

PROPOSTE PER UN ACCORDO QUADRO CGIL, CISL, UIL

CGIL, CISL, UIL condividono la necessità di intervenire sui temi relativi al modello contrattuale, alla crescita dei salari, alla rappresentanza sindacale e datoriale e la sua certificazione. Questo al fine di rendere certe le procedure negoziali della contrattazione collettiva e per il riconoscimento delle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tramite la misurazione certificata degli iscritti e dei voti espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche ai fini del contrasto e del superamento dei fenomeni di dumping presenti nell'attuale sistema contrattuale sotto forma di "contratti pirata".

Tutto ciò deve trovare realizzazione attraverso un Accordo quadro tra CGIL, CISL, UIL e le associazioni datoriali dei diversi ambiti settoriali e natura di impresa, nel settore privato, che individui le regole generali in maniera coordinata e omogenea, a cui faranno seguito specifici accordi interconfederali di ambito, su materie ad essi demandate, al fine di cogliere peculiarità e caratteristiche dei settori.

Un nuovo accordo quadro tra tutte le parti sociali che integri e/o sostituisca le corrispondenti parti dei precedenti accordi interconfederali in materia, si articola attorno ad alcuni assi capaci di rafforzare il sistema delle relazioni industriali, aggiornando il modello contrattuale e generalizzando i criteri di rappresentanza, di validazione democratica e partecipata delle piattaforme e degli accordi sindacali e della conseguente efficacia generale dei contratti collettivi così stipulati.

ASSETTI CONTRATTUALI

È necessario rafforzare il modello di relazioni industriali e l'autonoma regolazione delle parti sociali in materia di assetti contrattuali e della rappresentanza.

L'impianto del sistema contrattuale è fondato su due livelli di contrattazione: nazionale e decentrata (aziendale e/o di gruppo, territoriale e/o di sito e/o di filiera/distretto).

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, in modo certificato sul piano nazionale, assolve la funzione di fonte di regolazione dei rapporti di

lavoro, di definizione e di garanzia dei trattamenti economici e normativi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati, sul territorio nazionale.

La crescita delle retribuzioni a livello nazionale dovrà essere adeguata al reale recupero e incremento del potere di acquisto, anche conseguente alle trasformazioni dei prodotti e dei processi, ecologiche, dell'introduzione delle tecnologie digitali, delle conseguenti innovazioni organizzative e professionali, dalle dinamiche macroeconomiche e degli andamenti specifici di settore.

La contrattazione decentrata (aziendale e/o di gruppo, territoriale e/o di sito e/o di filiera/distretto), regolamentata dai CCNL, si articolerà e si dovrà significativamente estendere per dare risposte in relazione alle caratteristiche e alle specificità dell'azienda o del territorio.

Promuovere la contrattazione decentrata significa, infatti, coniugare la crescita della capacità competitiva e della produttività di sistema con la negoziazione di nuovi modelli organizzativi del lavoro, capaci di migliorare le condizioni lavorative, di salute e sicurezza, formative e professionali. Accrescendo, così, la qualità del lavoro, la stabilità dell'occupazione, nonché l'ulteriore aumento delle retribuzioni.

Inoltre, le parti ritengono necessario individuare, attraverso l'Accordo Quadro, i contenuti del trattamento economico complessivo (TEC), che dovranno essere recepiti e specificati dai CCNL.

Definizione di trattamenti economici minimi, TEM, e complessivi, TEC.

Il TEM (Trattamento Economico Minimo) è composto dai minimi tabellari, indennità di contingenza, scatti di anzianità, EDR e altri elementi economici fissi e continuativi definiti dai CCNL.

La variazione dei valori del TEM avverrà – secondo le regole condivise per norma e per prassi nei singoli CCNL – avendo a riferimento l'indice IPCA NEI come calcolato dall'ISTAT. Inoltre, il CCNL in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, di innovazione organizzativa e

professionale, degli andamenti specifici di settore potrà modificare il valore del TEM.

Il TEC (Trattamento Economico Complessivo) sarà costituito dal TEM così come definito dall'accordo quadro e dai CCNL; mensilità aggiuntive, altre indennità previste e riconosciute dai CCNL, riduzioni di orario di lavoro; elementi di welfare, a carico del datore di lavoro, che siano universali, esigibili ed economicamente quantificabili previsti dalla contrattazione collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa.

Le differenze tra contratti devono essere accertate attraverso il confronto delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo, tenendo conto della natura, delle funzioni, dei profili e del valore economico di ciascun istituto, secondo un criterio di comparazione analitica e non meramente compensativa o per saldo finale.

Durata dei CCNL

I contratti avranno durata triennale o quadriennale con meccanismi che garantiscano il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni rapportato all'indice IPCA NEI, con verifica annuale per la parte economica da svolgersi nel mese di giugno di ogni anno e comunque fatte salve clausole di miglior favore.

In caso di ritardo nel rinnovo del CCNL la verifica annuale e il relativo adeguamento della parte economica continueranno ad agire in regime di ultrattività.

RAPPRESENTANZA

La misurazione e certificazione della rappresentanza costituisce elemento essenziale per la certezza dei soggetti negoziali, del contrasto al dumping contrattuale, ai fini degli appalti pubblici e privati e del riconoscimento di tutti gli incentivi pubblici.

