



Buon Natale e Buon Anno ai *Contrattualisti*

Si chiude un anno denso di attività sindacale e contrattuale. La contrattazione collettiva è viva e attiva se guardiamo ai rinnovi sia dei ccnl che abbiamo realizzato sia al nuovo sviluppo della contrattazione decentrata che Ocsel cerca sempre più di approfondire e narrare tramite i propri report e questa newsletter che ormai costituisce un appuntamento mensile di circolazione delle buone pratiche innovative. In questa newsletter diamo finalmente conto della prima elaborazione svolta da Inapp sui contratti di premi detassati che da 2 anni hanno caratterizzato il rilancio della contrattazione. Come leggerete cominciamo a intravedere risultati importanti. Detassazione dei premi, possibile traduzione in welfare contrattuale, sostegno alla partecipazione organizzativa e alla conciliazione vita lavoro sono le 4 misure di facilitazione che con tenacia abbiamo come Cisl rivendicato e contribuito a definire.

Ma per il 2018 dobbiamo augurarci come contrattualisti che la contrattazione affronti e risolva alcune questioni che la Cisl individua come problematiche: normare la rappresentatività delle parti firmatarie (datoriali e non solo sindacali), frenare la proliferazione dei CCNL ormai arrivati a livello 848 secondo la banca dati del Cnel, allargare la contrattazione decentrata nelle Pmi anche con forme innovative di contrattazione territoriale sono i temi su cui urge un impegno riformatore capace di ridare governo sano e propulsivo alla contrattazione.

Avremo ancora molto da fare sempre con coraggio e fantasia contrattuale, per ora a tutti i contrattualisti cislini un Natale buono e buon 2018.

Gigi Petteni - Segretario confederale Cisl



Una prima elaborazione di Inapp sui premi di risultato detassati

Lo scorso 6 dicembre, nell'ambito della presentazione *da parte del CNEl dell'annuale rapporto su mercato del lavoro e contrattazione*, è stata finalmente per la prima volta presentata da parte di Inapp una prima rielaborazione dei dati relativi ai contenuti degli accordi aziendali di premi di risultato detassati secondo le regole che negli ultimi 2 anni sono state previste dalle leggi di stabilità. Finalmente, come da molto tempo la Cisl sta chiedendo, si comincia a costruire una analisi adeguata che misuri i tanti dati contenuti in questi accordi. Ricordiamo come finora il Ministero si sia limitato ad un mensile report generale con il quale conteggiare in via del tutto sommaria il numero di accordi stipulati ed alcune tendenze generali. Questa prima elaborazione, parziale e ancora da raffinare per stessa ammissione dell'istituto, comincia ad approfondire dati sui settori più interessati, la distribuzione per aree territoriali e classi dimensionali degli accordi e alcuni indicatori sul numero di lavoratori coinvolti e sul valore dei premi. Siamo convinti che serva un lavoro di analisi più accurato, ma nel frattempo si incomincia a dare valore a quanto la contrattazione decentrata sta facendo in questa direzione.



Dichiarazione Cae e Unicredit Su Conciliazione Vita Lavoro

Nel gruppo Unicredit, tra i principali gruppi bancari non solo italiani ma europei, esiste dal 2007 un CAE (comitato aziendale europeo) che coordina l'attività sindacale dei rappresentanti dei lavoratori del gruppo in tutta Europa.

Con il CAE Unicredit ha recentemente raggiunto una dichiarazione comune di livello europeo in tema di conciliazione vita/lavoro con l'obiettivo di armonizzare in tutti i paesi europei la politica aziendale e l'azione delle relazioni sindacali in favore di pratiche che sostengano un maggior benessere dei lavoratori nel rapporto con la loro attività e un clima aziendale più segnatamente sostenibile.

Questo atto è molto importante in quanto è di dimensione europea, superando finalmente i singoli approcci nazionali, e perché concretamente spinge a rendere compatibili e mutualmente influenzati la qualità della vita delle persone occupate con la produttività e il miglioramento dei risultati aziendali. E' una strada diversa rispetto al passato delle relazioni sindacali che va rafforzata e battuta.

L'intesa entra nel dettaglio fissando per cinque questioni tematiche (digitalizzazione, flessibilità di tempo e di spazio, gestione del tempo di lavoro, benessere e cambiamento culturale) impegni e principi affinché l'organizzazione del lavoro rispetti e rafforzi il benessere delle persone e la conciliazione con i diversi tempi di vita.

Ormai per le relazioni sindacali il tema degli orari, della organizzazione del lavoro e delle tutele per le persone si pongono, in seguito alla rivoluzione digitale e agli effetti della demografia sul lavoro, in modo rivoluzionato e ben diverso dal passato e da quanto fino ad oggi sta scritto nei testi della contrattazione collettiva.

Sarà ora scopo delle parti sociali diffondere questi principi in ogni unità aziendale di ogni paese europeo e monitorare miglioramenti e risultati nelle pratiche concrete nazionali. *(Allegato il testo dell'accordo)*



Contrattare L'alternanza Scuola Lavoro: Il Caso Lamborghini

Si sta discutendo molto di come effettuare l'alternanza scuola lavoro, la modalità didattica recentemente introdotta dalle riforme della scuola con la quale gli studenti possono incontrare esperienze di lavoro in modo concreto. Migliorare la coerenza e l'efficacia dell'alternanza è fondamentale in un paese nel quale scuola e lavoro sono stati per troppo tempo tenute lontane. La contrattazione può e deve svolgere la propria parte. Regolare nelle relazioni industriali modalità appropriate con le quali gli ambienti di lavoro possano accogliere esperienze con gli studenti è utile e possibile.

