrattuale ad alto valore sociale ed a costi contenuti.

RAPPRESENTANZA

Le Parti, nel riconfermare i contenuti dell'Accordo sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015, e nel condividere l'impegno per il suo completamento e la sua attuazione, ritengono necessario valorizzare i corpi intermedi quali soggetti di rappresentanza per imprese e lavoratori attraverso certezza delle regole.

A tal fine Confcommercio e Cgil Cisl Uil hanno condiviso l'importanza di addivenire a 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.

Le Parti condividono, altresì, la necessità di arginare fenomeni di dumping, soprattutto di tipo retributivo, attraverso adeguate misure legislative, che garantiscano il rispetto delle retribuzioni minime individuate dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, come già previsto per i minimi contributivi. In particolare, rafforzando quanto già previsto dall'art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989, dove si prevede che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi e che, come previsto dall'art. art. 2, co. 25, L. n. 549/1995, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Le parti auspicano che in tal modo si giunga anche ad una riduzione dei molteplici contratti collettivi esistenti, spesso insistenti su medesimi settori/comparti.

Risulta quindi centrale determinare il peso della rappresentatività delle Organizzazioni, individuando forme di oggettiva misurazione, al fine di determinare quelle comparativamente più rappresentative, in quanto la rappresentatività deve costituire un prerequisito della contrattazione.

Le Parti, tuttavia ritengono che il ruolo di rappresentanza dei corpi intermedi non si esaurisca nell'esercizio della contrattazione collettiva, ma che estenda i propri confini alla tutela degli interessi collettivi disciplinati attraverso appositi atti legislativi e nelle sedi istituzionali preposte.

Per queste ragioni, le Parti Sociali, nel rapporto con le Istituzioni, intendono contribuire in modo fattivo allo sviluppo del Paese nel rispetto di quel principio di sussidiarietà che permea la nostra Carta Costituzionale.

Pertanto, nell'evoluzione delle modalità di confronto istituzionale, permane la necessità di dare voce pubblica alle rappresentanze che si riconoscono liberamente e spontaneamente nelle formazioni sociali, con la finalità di consentire un sano esercizio della così detta democrazia partecipativa.

Le Parti, alla luce del ruolo che la stessa Costituzione riconosce alle formazioni sociali nella tutela dei cittadini e del lavoro, ritengono che l'abolizione del CNEL non possa cancellare il diritto di rappresentanza degli interessi.

Le Parti convengono pertanto sulla necessità di costituire una "Sede Permanente" delle rappresentanze, aperta alle Organizzazioni che ne abbiano i requisititi in termini di rappresentanza, dove sviluppare confronti finalizzati a soluzioni e proposte in materie economiche e sociali da sottoporre alle Istituzioni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le Parti sono consapevoli della rilevanza che assume la crescita della produttività nelle imprese ai fini della crescita complessiva del sistema Paese.

Le Parti tuttavia ritengono che in materia di competitività e crescita incidano, oltre alla produttività del lavoro, altri rilevanti elementi quali i costi dell'energia ed idonee infrastrutture, al pari di rilevanti ambiti di intervento quali la semplificazione della burocrazia, la garanzia di legalità, la certezza del diritto e adeguati livelli di istruzione e formazione.

Su questi elementi, che offrono decisivi spazi di miglioramento, le Parti ritengono opportuni ulteriori interventi del Governo e del Parlamento, finalizzati a fornire al Paese nel suo complesso un sistema economico e sociale positivo e orientato allo sviluppo, cui le Parti intendono contribuire.

Le Parti condividono che nelle diverse aree riferibili al Terziario quali Commercio, Servizi, Turismo, Trasporti, Vigilanza e in tutti gli altri ambiti rappresentati, il CCNL, che avrà durata quadriennale, dovrà contenere regole normative ed economiche applicabili alle imprese ed ai lavoratori ricompresi nella sfera di applicazione.

Il contratto nazionale, nel sistema delle categorie afferenti a Confcommercio, è da tempo uno strumento in grado di coniugare esigenze organizzative e flessibilità per le imprese di tutte le dimensioni, con tutele collettive e un significativo welfare integrativo per tutti i dipendenti.

