Segreteria Nazionale
00147 Roma – Via C.Colombo 181
tel. 06-51.26.765-51.40.464 Fax 06-20.39.86.81
a cura Comitato Tecnico

www.silcea.org
e-mail: info@silcea.org

SPECIALE
ACCORDO INTERCONFEDERALE
28 GIUGNO 2011 SULLA RAPPRESENTANZA

Il 28 giugno scorso è stato firmato tra CGIL-CISL-UIL e CONFINDUSTRIA l'Accordo sulla Rappresentatività, che, una volta recepito anche in sede ABI (e non dubitiamo che lo sarà in tempi brevissimi) comporterà uno stravolgimento del panorama sindacale del Settore.
Tale Accordo non ci ha colto di sorpresa.
Da tempo se ne parlava, si sapeva che il percorso era già scritto. La crisi economica che ha investito il mondo occidentale (e, pertanto, anche il nostro Paese) ne ha soltanto accelerato l'applicazione.
Ricordiamo che la Segreteria Nazionale aveva convocato, nei primi giorni di Ottobre 2010 (ad un mese e mezzo dal Congresso) i quadri sindacali del Silcea ed aveva descritto la situazione che ora si è determinata (prevedendo anche il livello di Rappresentanza necessario per la firma dei Contratti Nazionali: il 5%) indicando la strada per garantire un futuro ai giovani del Silcea.
Il X° Congresso Nazionale dello scorso novembre è stato, quindi, incentrato su quella che, all'epoca, per alcuni, appariva solo come una lontana e poco realistica minaccia. I fatti hanno, invece, dimostrato che le preoccupazioni erano fondate e che le soluzioni prospettate ed approvate in sede congressuale erano le sole che avrebbero, anticipando i tempi, garantito la sopravvivenza della nostra storica Organizzazione.
La Segreteria Nazionale, eletta dal X° Congresso Nazionale, coglie oggi l'occasione per ringraziare tutti i dirigenti del Silcea (ed in primis i firmatari della mozione congressuale), che, anche con qualche legittima perplessità, hanno consentito a questa Organizzazione di avere un ruolo primario, costituente, all'interno del grande progetto chiamato UNITA' SINDACALE.
Grazie ai "vecchi" combattenti che non hanno pensato a loro stessi, giunti quasi al traguardo di questa affascinante avventura, ma hanno contribuito, con la loro esperienza, a realizzare il progetto per chi, dopo di loro, terrà alta la bandiera del Silcea.
Grazie a chi, avendo vissuto vicende traumatiche in altre Organizzazioni, ha manifestando le proprie perplessità ma non ha abbandonato la nave: ha avuto la meritata soddisfazione di raccogliere i frutti del lavoro svolto in tanti anni di permanenza.
In questo particolare momento, rivolgiamo un pensiero sia a coloro che, pensando di essere nel giusto, non hanno condiviso la nostra, se pur sofferta scelta, sia a quei colleghi delle altre Organizzazioni Sindacali colpite in modo esiziale, dagli effetti dell'Accordo del 28 giugno.
Ai primi diciamo che la nostra casa (una volta anche la loro casa…) è sempre aperta: i dirigenti sindacali del Silcea in Unità Sindacale svolgono un ruolo primario.
Ai secondi l'invito a non mettersi nelle mani di chi "ha determinato, in qualche modo, la loro sorte" ed a valutare, serenamente, che UNITA' SINDACALE potrà essere anche la loro casa.

ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

Le parti

premesso 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 unarichiesta 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

Giurisprudenza

COMPORTO

Periodo di comporto per malattia -L'azienda non è tenuta ad avvisare il dipendente della scadenza

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7037 del 28/03/2011, ha ribadito, in linea con precedenti sentenze, il principio secondo il quale il datore di lavoro non è tenuto ad avvisare il dipendente in malattia dell'approssimarsi della scadenza del periodo di conservazione del posto.

Come noto, prima della scadenza del periodo cosiddetto di comporto, il lavoratore ha la facoltà di richiedere un periodo di aspettattiva.

La Suprema Corte ha ribadito come non esista alcun obbligo in capo al datore di lavoro di dover avvisare il lavoratore dell'approssimarsi della scadenza e pertanto il lavoratore stesso, una volta licenziato per avvenuto superamento del periodo di conservazione del posto, non può invocare la violazione dei principi di correttezza e buona fede da parte del proprio datore di lavoro che non l'ha avvisato dell'approssimarsi della scadenza

SEZIONE PENSIONATI

Si rende noto che, per ferie estive, i responsabili della Sezione non saranno presenti presso la Segreteria Nazionale nel mese di Agosto.
Il servizio riprenderà normalmente con il mese di settembre.

4 LUGLIO 2011