



Sostegno alla contrattazione conciliazione vita-lavoro

Ancora una buona notizia per i contrattualisti. Seppur con un certo ritardo in questi giorni è stato emanato il decreto interministeriale che in attuazione del Jobs act introduce in via sperimentale per 2 anni sgravi pari a 110 milioni di euro per incentivare accordi aziendali che in tema di conciliazione vita-lavoro vadano a migliorare quanto previsto da leggi, CCNL o da accordi precedenti. Dopo le misure in favore dei premi di risultato detassati, del welfare contrattuale e della partecipazione organizzativa una ulteriore strumento in più per estendere e alzare l'innovazione della contrattazione decentrata.

Dobbiamo muoverci subito, entro il 15 novembre di quest'anno vanno depositati gli accordi per il 2017 e dobbiamo approfittare del decreto per coinvolgere e contrattare nelle tante PMI poco abituate a investire su questi temi. La banca dati Ocse1 fornisce già esempi significativi di come la contrattazione sia sempre più orientata al sostegno della genitorialità, del lavoro di cura, delle flessibilità orarie positive.

Come Cisl abbiamo detto la nostra nella costruzione dei meccanismi del decreto che ridà centralità alla contrattazione; ora dobbiamo fare la nostra parte nei luoghi di lavoro e dimostrare che conciliare vita - lavoro è un grande affare positivo per la produttività, per una buona occupazione, per le persone che vogliamo rappresentare. (In allegato il testo del decreto interministeriale e una scheda di lettura).

Gigi Petteni - segretario confederale Cisl



Dati del Ministero del Lavoro sugli accordi aziendali e territoriali depositati per la detassazione dei premi.

Il 15 settembre 2017 il Ministero del Lavoro ha diffuso i dati sul numero dei contratti aziendali e territoriali depositati per ottenere la detassazione dei premi di produttività.

Sono stati depositati 25.658 contratti aziendali e territoriali: 13.004 si riferiscono a contratti tuttora attivi; di questi 10.685 sono contratti aziendali e 2.319 contratti territoriali. Dei 13.004 contratti attivi, 10.209 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 7.413 di redditività, 6.188 di qualità, mentre 1.740 prevedono un piano di partecipazione e 4.024 prevedono misure di welfare aziendale.



Smart working: esperienze contrattuali

La produzione contrattuale in materia di Smart Working dimostra che è un istituto passibile di grandi evoluzioni contrattuali e che può essere arricchito dai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro. Possibilità di sviluppo sono evidenti sul tema delle quantità delle giornate che possono essere prestate con questa modalità (ci sono notizie di lavoratori che operano in questa modalità per la maggioranza del loro tempo), da organizzazioni del lavoro che privilegino un'organizzazione per progetti più che per flussi, dal sempre più ampio intreccio fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Di queste potenzialità sono esemplificazioni sia il gradimento dei lavoratori per questo istituto che alcuni sviluppi che si possono scorgere in alcuni passaggi degli accordi analizzati. In alcuni casi si fa cenno al rapporto fra questo istituto e i premi per obiettivi, alla possibilità di definire obiettivi individuali e delle possibili evoluzioni della professionalità che una prestazione di lavoro con questa modalità potrebbe consentire. E' la conferma che la contrattazione è uno strumento straordinario per l'innovazione dell'organizzazione del lavoro e dei diritti dei lavoratori. (In allegato alcuni testi degli accordi più significativi che hanno disciplinato lo smart Working in azienda).



Welfare integrativo e welfare: Dati OCSEL 2015 - 2016

Presentiamo un focus sul welfare integrativo e welfare aziendale attraverso la lettura dei Dati OCSEL sulla contrattazione di 2° livello sviluppatasi negli ultimi 2 anni (2015/16).

Il welfare contrattuale ha ormai assunto rilevanza e centralità che richiedono consapevolezza e impongono a tutto il sindacato di non guardare solo in modo episodico allo stesso. In un solo biennio sono raddoppiati (dal 10% al 20% del totale) gli accordi aziendali che inseriscono forme di welfare contrattato in azienda.

E' una tendenza che si afferma per vari motivi, a partire dalla convenienza comune di imprese e sindacati nel personalizzare le tutele per la popolazione lavorativa e nel aumentare la percezione positiva delle stesse.

Le misure adottate nel recente passato dalle leggi di stabilità hanno certamente agevolato queste scelte, ma la sensazione è che al di là di queste i contenuti del welfare sono destinati comunque a riempire la contrattazione decentrata.