È fondamentale portare a concreto compimento gli accordi interconfederali siglati in materia, anche attraverso il loro aggiornamento normativo e l'implementazione procedurale, in particolare nei rapporti con INPS, INL e Ministero del Lavoro.

Sul versante sindacale, il sistema è fondato sulla combinazione tra dato associativo e consenso elettorale, cioè iscritti e dati elettorali (voti espressi) nelle elezioni per le rappresentanze sindacali, come previsto nelle convenzioni INPS-INL, con l'obiettivo di rendere più solido e trasparente il criterio di misurazione della rappresentatività. Accordi interconfederali sottoscritti da CGIL CISL UIL afferenti a diversi ambiti datoriali potranno individuare ulteriori criteri al fine di cogliere le diverse peculiarità, sempre nell'ambito di misurazione di iscritti e voti. Devono essere individuati criteri aperti affinché possano concorrere anche sigle diverse da CGIL CISL UIL in parte già aderenti agli accordi interconfederali a suo tempo definiti.

CGIL CISL UIL si impegnano a individuare, negli specifici accordi interconfederali, strumenti volti a favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, estendendo le elezioni delle RSU anche nelle realtà di minori dimensioni, superando gli ostacoli che ne hanno limitato la costituzione.

In questo percorso, le Parti introdurranno meccanismi che consentano l'elezione delle RSU anche su iniziativa dei lavoratori.

Sul lato datoriale andranno definiti criteri di rappresentanza tra tutte le associazioni, sulla base di dati omogenei, certi e misurabili.

Inoltre, è necessario definire regole comuni negli Accordi Interconfederali di ambito sui seguenti punti:

- obbligatorietà della comunicazione da parte delle imprese nel modello UNIEMENS delle deleghe di iscrizione alle OOSS, attraverso un obbligo da porre nei CCNL, mediante procedura amministrativa vincolante da parte dell'INPS. In caso di mancata comunicazione o mancato riconoscimento delle deleghe da parte del datore di lavoro verrà previsto un sistema regolamentare;
- regolamentazione del livello di contrattazione e di rappresentanza aziendale e/o territoriale;
- previsione del diritto delle OOSS, in caso di comunicazione parziale o omessa da parte delle imprese, di verificare la corretta comunicazione delle deleghe di iscrizione al soggetto individuato dalle parti;
- regolamentazione delle controversie dovute all'applicazione del testo unico relativamente all'elezione delle RSU.

L'accordo quadro dovrà disciplinare modalità condivise di deposito dei contratti. In tale prospettiva tutti i CCNL dovranno indicare il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i codici ATECO di riferimento, condividendolo con i firmatari dell'Accordo Quadro di parte sindacale e datoriale.

FORMAZIONE

Un ulteriore capitolo dell'accordo riguarda la formazione, intesa come leva strategica per la competitività e la qualità del lavoro. L'obiettivo è definire una governance condivisa delle politiche formative, rafforzando i fondi interprofessionali, collegando maggiormente la formazione continua ai processi di innovazione e trasformazione digitale e dando maggiore forza alla contrattazione collettiva in materia. Inoltre, va rafforzato il ruolo della formazione nei percorsi d'ingresso, di riqualificazione, di ricollocazione dei disoccupati e di transizione dei lavoratori e delle lavoratrici da posto di lavoro a posto di lavoro (Politiche attive).

È necessario affermare un vero diritto universale alla formazione sancendone anche la portabilità tra i diversi settori (anche grazie alla normativa IVC – Individuazione, Validazione, Certificazione delle competenze in contesti formali, non formali e informali).

In tal senso i lavoratori e le lavoratrici, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze, competenze tecniche, specialistiche e trasversali. Ogni lavoratore e lavoratrice occupato deve avere diritto a un monte ore di formazione continua in orario di lavoro non inferiore a 40 ore per anno.

SALUTE E SICUREZZA

Grande rilievo assume il tema della salute e sicurezza sul lavoro. In questo ambito l'accordo deve prevedere l'espansione dell'elezione delle RLS in attuazione del D.Lgs. 81/2008; la concreta messa in pratica degli RLS e RLS di sito; una piena attuazione e valorizzazione della pariteticità, degli RLST, della formazione prevenzionale e del ruolo delle parti sociali nella

diffusione della cultura della sicurezza, soprattutto negli appalti e nelle filiere.

PARTECIPAZIONE

La digitalizzazione, l'intelligenza artificiale e la robotica stanno trasformando rapidamente e profondamente il nostro mondo. Per mettere al centro la persona, il lavoro di qualità e la stabilità occupazionale servono nuovi strumenti di democrazia industriale, democrazia economica, sedi negoziali e di confronto preventivo.

L'accordo quadro deve valorizzare il ruolo e l'estensione della contrattazione collettiva anche quale sede privilegiata di regolazione e sviluppo degli strumenti partecipativi, attraverso esperienze di partecipazione organizzativa, gestionale, economica e consultiva, fondate sulla codeterminazione dei lavoratori e delle lavoratrici e delle loro rappresentanze in forma preventiva ai processi decisionali delle imprese.

Roma, 17 giugno 2026

CGIL

CISL

UIL