



Ai
Sindacati Autonomi Bancari
FABI

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1447 - LMS/ff**

ROMA, LI **01 luglio 2011**

OGGETTO: **Accordo interconfederale 28 giugno 2011 – Prime riflessioni**

Premesso che una disamina completa ed esaustiva dell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 sarà possibile solo dopo approfondimenti intersindacali del nostro settore ed ,eventualmente, con specifici incontri e verifiche in sede ABI, con la presente intendiamo fornire una prima informativa al nostro "quadro dirigente".

La materia dell'Accordo è la rappresentanza ed i criteri per la validità generale dei contratti aziendali

L'accordo si compone di 8 punti più, in allegato, l'intesa del 2008 di "CGIL, CISL e UIL" su accordi sindacali con valenza generale.

Punto 1

Certificazione degli iscritti attraverso l'INPS a seguito di specifica convenzione con le parti stipulanti l'accordo. Tali dati verranno trasmessi al CNEL e ponderati con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU da rinnovare ogni 3 anni inviati dalle confederazioni al CNEL stesso.

Questo punto non si applica al settore del credito in quanto non sono mai partite le RSU e continuano ad operare le RR.SS.AA. (vedasi punto 5 successivo). Unica novità potrebbe essere la elezione delle RSA ogni 3 anni.

E' prevista una soglia di accesso per ciascun sindacato alla contrattazione superiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale.

Nel nostro caso essendo la platea dei lavoratori bancari intorno ai 340.000 il 5% sarà pari a 17.000, soglia minima di iscritti che consentono ad un sindacato del credito di partecipare alla contrattazione nazionale.

Punto 2

Il CCNL ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori.

Si ribadisce quindi il valore del contratto collettivo nazionale in un momento in cui si stava assistendo al tentativo delle controparti datoriali di stipulare contratti aziendali sostitutivi del CCNL.

Punto 3

La contrattazione collettiva aziendale si esercita su materie delegate dal CCNL di categoria. Si rimette al “centro” il CCNL specificando che la contrattazione collettiva aziendale si può fare per le materie delegate, come ad esempio in tema di organizzazione del lavoro

Punto 4

I contratti aziendali vengono ritenuti validi e vincolanti per tutti sulla base della maggioranza semplice nelle RSU.

Questo punto non ci riguarda poiché non sono presenti nel settore le RSU.

Punto 5

Nel caso di presenza delle RSA (come nel caso dei bancari) i contratti aziendali sono efficaci se approvati dalle RSA aziendali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe conferite in azienda l'anno precedente. E' prevista la eventualità- se richiesta da una organizzazione sindacale o dal 30% dei lavoratori – di effettuare un voto fra i lavoratori entro 10 giorni dalla conclusione del contratto che può respingere l'accordo a maggioranza semplice dei votanti (che devono essere il 50% più uno degli aventi diritto al voto per validare la consultazione).

Punto 6

Se nei contratti sono previste clausole di tregua sindacale esse vincolano tutte le OO.SS. presenti in azienda.

Quindi tutte le organizzazioni operanti in azienda dovranno rispettare la tregua anche se contrarie all'accordo ma minoritarie.

Punto 7

Gli accordi aziendali possono definire intese modificative di istituti contrattuali del CCNL secondo procedure previste nei CCNL stessi in via sperimentale e temporanea.

Ove non previste le suddette procedure e in attesa che i rinnovi contrattuali definiscano la materia (come nel caso dei bancari) i contratti aziendali potranno definire intese modificative del CCNL in merito a prestazioni lavorative, orari di lavoro, organizzazione del lavoro. Di intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale (è necessario approfondire il nostro caso perché la FABI non è firmataria) nei casi di crisi aziendali o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, si potranno definire accordi modificativi del CCNL nelle materie soprarichiamate.

In altre parole i limiti e le procedure dovremo contrattarli con ABI in sede di rinnovo contrattuale, ma se nel frattempo in alcune aziende ci trovassimo di fronte a una situazione di crisi oppure in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, potremo definire intese modificative con riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano:

- **la prestazione lavorativa**
- **gli orari**
- **l'organizzazione del lavoro**

Tali accordi vengono sottoscritti dalle RSA/Organi di coordinamento di intesa con le organizzazioni sindacali territoriali (punto da chiarire)

Punto 8

Richiesta al governo e parlamento che venga confermato il sostegno alla contrattazione collettiva decentrata rendendo strutturale la detassazione del 10% del salario di produttività e la decontribuzione.

In conclusione possiamo dire che accanto alle RSU vengono confermate nelle loro funzioni e legittimità le RR.SS.AA. che nel nostro settore potranno continuare ad avere un ruolo determinante.

In attesa di fornire ulteriori chiarimenti inviamo cordiali saluti.

Elaborato predisposto dal nostro dipartimento Contrattualistica

LA SEGRETERIA NAZIONALE



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in three rows. The first row contains three signatures: 'Roberto Pileani', a stylized signature, and 'Flavio'. The second row contains three signatures: 'Franco', 'del', and 'Maurizio'. The third row contains two signatures: 'G. M.' and 'Stefano'.

Allegato Accordo Interconfederale

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.