Su questo tema non emerge un modello di welfare aziendale unico, ma, a secondo delle dimensioni aziendali e delle propensioni delle parti, si punta più sul confezionamento di servizi aziendali particolari piuttosto che alla adesione a forme pre-costituite. (di seguito il testo del Report).

La legge 81 del maggio 2017 sul lavoro autonomo ha anche definito una serie di norme sull'applicazione dello Smart Working (Lavoro agile). La legge ha previsto l'obbligo, in caso di applicazione di questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, di definire come e quando questa tipologia di rapporto può essere attivata, la durata, il preavviso, il potere e le modalità di controllo dei lavoratori da parte dell'azienda.

Tuttavia anche se la legge è di recente emanazione esperienze di Smart Working sono state sperimentate, attraverso la definizione contrattuale nelle aziende, già dagli anni scorsi (alcune fin dal 2010) in genere come evoluzione del Telelavoro. Indicativo del fatto che l'esperienza sia nata dal basso attraverso la contrattazione è l'eterogeneità dei termini che sono stati adottati per individuare questa tipologia di esecuzione del rapporto di lavoro (Smart Working, diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, telelavoro mobile, lavoro da remoto, lavoro a postazione variabile ...). Gli accordi possono essere di due tipi: generici (impegno a trovare una risposta) o dettagliati (numeri dei lavoratori che possono farvi ricorso, norme, percorso individuale per poterlo utilizzare ...).

Alcuni accordi mettono in risalto almeno due aspetti dello Smart Working molto importanti: la diversità rispetto al telelavoro e il fatto che può permettere non solo una flessibilità del luogo di lavoro ma anche una flessibilità di orario (anche se la maggioranza degli accordi insiste sulla coincidenza con l'orario in atto all'interno della sede aziendale).

Diventa quindi interessante analizzare i contenuti degli accordi aziendali e di gruppo che sono stati realizzati sull'argomento. In questo modo si possono individuare non solo gli obiettivi che le parti intendono raggiungere, le norme e i vincoli che hanno stabilito ma anche le evoluzioni future non solo dello strumento specifico ma delle stesse modalità del rapporto di lavoro.

Motivazioni per cui si è attivato lo strumento dello Smart Working.

Gli accordi analizzati permettono di rilevare una pluralità di motivazioni per cui si è ritenuto utile prevedere il ricorso allo strumento. In alcuni casi si tratta di dare risposte a problemi già presenti ma in altri di creare le condizioni per sviluppare potenzialità ancora non pienamente espresse. Si possono individuare almeno quattro tipologie di motivazioni:

- Sviluppare e ottimizzare gli elementi di competitività delle imprese (necessità di flessibilità e innovazione del rapporto di lavoro) e valorizzare le nuove tecnologie e in particolare l'informatica;
- Valorizzare le risorse umane per realizzare più elevati livelli di responsabilità, fiducia, produttività;
- Permettere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Contribuire a migliorare i fattori ambientali (inquinamento, intasamento delle città ...).

Di notevole interesse alcuni elementi di prospettiva che emergono dalle motivazioni per cui si è scelto di attivare lo Smart Working: la possibilità di far crescere l'autonomia operativa delle persone coinvolte e la necessità di far crescere la capacità di lavorare per obiettivi.

L'attivazione dello Smart Working

Se le motivazioni e gli obiettivi risultano sufficientemente chiari l'analisi degli accordi permette di evidenziare anche le preoccupazioni e la prudenza con cui il tema viene affrontato. Praticamente tutti gli accordi hanno natura sperimentale e prevedono verifiche

prima di dare stabilità all'istituto. Viste le diverse tempistiche temporali di stipula degli accordi sarebbe interessante conoscere l'evoluzione dell'istituto dopo la fase sperimentale. La prudenza delle imprese risulta anche da altri vincoli riportati dagli accordi come il prevalere della prevalenza della valutazione aziendale sulla concedibilità dell'istituto, l'interrompibilità della prestazione in modalità di Smart Working, la possibilità di modificare la programmazione e in alcuni casi la possibilità di recesso senza preavviso.