Il CCNL pertanto, non si limita a stabilire i trattamenti retributivi minimi, ma è anche sede per concordare previsioni in materia di flessibilità e produttività immediatamente esigibili per le aziende, adeguabili all'evoluzione del quadro organizzativo, normativo ed economico e dare certezze al mondo del lavoro rispondendo a nuovi bisogni.

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.

Le Parti sono consapevoli che il CCNL deve consentire anche l'apertura verso esigenze specifiche individuate in azienda con accordo tra le parti e, in tal senso, convengono sulla funzionalità di un modello articolato su due livelli per fornire risposte più specifiche in relazione alle caratteristiche e alle peculiarità dell'azienda o del territorio, intervenendo sui processi aziendali e del lavoro o su dinamiche territoriali.

Il CCNL, pertanto, definisce l'ambito di operatività della contrattazione aziendale o territoriale, anche nella direzione di modificabilità delle disposizioni adottate nel CCNL stesso, per specifiche soluzioni sul mercato del lavoro, sullo svolgimento dei rapporti di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, finalizzate alla produttività della singola impresa, evitando che possa realizzarsi una sovrapposizione di costi.

In tal senso, il CCNL può definire anche la modifica di norme del contratto medesimo, per il miglioramento della competitività delle imprese, consentendo la possibilità di adottare specifiche previsioni, attraverso intese aziendali o territoriali per crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno, con effetti derogatori e/o sospensivi in via sperimentale di istituti del CCNL, compresi quelli a contenuto economico come definito nei singoli CCNL.

Le parti ritengono che tali soluzioni contrattuali possano favorire l'attrazione di nuovi investimenti, lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività e/o concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione.

Le Parti confermano che i contratti nazionali possano affidare al livello aziendale anche l'accordo sull'individuazione di nuove figure professionali.

Si confermano, altresì per la contrattazione aziendale e territoriale:

- *alternatività e non sovrapponibilità della contrattazione territoriale rispetto a quella aziendale*: gli accordi territoriali, non trovano applicazione nei confronti delle aziende che abbiano già sottoscritto un accordo aziendale, anche se questo riguardi temi differenti rispetto a quello territoriale;
- *variabilità dei riconoscimenti economici*: l'erogazione di premi od emolumenti di analoga natura deve trovare fondamento in reali incrementi di competitività/dell'impresa, per cui occorre collegare premi variabili ad indicatori di produttività, in coerenza con le vigenti disposizioni legislative ed amministrative in materia di detassazione dei trattamenti economici legati alla produttività.

La contrattazione territoriale, considerate le realtà imprenditoriali estremamente varie e composite che caratterizzano l'economia del terziario, nonché la presenza di differenti dimensioni aziendali, che determinano difficoltà nella individuazione di indicatori uniformi per la misurazione della produttività, potrà definire accordi territoriali "quadro" cui le aziende potranno formalmente aderire, indicando le misure e le previsioni adottate tra quelle definite nell'accordo stesso per applicare la fiscalità agevolata a quote variabili riconosciute in azienda.

In tal senso la contrattazione territoriale potrà assumere la funzione di valorizzare ulteriori spazi per il miglioramento di produttività e premialità anche per la singola azienda.

Le Parti hanno costituito il Fondo interprofessionale per la formazione continua For.Te., condividendo l'importanza della formazione quale leva strategica per la competitività delle imprese e la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori.

Coerentemente, condividono la finalità di incrementare e rendere sempre più aderente agli obiettivi sopra richiamati, l'attività di formazione, anche riducendo la dispersione nelle adesioni ai Fondi Interprofessionali, garantendo trasparenza ed efficienza nella gestione delle risorse per la formazione continua. In tale senso assume rilievo, per la condivisione dei piani formativi da presentare a Fondo For.Te, la definizione di una procedura confederale tra i soci del Fondo.

WELFARE CONTRATTUALE

Le profonde crisi economiche e finanziarie che hanno caratterizzato il mercato globale in questi ultimi dieci anni, la situazione demografica del Paese e le esigenze della finanza pubblica, sempre più vincolata al rispetto dei rigorosi parametri europei, stanno producendo un progressivo arretramento del welfare pubblico ed un conseguente aumento delle diseguaglianze sociali.

