

# **Accordo 9 marzo 2018 - Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL e UIL**

Direzione Benchmarking e Relazioni Internazionali

4 giugno 2018

---

## INDICE

ACCORDO 9 MARZO 2018 - CONTENUTI E INDIRIZZI DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL .....	3
UNA PRIMA RIFLESSIONE SUL TESTO DELL'ACCORDO.....	6
La posizione unitaria delle Parti sociali .....	6
La posizione di Confindustria .....	7
La posizione del mondo accademico .....	7

## ACCORDO 9 MARZO 2018 - CONTENUTI E INDIRIZZI DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL

Il Presidente di Confindustria e i Segretari di CGIL, CISL e UIL, dopo la sigla del testo nella notte del 28 febbraio u.s., hanno firmato in via definitiva il documento “Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva”, un Accordo in sei capitoli che ribadisce l’autonomia delle Parti sociali e riafferma il valore aggiunto delle relazioni sindacali, indispensabile per contribuire alla crescita del Paese. Le Parti ritengono infatti che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare i processi di trasformazione e digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all’industria. L’intento è di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità. Ma soprattutto si vuole modernizzare il sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire concretamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l’incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell’occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Confindustria, CGIL, CISL e UIL intendono perciò definire le linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché stabilire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, ai fini di proseguire il confronto e giungere ad ulteriori intese.

Le Parti individuano **tre questioni** di particolare rilevanza, da affrontare prioritariamente per cogliere altrettanti importanti obiettivi:

1. condividere una strategia di sviluppo, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all’economia una crescita sostenibile e inclusiva, capace di ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. A tal fine è necessario il rilancio degli investimenti, pubblici e privati;
2. dotarsi di un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato, in particolare per i giovani e le donne, che potenzi l’investimento nelle politiche del lavoro, per un sistema di politiche attive più efficace ed equo, tutelando le transizioni occupazionali e lavorative;
3. rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività e favorisca, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento tra innovazione, produttività del lavoro e retribuzioni.

In materia di **democrazia e misura della rappresentanza**, già nel Testo Unico del 10 gennaio 2014 erano stati fissati i principi e le procedure volti a rafforzare l’autonomia negoziale delle Parti sociali. Venivano inoltre individuate regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei

lavoratori nei luoghi di lavoro, fissando inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure di consultazione. Si tratta infatti di un aspetto ritenuto indispensabile per il buon andamento delle relazioni industriali e che necessita, per essere compiuto e pienamente efficace, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica, le Parti, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile la definizione di un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare a un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata. Le Parti ritengono opportuno che il CNEL accompagni e favorisca questo percorso, rendendosi disponibile a:

- effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana;
- effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Alla luce di quanto emerso, le Parti ritengono opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che, proprio per valorizzare l'autonomia sindacale, ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

Con riferimento ai **principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva**, le Parti definiscono le seguenti linee di indirizzo generali entro le quali la contrattazione collettiva deve svolgersi, tra cui continuare ad articolarsi su due livelli (nazionale e aziendale), contribuire a migliorare i trattamenti economici e i risultati aziendali, nonché la valorizzazione delle professionalità e delle competenze tecniche ed organizzative. Il **Contratto Collettivo Nazionale di categoria** deve individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e quello minimo (TEM), nonché incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali verso trattamenti economici legati a reali obiettivi di crescita della produttività, di qualità, di

redditività e di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione.

In materia di **relazioni industriali**, è volontà comune delle Parti intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su welfare, formazione e competenze, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, partecipazione.

Sul **welfare** occorre salvaguardare il carattere universale di quello pubblico, oltre a forme di bilateralità che possono integrare il sistema delle relazioni industriali e del modello contrattuale. Ciò in quanto può costituire un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro. Le Parti sottolineano però che il welfare contrattuale opera in modo disomogeneo, rendendo necessario un modello di *governance* capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di welfare integrativo. In questo contesto si sottolinea l'importanza della previdenza complementare, con riferimento alla quale è opportuno avviare un confronto con le Istituzioni per migliorare la fiscalità di vantaggio.

Sulla **formazione e competenze**, le Parti ritengono necessario intensificare gli investimenti in materia, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, per il miglioramento delle competenze e l'occupabilità dei giovani. Intendono inoltre valorizzare la qualità dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, anche attraverso il rafforzamento dell'apprendistato (in particolare quello duale), quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro. Le Parti condividono poi la necessità di sviluppare ulteriori forme di integrazione tra scuola e lavoro, con particolare riferimento agli Istituti tecnici superiori coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0". Concordano, infine, la necessità di promuovere la formazione continua, valorizzando il ruolo di Fondimpresa, e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i Fondi interprofessionali, si avvii un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente.

Riguardo la **sicurezza sul lavoro**, trascorsi dieci anni dall'adozione del T.U., pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. Pertanto è opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto.

Per quanto concerne il **mercato del lavoro**, contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire l'inclusione dei giovani. Al tempo stesso, va accompagnata l'attuazione delle iniziative dirette ad affrontare le fasi di transizione del mercato del lavoro e la gestione delle situazioni di crisi, attraverso

un uso flessibile degli ammortizzatori sociali, per la salvaguardia dei livelli occupazionali. Le Parti sono infatti convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo, attraverso il potenziamento, non solo della rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo. Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, medio tempore, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive.