Le regole generali in base alle quali viene prevista la possibilità di operare in modalità Smart Working

L'organizzazione del lavoro e la tipologia dell'azienda determinano la maggiore o minore ampiezza della platea dei lavoratori e delle professionalità che possono utilizzare questa tipologia di prestazione. Di conseguenza in genere la regolamentazione dello Smart Working è sempre in relazione con altri istituti contrattuali come l'orario di lavoro (in caso di prevalenza delle motivazioni organizzative per farvi ricorso) o al part-time, al telelavoro, alla flessibilizzazione dell'orario e al welfare aziendale (in caso di prevalenza delle esigenze di conciliazione).

Le dotazioni tecnologiche per poter svolgere la prestazione in modalità Smart Working sono fornite dall'azienda e alcuni accordi prevedono la partecipazione dell'azienda ai costi di alcuni strumenti (abbonamenti internet).

Nessun accordo vincola il lavoratore a un luogo di lavoro predefinito. Questo può essere variabile (altra sede aziendale, sede di un cliente, luogo scelto dal lavoratore, dimora del lavoratore) ma deve in ogni caso essere idoneo e garantire la sicurezza del lavoratore e la salvaguardia degli strumenti e delle informazioni aziendali.

La totalità degli accordi prevede che possano usufruire della possibilità di operare in modalità agile solo i dipendenti a tempo indeterminato e con una soglia minima di anzianità di servizio (in genere almeno un anno). Solo in alcuni casi si prevede la possibilità che possano accedervi i lavoratori a tempo determinato e a part-time.

La particolare tipologia di svolgimento della prestazione comporta la definizione negli accordi del numero massimo di giornate che possono essere prestate in modalità agile (tale limitazione viene giustificata in alcuni accordi con la precisazione che è una prestazione occasionale e non strutturale). La maggioranza degli accordi prevede 4/6 giornate al mese, altri più limitativi, 10 giornate all'anno. In alcuni casi si prevede la possibilità di raddoppiare il numero di giornate in cui si può svolgere la prestazione in modalità Smart Working in caso di gravi e comprovati problemi familiari.

Indicativo dell'interesse che questa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro suscita fra i lavoratori il fatto che alcuni accordi prevedano (come confermato dall'esperienza del part-time) criteri per l'individuazione e la rotazione dei lavoratori nel caso in cui i richiedenti siano in numero superiore ai posti disponibili.

Contenuti contrattuali individuali del rapporto di lavoro in modalità Smart Working

Gli accordi prevedono tutta una serie di norme che regolano il rapporto del lavoratore che sceglie la possibilità di operare in modalità Smart Working e in particolare:

- La volontarietà dell'adesione da parte del lavoratore;
- Il passaggio alla modalità di prestazione in Smart Working solo con accordo scritto;

- Obbligo di risposta dell'azienda al lavoratore che ha presentato domanda di operare in modo agile entro date prestabilite;
- Mantenimento dell'inquadramento e della retribuzione in essere;
- Possibilità di recesso da questa forma di prestazione sia da parte dell'azienda che da parte del lavoratore. In alcuni casi è previsto l'obbligo di un periodo di preavviso in altri il recesso può avere decorrenza immediata;
- Possibilità per l'azienda di contattare, con l'ausilio di strumenti informatici, il lavoratore durante la prestazione di lavoro in modalità agile;
- Obbligo di partecipare alle riunioni in azienda quando coincidenti con i periodi di prestazione in modalità agile;
- L'orario di lavoro è quello previsto nella sede in cui opera normalmente il lavoratore. Tuttavia siccome la maggioranza delle aziende dove si sono fatti gli accordi di Smart Working prevede la possibilità di un orario flessibile entro fasce di una certa ampiezza si determina la possibilità di avere una discreta possibilità di articolare in modo flessibile la collocazione giornaliera;
- La generalità degli accordi prevede la non frazionabilità delle giornate in modalità Smart Working, esclude la prestazione in tali giornate di lavoro straordinario e di lavoro notturno. Questo divieto è però superato in caso di particolari modalità di organizzazione del lavoro o di erogazione del servizio ai clienti. In questo caso e in via eccezionale è possibile, sempre con l'autorizzazione del superiore, sia la prestazione di lavoro supplementare che di lavoro straordinario ;
- Alcuni accordi prevedono il diritto a una particolare forma di formazione propedeutica alla prestazione in modalità agile.

