



Osservatorio
Contrattazione
Contrattazione

In dirittura d'arrivo il report sulla contrattazione decentrata dell'ultimo biennio

Il nostro osservatorio sulla contrattazione decentrata OCSELE non fa altro che crescere. Grazie alla crescente attenzione di categorie e territori, all'impegno dei referenti e di molte segreterie abbiamo ormai raggiunto il traguardo di 7mila accordi inseriti nella banca dati. Un patrimonio ricco, di cui dobbiamo essere orgogliosi. Ora è nostro compito lavorare e restituire questo patrimonio. Il nostro dipartimento sta elaborando un report relativo alla contrattazione svolta nell'ultimo biennio 2015-2016, gli anni più recenti che hanno visto la crisi attenuarsi e la contrattazione uscire dalla sola dimensione difensiva. Sarà un report per rilanciare la riflessione e l'azione della Cisl e delle sue categorie sempre più "contrattualiste" e attorno al quale certamente organizzeremo un seminario di presentazione e dibattito adeguato. Grazie per quanto già fate, avanti sempre più a contrattare e a far circolare con OCSELE i risultati del sindacato moderno.

Gigi Petteni - segretario confederale Cisl

Il DEF prevede nuovi interventi per la contrattazione di 2° livello

Nella manovra correttiva collegata al DEF il governo è intervenuto spostando da 4 mila a 3 mila euro il limite massimo del valore del premio di produttività che può essere detassato con l'aliquota al 10% e introducendo una decontribuzione, per le imprese, ma solo per quelle che adottano forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori. Le imprese potranno godere di una riduzione di 20 punti dell'aliquota contributiva per vecchiaia, invalidità e superstiti sui primi di 800 euro del premio.

Contratto provinciale degli operai agricoli di Verona

Fra gli oltre 20.000 accordi depositati al Ministero del Lavoro per avere il riconoscimento dei requisiti per la detassazione dei premi di produttività, ben 3600 sono accordi territoriali. Molti di questi sono accordi quadro che hanno bisogno della definizione di obiettivi misurabili per poter accedere alla detassazione. Vi alleghiamo un interessante accordo territoriale che definisce, oltre alle normative su orario e professionalità, dei parametri di misurazione della redditività delle imprese del settore agricolo di Verona.

Piano di azione per la soluzione delle crisi del gruppo Ferroli

La contrattazione non è solamente una pratica attraverso la quale si ripartiscono i risultati positivi, ma anche una modalità con cui si affrontano i problemi della crisi dell'impresa per trovare soluzioni per garantire la sopravvivenza il risanamento e rilancio e per ridurre gli impatti occupazionali o per trovare risposte occupazionali ai lavoratori coinvolti nel processo di crisi. Presentiamo il caso di un piano di azione con cui si individuano le iniziative per trovare soluzioni alle crisi del gruppo Ferroli.

Merck Serono progetto sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità

Accordo aziendale Merck Serono per il supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità. Il tema dell'inclusione dei lavoratori con disabilità nei processi lavorativi è di grande attualità. Spesso durante la crisi l'emergenza ha messo in secondo piano questa problematica e spesso anche norme chiare e vincolanti sono disattese dalle imprese il problema è che spesso non mancano i diritti e le tutele ma i lavoratori che dovrebbero usufruirne sono quelli che meno sono in grado di attivarle e di farle valere. I diritti vanno realizzati con interventi attivi di sostegno, supporto e con la crescita della sensibilità sull'argomento. Alla Merck Serono è stato raggiunto un interessante accordo sul tema della disabilità.

Newsletter N. 4



Il DEF prevede nuovi interventi per la contrattazione di 2° livello

Nella manovra correttiva collegata al DEF il governo è intervenuto spostando da 4 mila a 3 mila euro il limite massimo del valore del premio di produttività che può essere detassato con l'aliquota al 10% e introducendo una decontribuzione per le imprese, ma solo per quelle che adottano forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori. Le imprese potranno godere di una riduzione di 20 punti dell'aliquota contributiva per vecchiaia, invalidità e superstiti sui primi di 800 euro del premio.

la decontribuzione a favore delle imprese dei premi di produttività era una misura adottata fin da quando si era deciso di sostenere i premi di risultato (2008).

I premi di produttività del 2015 e 2016 avevano goduto solo della defiscalizzazione a vantaggio dei lavoratori. Ora con il nuovo intervento i vantaggi sono sia per i lavoratori che le imprese, anche se per queste ultime sono quantitativamente ridotti rispetto a quelli per i lavoratori e solo per quelli che adottano piani di partecipazione organizzativa.

Se l'intervento riduce l'area dei benefici per i lavoratori facendo scendere la cifra detassabile da 4.000 a 3.000 € (ma il sacrificio è relativo perché sappiamo che il numero di aziende che a premi superiori a 3.000€ è molto ridotto) recupera spazi per l'adozione di piani di partecipazione organizzativa che sono incentivati sui primi soldi dei premi e non su quelli molto elevati.