Per questo le Parti condividono che il welfare pubblico debba continuare a svolgere la sua funzione costituzionalmente garantita a sostegno del cittadino, a fronte del rilevante carico fiscale presente nel Paese, la cui necessaria riduzione non può determinare un indebolimento del welfare stesso.

Le Parti pertanto guardano con preoccupazione ad un arretramento del welfare pubblico a livello nazionale e locale, per prestazioni fino ad oggi garantite dalla fiscalità generale.

Le Parti, diversamente, ritengono che, con particolare riferimento alla previdenza e all'assistenza sanitaria complementari, che hanno già sviluppato una significativa esperienza di welfare contrattuale, si possano realizzare sinergie per un modello integrato tra primo e secondo pilastro, dove i due pilastri lavorino l'uno a sostegno all'altro.

Le Parti auspicano che in questa direzione si continuino a sviluppare politiche di sostegno a vantaggio di imprese e dipendenti.

A tal proposito, in riferimento all'intervento del Governo sull'interpretazione dell'art. 51 del TUIR circa l'applicazione del vantaggio fiscale anche al welfare che deriva dal contratto nazionale, le Parti valutano positivamente che sia stato 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.

L'assistenza sanitaria contrattuale e la previdenza complementare costituiscono infatti strumenti fondamentali per garantire welfare di vantaggio che dovrebbe essere obiettivo primario del Paese soprattutto alla luce delle evidenti difficoltà in cui incorrono le future generazioni e quindi vanno sgravate da oneri aggiuntivi e contributi di solidarietà. In questa logica, la valorizzazione del welfare contrattuale previsto dai contratti nazionali, che ottimizza il vantaggio derivante da rilevanti masse critiche, deve continuare ad essere sviluppata anche nelle politiche di incentivazione fiscale e contributiva messe in atto dal Governo.

BILATERALITA'

La bilateralità ha la propria fonte istitutiva nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

La bilateralità è strumento paritetico delle parti sociali ed è stata elemento importante nell'azione e nelle politiche contrattuali nazionali e nelle conseguenti articolazioni territoriali; nel corso del tempo si sono ampliati i suoi compiti e le sue funzioni.

La bilateralità è stata intesa come momento di confronto tra le parti nella gestione delle problematiche collegate al mondo del lavoro, ma anche come interprete di nuovi bisogni, legati ad una popolazione che cambia e ad un mercato del lavoro che ha visto negli ultimi anni mutare radicalmente, soprattutto nel terziario e nei servizi, esigenze di imprese e lavoratori. Per queste ragioni le Parti hanno condiviso una riforma della governance della bilateralità, al fine di rendere tali sistemi sempre più efficaci e trasparenti.

Le Parti, confermando i contenuti dell'Accordo interconfederale sulla Governance del 20 febbraio 2014 e il recepimento degli stessi nei contratti collettivi con appositi accordi di categoria, volti a definire regole certe, ritengono che la bilateralità sviluppata dalla contrattazione in una logica di condivisione, quale peculiare esperienza di partecipazione tra le parti, debba proseguire il percorso già avviato di efficientamento sia in termini di prestazioni, che di capacità di rispondere a bisogni emergenti, anche rimodulando prestazioni già esistenti, così da essere percepita

come un valore reale e concreto dai diretti interessati, ovvero dipendenti e imprese.

Le parti riconfermano l'importanza di proseguire nella riforma della bilateralità a tutti i livelli, adottando strumenti idonei a favorire l'efficienza e trasparenza delle gestioni, per tutte le categorie, nonché di proseguire con il progressivo accorpamento degli Enti bilaterali territoriali, anche al fine di beneficiare di più rilevanti masse critiche a vantaggio delle prestazioni.

***

Le Parti, convenendo sulla rilevanza di consolidare proficue e costanti relazioni sindacali a livello confederale, si incontreranno periodicamente su temi di comune interesse.

Roma 24 novembre 2016

Confcommercio - Imprese per l'Italia

CGIL

CISL

UIL