



Roma, 13 dicembre 2018

**A TUTTE LE STRUTTURE
CGIL CISL UIL**

LORO SEDI

Carissimi,

l'Accordo Interconfederale sottoscritto il 12 dicembre tra Cgil, Cisl e Uil e Agci, Confcooperative e Lagacoop completa un percorso iniziato con il documento unitario del gennaio 2016 con il quale il Sindacato Confederale definiva le linee guida di ammodernamento e aggiornamento degli assetti delle relazioni sindacali ed industriali in Italia. Quel documento del gennaio 2016 è stato la guida di tutti gli Accordi interconfederali sottoscritti in questi anni con Confindustria, Confcommercio, Associazioni Artigiane, Confapi e Confesercenti.

Con l'Intesa siglata le Parti hanno voluto, innanzitutto, rilanciare anche nel comparto cooperativo una politica salariale espansiva che rafforzi la ripresa economica e sostenga lo sviluppo del Paese. Allo stesso tempo, sono stati individuati strumenti utili per favorire l'aumento sia qualitativo che quantitativo dell'occupazione, a partire dal Mezzogiorno, e per far crescere la produttività e la competitività del tessuto produttivo. È stata, poi, ribadita l'importanza della funzione, anche sociale, dei corpi intermedi e della contrattazione a tutti i livelli. Infine, si è voluto rimarcare la necessità di migliorare la formazione e le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori così come quella di incrementare forme di partecipazione non solo organizzativa ma anche strategica. Su diversi di questi temi l'accordo raggiunto individua soluzioni più specifiche e avanzate, valorizzando peculiarità delle relazioni sindacali del settore e la tipologia di impresa cooperativa.

Di seguito i punti principali dell'Accordo.

1. Rappresentanza

Cgil, Cisl e Uil con Legacoop, Confcooperative e Agci, hanno stabilito di affrontare il tema della rappresentanza datoriale individuando criteri di misurazione da allegare all'accordo interconfederale sulla rappresentatività siglato tra le parti il 28 luglio 2015. Nel dettaglio le Parti hanno previsto di assumere l'impresa cooperativa quale ambito di "misurazione della rappresentatività" al fine di introdurre la tipologia giuridica delle aziende come aspetto rilevante per la determinazione degli ambiti generali di rappresentanza e facendo così un primo concreto passo verso una perimetrazione dei confini contrattuali. Questo con l'obiettivo di combattere la diffusione di contratti pirata e di stigmatizzare le "cooperative spurie".

2. Gli assetti della Contrattazione Collettiva Cooperativa

Viene confermato il modello contrattuale basato su due livelli: nazionale e decentrato (territoriale o aziendale) in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015.

Il Ccnl, che di norma avrà durata quadriennale, costituisce la primaria fonte regolatoria, economica e normativa, per tutti i lavoratori impiegati nel settore, e definisce le modalità e le competenze di rimando al secondo livello aziendale o territoriale. Al secondo livello spetta invece il compito di definire forme di partecipazione, regolare l'organizzazione del lavoro e dare attuazione a tutto quanto demandato ad esso dal Ccnl.

Dal punto di vista salariale, tutta la contrattazione collettiva dovrà tendere a migliorare e incrementare il valore dei salari. I minimi tabellari insieme a tutti i trattamenti economici o le forme di welfare (in particolare previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa), che il CCNL qualificherà come comuni a tutti i lavoratori del settore andranno a comporre il trattamento economico complessivo. Nel CCNL saranno evidenziate la natura e la durata di questi trattamenti economici, oltre che il livello di contrattazione in cui saranno declinati dovendo disciplinare gli eventuali effetti di sommatoria fra il primo e il secondo livello.

La variazione dei minimi tabellari avverrà secondo la prassi e le regole nei vari CCNL, in base agli scostamenti dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea (IPCA), al netto dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT.