In questo modo la partecipazione organizzativa può essere meglio spinta anche nelle imprese di minori dimensioni e nei settori economici dove i premi sono meno ricchi. L'asticella precedente (la partecipazione organizzativa è premiata solo per premi sopra i 3mila euro) costituiva una asticella che frenava anziché incentivarlo questo sforzo e lo rendeva poco raggiungibile nonché riservato a poche aziende con alto margine economico.

Resta aperto un tema: come incentivare la contrattazione territoriale di secondo livello verso premi di produttività. Avevamo chiesto come Cisl che le misure di decontribuzione favorisse anche questa area ma le attuali norme rendono difficile la individuazione di misure concrete e abbiamo avvertito una contrarietà di Confindustria che può aver pesato. Il tema va rilanciato in vista della prossima stabilità.

Come Cisl stiamo fortemente pressando affinché alle parti sociali venga messa a disposizione una elaborazione analitica sui 20.003 accordi di premi di produttività detassati depositati. Un patrimonio enorme e positivo. Nel DEF il governo si è finalmente impegnato a realizzarla. Solo sulla base della stessa si potranno reimpostare le politiche di sostegno della contrattazione di 2° livello.

A cura di: *Cisl Nazionale – Sergio Spiller e Roberto Benaglia*

SCHEDA SU CONTRATTO TERRITORIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI di VERONA

DATA SIPULA 12 dicembre 2016 - accordo biennale

REGIONE VENETO

PROVINCIA DI VERONA

SETTORE AGRICOLO

NUMERO AZIENDE COINVOLTE 18.000 CIRCA

NUMERO LAVORATORI COINVOLTI 25.000 CIRCA

- 1) **IL CONTESTO IN CUI E' MATURATO L'ACCORDO.**
Rinnovo accordo territoriale
- 2) **I RIFERIMENTI ECONOMICI DEL SETTORE.** Il numero di addetti per aziende/coop agricole è molto basso ed è prevalentemente stagionale. Il settore è molto articolato infatti le aziende si articolano nei settori: lattiero, caseario, avicolo, suinicolo, bovino vitivinicolo, ortofrutticolo e orticolo.
- 3) **Salario Variabile:** Il criterio utilizzato ed individuato è il MOL/VA di bilancio (Margine operativo lordo diviso per il volume d'affari) valutato anche in fatturato detratti i costi d'acquisto e i costi del personale. Il salario variabile nel settore agricolo per la contrattazione territoriale è stato una innovazione. Sono stati valutati anche indici di settore merceologico ma non sono risultati praticabili per l'oscillazione con andamenti positivi/negativi tra i vari settori, questo non permetteva la gestione di indici diversi.

Nel corso della trattativa il problema principale è stata la difficoltà di definire l'elemento di variabilità del salario. Questo per le novità introdotte e per il fatto che la FLAI CGIL da subito non ha siglato l'accordo. Ha firmato lo stesso testo qualche settimana più tardi.

- 4) Per applicare l'accordo le aziende agricole oppure i loro consulenti del lavoro possono gestirlo sul portale AGRI.BI (Ente bilaterale per l'agricoltura veronese) . In una pagina a loro dedicata calcolano il risultato del premio. L'accordo può anche essere rifiutato dalle singole aziende agricole. Nell'intesa le parti individuano nell'Ente Bilaterale (AGRI.BI) la sede cui le aziende dovranno inviare in via telematica con le modalità sopra descritte, i dati necessari alla verifica della sussistenza dei requisiti per l'erogazione del salario variabile annuale.