L'intesa raggiunta alla Lamborghini da parte del sindacato metalmeccanici costituisce una pratica positiva. L'alternanza viene affiancata dal ruolo delle parti sociali e dai percorsi di confronto tra azienda e sindacato sulla formazione e l'organizzazione del lavoro. Vengono definite e predisposte le competenze indispensabili per il ruolo aziendale (tutor aziendali e in affiancamento, attività formative, ambiti lavorativi dedicati) e le condizioni con le quali gli studenti possono con certezza accedere ai percorsi di alternanza (gratuità degli stessi, diritto alla formazione sulla sicurezza, coperture assicurative, chiarezza dei contenuti del progetto formativo).

La mano che le relazioni sindacali possono dare per qualificare i percorsi di alternanza è importante e può essere notevole. Occorre moltiplicare e diffondere questi modelli per aumentare il numero di imprese positivamente coinvolte in queste reti, progettando modalità che permettano non solo a grandi aziende come questa ma anche alle PMI di aprirsi ad una migliore disponibilità. *(Allegato il testo dell'accordo)*



Contratto Collettivo Provinciale di Vicenza per l'industria Conciaria

Per comprendere bene la valenza e l'importanza del Contratto Collettivo Provinciale di Vicenza per l'industria Conciaria è utile analizzare il contesto di riferimento, sia dal punto di vista industriale che contrattuale, in cui si situa tale accordo. (Scheda di commento e testo dell'accordo)

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI VICENZA PER L'INDUSTRIA CONCIARIA

Per comprendere bene la valenza e l'importanza del Contratto Collettivo Provinciale di Vicenza per l'industria Conciaria è utile analizzare il contesto di riferimento, sia dal punto di vista industriale che contrattuale, in cui si situa tale accordo.

Il settore della Concia in Italia è strutturato in tre distretti territoriali: Arzignano in provincia di Vicenza, Santa Croce Valdarno in Toscana e Solofra in Campania. Il distretto di Arzignano è formato da 23 comuni ed è per fatturato il più importante d'Italia ed ha una storia industriale secolare essendo attivo in zona già dal 1700.

Nel distretto sono insediate oltre 1000 aziende che occupano complessivamente oltre 11000 addetti. La maggioranza delle aziende sono di piccola e media dimensione (meno di 50 addetti) ma esistono anche grandi aziende di cui almeno 6 con oltre 250 addetti. Le grandi imprese svolgono una funzione di traino nei confronti delle imprese minori essendoci una organizzazione a filiera e una integrazione produttiva fra le imprese. I punti di forza del distretto sono la qualità del prodotto, la disponibilità di risorse idriche, la forte propensione all'esportazione e una gestione integrata dei processi che si esplica anche in una serie di servizi di distretto come la depurazione delle acque e la presenza di aziende che producono macchinari per il settore e i prodotti chimici necessari al processo della concia delle pelli.

Fra i fattori di debolezza del distretto probabilmente il maggiore è la carenza di mano d'opera locale tanto che attualmente circa il 40% degli addetti del distretto sono extracomunitari.

Le caratteristiche del Distretto e il livello di integrazione fra le aziende hanno portato già dagli anni 70 del Novecento alla definizione di accordi integrativi provinciali per il settore. Tali accordi sono stati rinnovati periodicamente fino al 2002 quando è stato sottoscritto l'ultimo accordo. Dopo tale data per cause diverse (alcune di carattere economico ma altre dovute alla fuoriuscita dal sistema di rappresentanza Confindustriale di un certo numero di aziende per non applicare gli accordi provinciali) il contratto provinciale non è più stato rinnovato. Infine, nel maggio 2017, Confindustria Vicenza ha formalizzato la disdetta di tutti gli accordi collettivi provinciali di settore.

La ripresa del confronto ha portato nel settembre 2017 alla stipula di un nuovo accordo che sostituisce gli accordi precedenti di cui viene tuttavia mantenuta in vigore la parte normativa.

Da un punto di vista economico il nuovo accordo, totalmente incentrato sul welfare prevede l'erogazione di strumenti di welfare per un valore di 1200 euro annui (pari a circa 100 euro/mese) che sono significativamente più elevati dei vecchi premi (circa 60/70 euro mese) che per effetto della disdetta non sarebbero più stati corrisposti.

Il nuovo accordo provinciale permette di riprendere le relazioni sindacali in un settore particolarmente importante per l'economia territoriale ed è certamente significativo per gli elementi di innovazione contrattuale. La sua genesi e le soluzioni adottate (facilitate anche dalla norma dell'ultimo contratto nazionale che definisce i contratti territoriali come elemento inscindibile dal ccnl) lasciano comunque ancora aperto il tema della validità erga omnes di tali accordi da parte dei soggetti non firmatari di altri accordi.

A cura di Sergio Spiller con la Collaborazione di Roberta Zolin Segretario Femca Vicenza

Allegato il testo dell'accordo

NEWSLETTER N.9

A cura di:

Roberto **Benaglia**

Anna Rosa **Munno**

Sergio **Spiller**

Hanno collaborato alla stesura
della **Newsletter**

Andrea **Francescangeli** - Adele **Lettieri**

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