Sulla **partecipazione**, le Parti intendono sostenere modalità più efficaci ed incisive rispetto al passato (con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa), con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione. Infine, considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

## **UNA PRIMA RIFLESSIONE SUL TESTO DELL'ACCORDO**

### **La posizione unitaria delle Parti sociali<sup>1</sup>**

Con questa intesa, siglata il 9 marzo 2018, CGIL, CISL e UIL hanno voluto definire contenuti e linee di indirizzo per rilanciare le relazioni industriali, la contrattazione collettiva, estendendone l'efficacia, e in questo modo, il ruolo dei sindacati, ponendosi l'obiettivo di contribuire allo sviluppo del Paese in generale e del settore manifatturiero in particolare. È fondamentale in questa fase dare risposte ai problemi della crescita economica, dell'occupazione, della salute e sicurezza, della competitività delle imprese e dei salari dei lavoratori, intervenendo a tal fine anche per qualificare la rappresentatività delle Parti sociali e contrastare, così, il dumping contrattuale. Serve, al contempo, realizzare diritti universali di welfare in materia di sanità, istruzione, formazione, politiche attive, previdenza, e non autosufficienza: solo così è possibile promuovere uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile. In quest'ottica, la contrattazione nazionale e aziendale deve tendere ad individuare tutte le misure utili al raggiungimento di tali obiettivi. Per questo l'Accordo, nello stabilire compiti e funzioni dei due livelli di contrattazione, lascia, in una cornice di regole ben

---

<sup>1</sup> Circolare unitaria CGIL, CISL e UIL del 12 marzo 2018 in merito all'Accordo interconfederale Cgil, Cisl, Uil e Confindustria su nuovo sistema di relazioni industriali e modello contrattuale.

definite, la possibilità per i singoli CCNL di ricercare le soluzioni più adatte a favorire lo sviluppo sociale, economico, occupazionale e reddituale dei singoli settori.

### **La posizione di Confindustria<sup>2</sup>**

Secondo Confindustria “L’Accordo del 9 marzo compie un altro passo nel percorso intrapreso anni fa per dare al Paese un sistema contrattuale ordinato, moderno e capace di accompagnare le trasformazioni in atto”. Viene però sottolineato che la misura della rappresentanza, l’efficacia generalizzata dei contratti collettivi e il *dumping* contrattuale sono tre questioni differenti, anche se intrecciate fra loro. Il problema del *dumping* contrattuale, però, non si risolve con la semplice misurazione della rappresentanza; si dovrebbe piuttosto affrontare la questione dell’efficacia generalizzata dei contratti collettivi, che passa per la misura della rappresentanza, ma a cui deve fare riscontro una Legge, meglio se “contrattata”, che riconosca la qualifica di contratto di riferimento solo a quel contratto collettivo nazionale di categoria stipulato fra chi è espressione della maggioranza delle imprese e dei lavoratori del settore.

L’accordo propone inoltre un modello più flessibile rispetto alle intese del passato, perché le situazioni di contesto sono cambiate e cambieranno ancora. A ciò si aggiunga che la contrattazione collettiva si trova ad affrontare situazioni molto differenti nei diversi settori e la strumentazione, quindi, deve essere più duttile e adattabile. L’Accordo, quindi, non porta a sintesi una soluzione di compromesso fra posizioni diverse, ma piuttosto indica una nuova direzione alla contrattazione collettiva, con nuovi spazi di manovra, perché ogni settore possa trovare il proprio equilibrio. Ciò costituisce una prima novità: l’Accordo traccia infatti linee di indirizzo entro le quali le categorie godono di maggiore libertà, ma anche più responsabilità nel declinarle. Un secondo elemento di novità è rappresentato dalla maggiore flessibilità che l’intesa offre alla definizione delle politiche di settore.

### **La posizione del mondo accademico<sup>3</sup>**

L’Accordo del 9 marzo 2018 costituisce la risposta che le Parti hanno voluto dare su due versanti: da un lato intendono rafforzare il ruolo della concertazione, dall’altro si propongono di reagire al fenomeno della crescita incontrollata del numero dei contratti collettivi che si accompagna anche alla frammentazione dell’associazionismo datoriale, spesso funzionale a diffuse pratiche di *dumping* ad opera di quelli che vengono da tempo denominati “contratti pirata”. L’Accordo si dichiara infatti a favore dell’unico strumento capace di stroncare queste pratiche: il conferimento al contratto collettivo di una efficacia “erga omnes”, secondo quanto previsto dall’art. 39 della Costituzione, con

---

<sup>2</sup> “È ora di dare una *governance* alle relazioni industriali”, intervista a Pierangelo Albini, direttore dell’Area Lavoro e Welfare di Confindustria. In “Rassegna Sindacale”, 28 marzo 2018.

<sup>3</sup> Sintesi dell’articolo “Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018”, di Franco Liso, in Bollettino ADAPT n. 16 del 23 aprile 2018.

particolare riferimento proprio alla misurazione del peso della rappresentanza fatta anche sul versante delle organizzazioni datoriali.

Si riafferma la permanente importanza della regolazione operata a livello nazionale di categoria e si affida il compito di incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Si apprezza inoltre l'affermazione che la contrattazione collettiva, ai vari livelli in cui si articola, "dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere". Di particolare importanza è poi il fatto che le Parti individuano nella cultura della partecipazione lo strumento indispensabile per governare le dinamiche imposte dai profondi mutamenti che da tempo si vanno producendo.