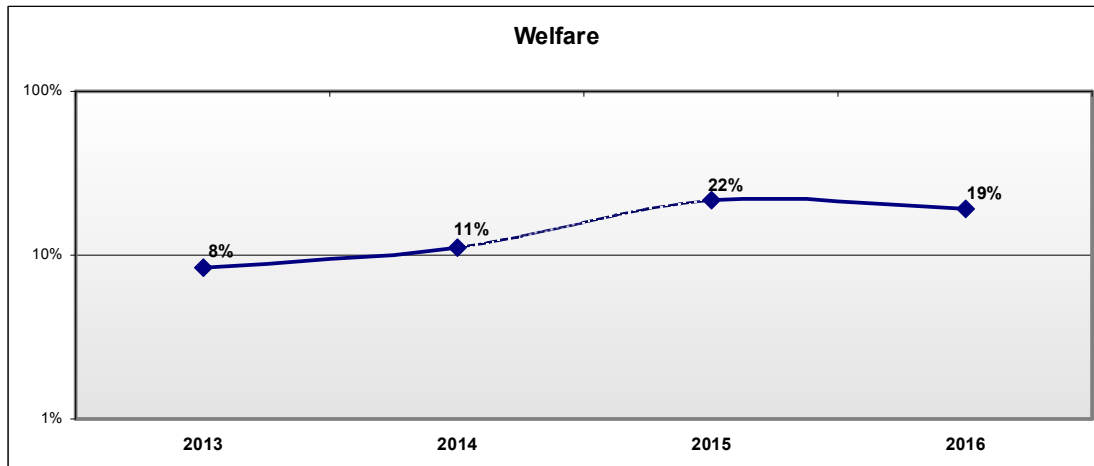
Conclusioni

La produzione contrattuale in materia di Smart Working dimostra che è un istituto passibile di grandi evoluzioni contrattuali e che può essere arricchito dai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro. Possibilità di sviluppo sono evidenti sul tema delle quantità delle giornate che possono essere prestate con questa modalità (ci sono notizie di lavoratori che operano in questa modalità per la maggioranza del loro tempo), da organizzazioni del lavoro che privilegino un'organizzazione per progetti più che per flussi, dal sempre più ampio intreccio fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Di queste potenzialità sono esemplificazioni sia il gradimento dei lavoratori per questo istituto che alcuni sviluppi che si possono scorgere in alcuni passaggi degli accordi analizzati. In alcuni casi si fa cenno al rapporto fra questo istituto e i premi per obiettivi, alla possibilità di definire obiettivi individuali e delle possibili evoluzioni della professionalità che una prestazione di lavoro con questa modalità potrebbe consentire. E' la conferma che la contrattazione è uno strumento straordinario per l'innovazione dell'organizzazione del lavoro e dei diritti dei lavoratori.

WELFARE INTEGRATIVO E WELFARE AZIENDALE

I dati OCSEL dal 2013 al 2016 mostrano la continua crescita percentuali degli accordi sul tema del welfare aziendale. Infatti dal 2013 (quando solo l'8% degli accordi prevedono la materia welfare) gli accordi su tale argomento subiscono una forte pressione verso l'alto raddoppiandosi tra il 2014 (10%) e il 2015 (22%) per poi stabilizzarsi nel 2016 attorno al 19%.