A cura di: Paolo Veghini Fai Verona

SCHEDA su Piano per Crisi Ferroli

AZIENDA FERROLI

UNITA' PRODUTTIVE 4

SETTORE: TERMOMECCANICO

PRODOTTI CALDAIE MURALI, INDUSTRIALI, SCALDABAGNI E BRUCIATORI

DIPENDENTI : 1.200 distinti fra maschi 70% e femmine 30%

- 1) **Genesi della crisi dell'azienda.** La crisi iniziata nel 2013 è dovuta ad un mancato aggiornamento dei processi e linee produttive, da un calo del mercato e da un forte indebitamento Finanziario.
- 2) **Perché si è arrivati al coinvolgimento di un soggetto esterno come ANPAL servizi.**
Per affrontare un progetto di reindustrializzazione dell'impresa con un metodo partecipativo dove OOSS, Rsu e azienda siano parte e non controparte, e Anpal si terzo soggetto di coordinamento del progetto.
- 3) **Chi ha avanzato la proposta e come è stata accolta dai vari soggetti: OOSS, RSU, azienda, lavoratori.**
In prima battuta la Fim, poi la Fiom la Rsu e presentata in assemblea ai lavoratori. La Rsu fin da subito ha concordato con il percorso. I lavoratori sono evidentemente preoccupati per la dichiarazione di esuberi ancora in atto. Attendono azioni concrete dal piano. Azienda si è mostrata interessata e dimostra un coinvolgimento attivo nel progetto
- 4) **Quali i punti qualificanti il progetto**
il progetto si suddivide in tre ambiti: reindustrializzazione del prodotto e progettazione di nuove linee. Cambia il processo produttivo, Da produzione e assemblaggio dei pezzi al solo assemblaggio, si effettua una verticalizzazione della produzione. In questa parte del progetto si stanno definendo percorsi di riqualificazione del personale. Secondo ambito è la definizione di spin-off coinvolgendo attività artigiane-industriali locali. Coinvolgimento dell'università per start-up. Terzo ambito definizione di politiche attive per gli esuberi.
- 5) **Quali le novità di approccio.**(coinvolgimento, partecipazione...):
Le novità principali di questo tipo di intesa sono:
 1. *individuazione di soggetti funzionali al progetto (OOSS, rsu, azienda, Anpal, regione).*
 2. *contatto con i soggetti e coinvolgimento nel progetto.*
 3. *definizione della Task Force con obiettivo e ruolo dei soggetti.*
 4. *piano condiviso che prevede vari stadi di realizzazione con in comune un metodo partecipativo paritetico.*
- 6) **Quali strumenti per far front AI PROBLEMI OCCUPAZIONALI**
Ridefinire il piano industriale, per riposizionare il prodotto sul mercato, riattivare un cash flow sufficiente per la gestione economica produttiva e recuperare posizioni in esubero. Attivare progetti di ricerca e innovazione per nuovi prodotti.
- 7) **QUALI RISULTATI HANNO COMINCIATO AD EMERGERE**
Il coinvolgimento attivo della rsu con metodo partecipativo ha messo in discussione scelte fatte nel piano industriale. La "pace sociale" di questi mesi ha permesso alla azienda di riposizionarsi sul mercato.
- 8) **QUALI LE VALUTAZIONI SULL'ESPERIENZA IN CORSO. QUALI GLI ELEMENTI POSITIVI E QUALI LE CRITICITÀ.**
Il piano sta dimostrando che se c'è un coinvolgimento paritetico dei lavoratori, attraverso la rsu e le OOSS, anche il caso aziendale più difficile può essere recuperato con possibilità di riuscita più concrete.

A cura di : Massimiliano Nobis Fim Veneto

Scheda su accordo Merck Serono

AZIENDA: Merck Serono SpA – Via Casilina, 125 - 00176 Roma

SETTORE: Chimico/Farmaceutico

DIPENDENTI: 210 (60% donne e 40% uomini)

REGIONE: Lazio

PROVINCIA: Roma

1) Contesto in cui è nato l'accordo:

La Merck Serono è un'azienda in cui la Femca di Roma ha consolidate relazioni industriali. La Merck Serono è da sempre un'azienda in cui si sperimentano accordi innovativi. In Merck Serono sono stati siglati, nel settore farmaceutico, i primi accordi di telelavoro e *smart working*.

2) Di chi è stata l'iniziativa:

L'iniziativa è stata della Femca di Roma che ha proposto il progetto alla Direzione HR e successivamente anche i testi che sono poi stati oggetto dell'accordo sindacale.

3) Contenuti qualificanti:

Costituzione di un Osservatorio sulla Disabilità e istituzione della figura del Disability Manager figura che in questo caso è in capo al Direttore HR.

4) Obiettivi dell'accordo: Valorizzare i lavoratori con disabilità perché affetti da gravi patologie siano essi già presenti in azienda o al primo inserimento in un contesto lavorativo. Obiettivo è anche quello di facilitare le relazioni tra i colleghi così come seguire il lavoratore in tutto il percorso professionale.

5) Strumenti attraverso cui realizzare gli obiettivi:

Accordo sindacale che prevede il coinvolgimento con azioni e interventi specifici del Disability Manager e Costituzione dell'Osservatorio e relative funzioni dello stesso.

6) Ci si è avvalsi di supporti esterni nella elaborazione del progetto.

Non ci si è avvalsi di supporti esterni.

7) Come è stato accolto l'accordo dai lavoratori.

L'accordo è stato accolto con molto interesse e grande sensibilità da parte di tutti i dipendenti

8) Valutazioni complessive (ci sono state proposte non accolte? Sono previste verifiche e possibilità di implementazione?)

Il testo dell'accordo è stato integralmente accolto.

L'accordo sarà in fase sperimentale per due anni. In prossimità della scadenza (1/04/2017) le parti si incontreranno per una verifica dello stesso.

A cura di: Ada Paletta Femca Roma

A cura di:

Roberto **Benaglia**

Anna Rosa **Munno**

Sergio **Spiller**

Hanno collaborato alla stesura
della **Newsletter**

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

CISL

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