La contrattazione economica nel secondo livello si dovrà basare su premi variabili strettamente

connessi agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in coerenza con le vigenti normative di incentivazione fiscale applicabili. Particolarmente rilevante è la disponibilità ottenuta allo sviluppo in questo senso della contrattazione territoriale.

Infine, le Parti condividono l'obiettivo di realizzare fin già dai prossimi rinnovi dei CCNL un incisivo processo di semplificazione dei testi dei contratti collettivi di lavoro al fine di facilitarne la generale comprensione ed applicazione, attraverso una distinzione tra le norme contrattuali e quelle previste in sede legislativa laddove, quest'ultime, siano meramente riprodotte nel contesto contrattuale.

3. Welfare contrattuale

Cgil, Cisl, Uil e Centrali Cooperative hanno individuato nel welfare contrattuale un importante strumento di sostegno e promozione del benessere delle persone che lavorano migliorando, al contempo, la produttività e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel merito, si è ribadito che esso non può essere sostitutivo del welfare pubblico, deve prediligere contenuti "sociali" anziché benefit indistinti e che il rapporto tra prestazioni e parte economica deve essere equilibrato in modo da non apportare un danno previdenziale futuro alle lavoratrici e ai lavoratori.

Per ciò che concerne l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare cooperativa l'Accordo prevede l'impegno a promuovere un sistema di governance condivisa con l'obiettivo di migliorarne i risultati sia in termini di efficienza che di competenza e professionalità.

4. Partecipazione

L'Accordo prevede l'impegno delle Parti verso la definizione di percorsi condivisi volti a migliorare e diffondere la partecipazione organizzativa nel comparto cooperativo. In quest'ottica è stato costituito un Osservatorio nazionale confederale, che, coadiuvato dalle categorie, avrà il compito di individuare le migliori pratiche e definire ulteriori modalità di applicazione della partecipazione organizzativa e strategica.

5. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Per costituire una maggiore "cultura della sicurezza" basata sulla prevenzione le Parti ritengono necessario rendere più efficace il quadro normativo del D.Lgs 81/08 risalente ormai a 10 anni fa, adeguandolo alle nuove forme organizzative. In quest'ottica, si prevede, anche, di rilanciare

un'interlocuzione strutturata con l'INAIL.

6. Formazione continua

L'Accordo, per rispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro, prevede un ampio spazio dedicato alla formazione 4.0. Da questo punto di vista, l'obiettivo è la promozione e lo sviluppo delle competenze attraverso la definizione di un unico sistema nazionale di certificazione e la valorizzazione di istituti quali alternanza scuola-lavoro, apprendistato duale di primo e terzo livello, formazione terziaria professionalizzante e ITS.

In quest'ottica, le Parti concordano sulla necessità di potenziare gli strumenti di certificazione delle competenze attraverso un sistema nazionale di certificazione digitale.

L'Accordo stabilisce, infine, la necessità di orientare la fruizione dell'istituto contrattuale delle 150 ore, verso l'acquisizione e l'elevazione delle conoscenze e delle competenze in un'ottica di sviluppo di abilità informatico-digitali e linguistiche correlate a processi di innovazione.

La sottoscrizione dell'Accordo interconfederale con le Centrali cooperative realizza l'obiettivo di dare all'intero mondo del lavoro dipendente un nuovo sistema di relazioni sindacali moderno e innovativo. Cgil, Cisl, Uil hanno voluto ribadire, ancora una volta, che il confronto fra le Parti Sociali, la ricerca costante di soluzioni e la condivisione di obiettivi comuni sono fondamentali per lo sviluppo sociale, economico e produttivo del Paese. L'impegno del Sindacato Confederale, anche questa volta, non si ferma qui. Già da subito saremo impegnati nell'implementazione e nel monitoraggio di questo Accordo per fare in modo che i contenuti ivi previsti trovino rapidamente una concreta e complessiva applicazione.

Cordiali saluti,

CGIL

Franco Martini

Segretario Confederale



CISL

Luigi Sbarra

Segretario Generale Aggiunto



UIL

Tiziana Bocchi

Segretaria Confederale