Grafico 34- Welfare- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

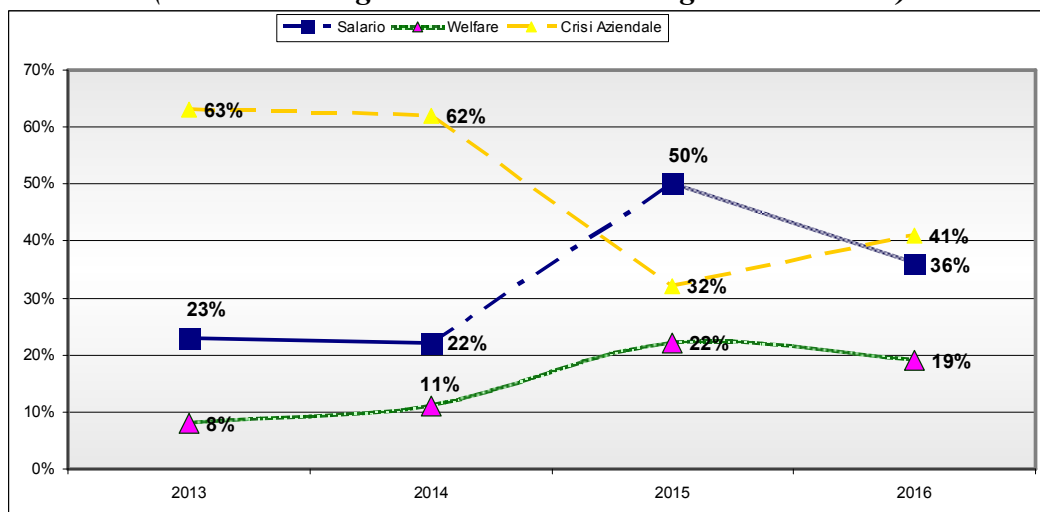


Dati OCSEL Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - CISL Nazionale

Evidente è la correlazione fra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di welfare. In alcuni casi nelle situazioni di crisi cala la contrattazione del salario a favore a quella delle prestazioni che prevede prestazioni sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori anche a fronte del contenimento delle prestazioni pubbliche.

Infatti mentre il Salario cala nel picco della crisi il welfare mantiene la sua percentuale di regolamentazione. (grafico 35).

Grafico 35- Variabili incrociate - Salario - Crisi Aziendale - Welfare (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)

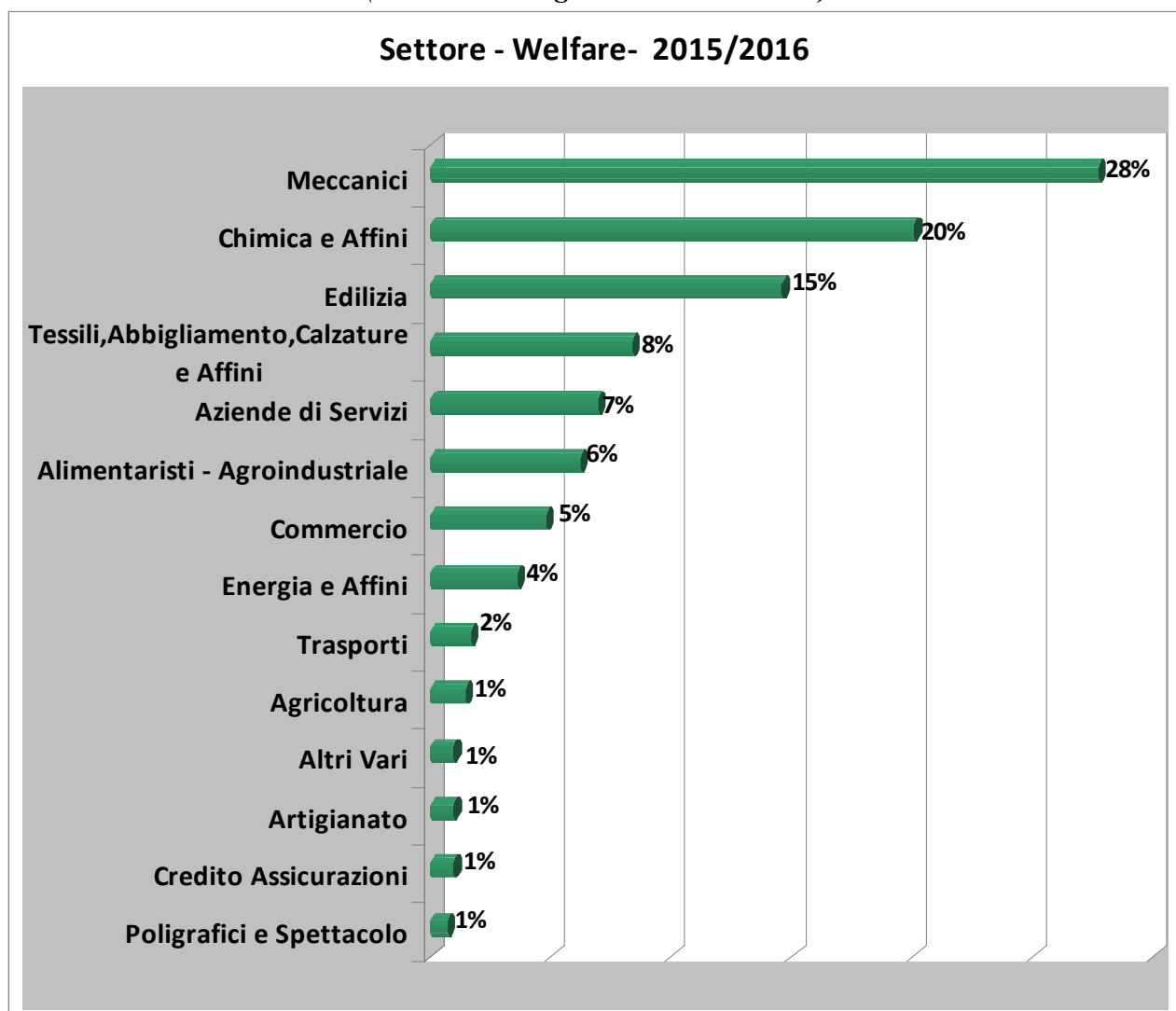


Dati OCSEL Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - CISL Nazionale

I settori maggiormente coinvolti nella regolamentazione del Welfare, negli ultimi due anni, sono il settore Metalmeccanico (28%), Chimico con il 20%, Edilizia (15%), il

settore Tessili – Abbigliamento (8%), Aziende di Servizi (7%) Alimentaristi –Agroindustria (6%) e il Commercio (5%) . A seguire in percentuali minori, tutti gli altri settori (*grafico 36*).

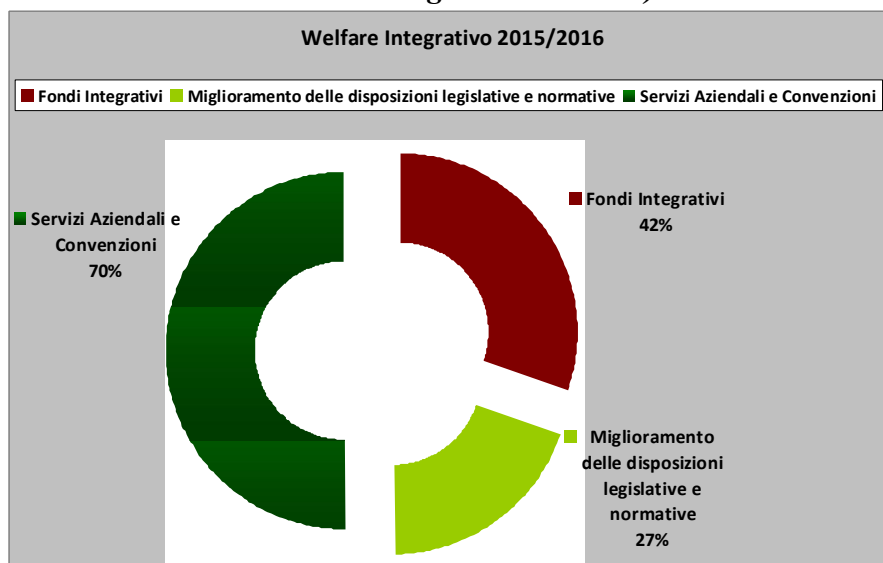
Grafico 36- Ripartizione settoriale degli Accordi sul Welfare
(% sul totale degli accordi sottoscritti)



Dati OCSEL Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - CISL Nazionale

Analizzando nel dettaglio le tre macro aree di cui si compone la materia Welfare (Fondi Integrativi, Miglioramento delle disposizioni legislative e normative e Servizi Aziendali e Convenzioni) i dati mostrano una prevalenza nel negoziare misure di welfare aziendale (Servizi Aziendali e Convenzioni 70%), che variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi alle politiche di work-life balance, fino all’ampliamento delle causali per l’anticipazione di fine rapporto (TFR) (*grafico 37*).

Grafico 37- Welfare
 (% sulla ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2015-16)

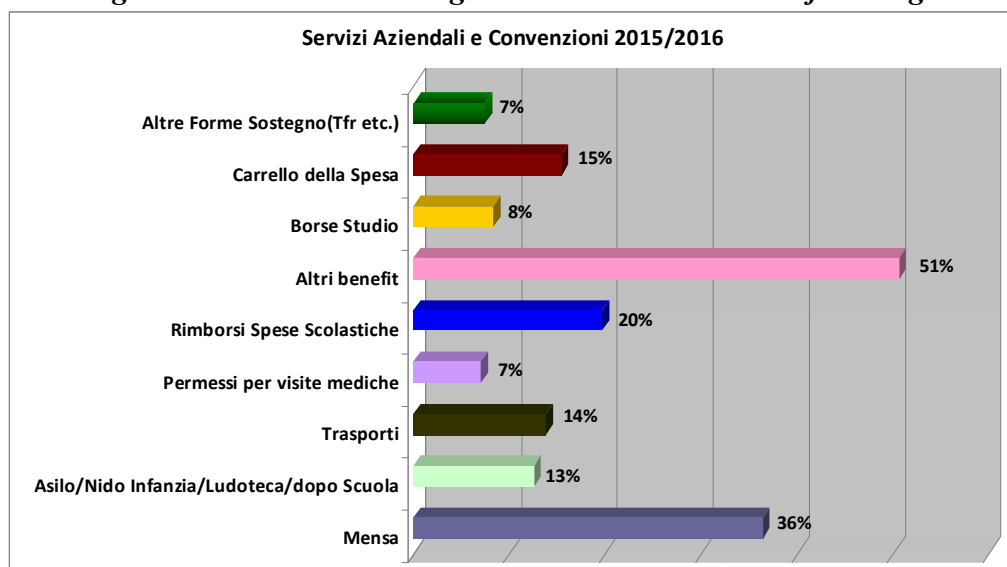


Dati OCSEL Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - CISL Nazionale

In materia di welfare contrattuale, servizi aziendali come il **servizio mensa** (36%) **altri benefit** 51% (cure termali, centri estivi e ricreativi, buoni carburante agevolazioni varie *vedasi tabella n. 1*) sono gli istituti maggiormente negoziati. Seguono i rimborsi per spese scolastiche (20%) il carrello della spesa (15%) i trasporti (14%) e la possibilità di stipulare a livello aziendale convenzioni riguardante gli asili nido e nido d'infanzia nella percentuale del 13% . Sembrano quindi essere sempre più contrattate misure di sostegno al reddito.

Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale leggermente più bassa: l'8% disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti, il 7% disciplinano l'istituto dell'anticipazione del TFR e, infine, un 9 % toccano agevolazioni nei permessi per effettuare visite mediche (7%) (grafico 38).

Grafico 38 Servizi Aziendali e Convenzioni
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto Welfare negli anni 2015-16)



Dati OCSEL Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - CISL Nazionale

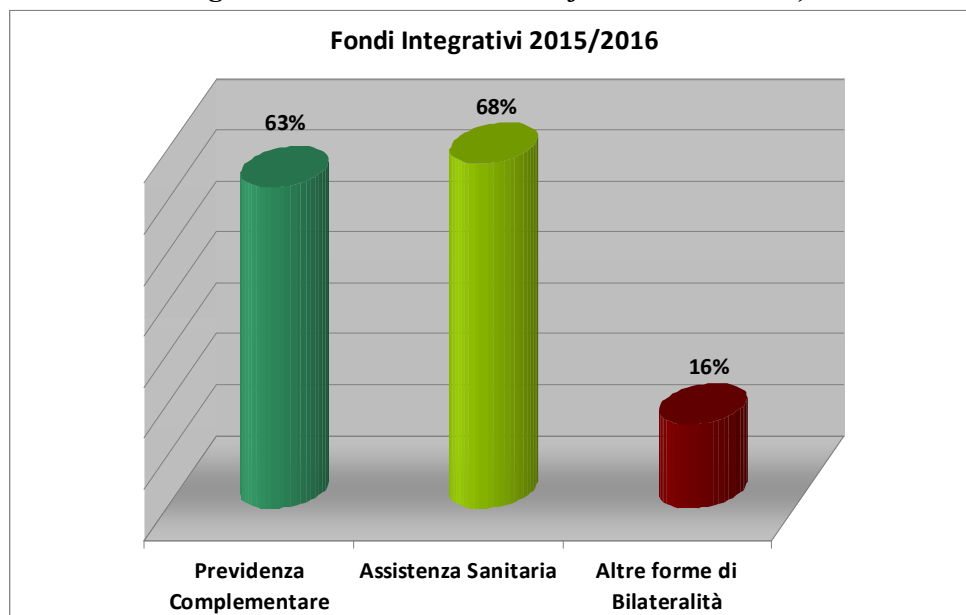
*Tabella n.1- Welfare
(Altri benefit: anni 2015-16 □ campo note testo integrale)*

ALTRI BENEFIT 2015/2016
SERVIZI CULTURALI E RICREATIVI QUALI CINEMA,TEATRO,CIRCOLI E PALESTRE
<i>Acquisto beni e servizi di ricreazione e sport</i>
<i>Scontistica per colonie e campus</i>
<i>Sos famiglia,soggiorni estivi figli dipendenti, agevolazioni dipendenti per shopping,viaggi, salute benessere e tempo libero</i>
<i>Soggiorni estivi figli; promozione culturale</i>
<i>Flexible benefits, budget individuale che garantisce il rimborso del 50% dei costi sostenuti per alcuni servizi (Attività ricreative etc.)</i>
AGEVOLAZIONI BANCARIE
<i>Stanziamiento per prestiti ai dipendenti per gravi necessità familiari</i>
<i>Concessione di prestiti al personale</i>
<i>Finanziamento prestiti gravi necessità familiari e prestiti acquisizione alloggio erogati tramite associazione ARCA</i>
BUONO CARBURANTE
<i>Buoni spesa/buoni carburante pari al valore di 40€ annui per tutti gli operai, impiegati e quadri</i>
<i>Ticket da 8 €, parcheggio convenzionato a pagamento c/o vincino centro commerciale</i>
<i>frince benefit</i>
ALTRI VARI
<i>matrimonio, nascita figlio, pensionamento</i>
VAUCHERS SOCIALI ALTERNATIVI AL PREMIO DI RISULTATO
<i>Voucher del valore massimo di € 258,23 legati alla prestazione straordinaria nella giornata del sabato</i>
<i>Convenzioni e sconti c/o grandi catene distribuzione e per acquisto abbonamenti e servizi</i>
<i>Voucher - (Circuito ALI') P.T. 125 € F.T. 250 €</i>

Dati OCSEL □ Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello □- CISL Nazionale

Anche in materia di welfare integrativo registriamo un'alta percentuale delle previsioni sull'incremento della contribuzione al fondo di previdenza complementare (63%) e all'assistenza sanitaria integrativa (68%) mentre le altre forme di bilateralità registrano solo il 16% (grafico 39).

Grafico 39 □ *Fondi Integrativi*
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto □Welfare□
 negli anni 2015- 14 e % a confronto anno 2014)

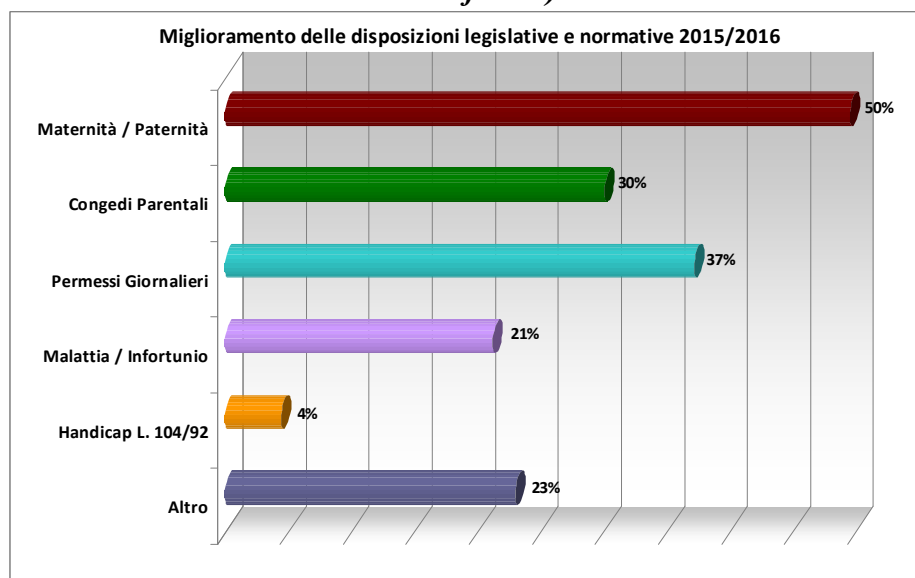


Dati OCSEL □ *Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello* □ - *CISL Nazionale*

Oltre al sostegno al reddito vi è l'implementazione delle normative contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità (50% degli accordi).

Altri arricchimenti negli accordi di welfare aziendale riguardano i giorni di congedo di maternità e paternità (30%), i permessi concessi a diverso titolo (37%) gli accordi che riguardano la malattia e infortunio (21%) miglioramenti nelle normative a tutela dell'Handicap L.104/92 (4%). Un 23% degli accordi non specifica la prestazione fornita (grafico 40).

Grafico 40 □ *Miglioramento delle Disposizioni Legislative*
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto □Welfare□ negli anni 2013-14- % a confronto)



Dati OCSEL □ *Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello* □ - *CISL Nazionale*

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