



## ➔ Una nuova Newsletter sulla contrattazione di secondo livello

Il DIPARTIMENTO CONTRATTAZIONE DELLA CISL CONFEDERALE avvia con questo primo numero una newsletter indirizzata a tutti i *referenti* di OCSEL, osservatorio sulla contrattazione di secondo livello, e a chi si occupa di contrattazione decentrata.

Vogliamo far circolare le notizie, novità, dati e tendenze che emergono dall'osservatorio e attorno alla contrattazione, al fine di rendere viva e utile per chi sta sul territorio e per i contrattualisti tutto quanto viene raccolto in OCSEL.

L'obiettivo di tutti è vedere crescere l'utilizzo dell'osservatorio, sia nella immissione degli accordi realizzati, sia nell'utilizzo e nella ricerca da parte dei sindacalisti di spunti e contenuti innovativi.

Buona lettura

## ➔ Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro

Uno spaccato dei dati OCSEL su uno dei tempi più delicati della gestione del personale di un'azienda sia essa pubblica che privata.

Dall'analisi emerge come il tema sia affrontato, nel panorama dei molti istituti contrattuali regolamentati negli accordi, in percentuali minore ma dall'analisi dettagliata delle varie misure di conciliazione contenuti negli accordi emerge un'interessante tendenza della contrattazione ad intervenire sul tema con un'implementazione di azioni innovative capaci di incidere sull'organizzazione del lavoro e portando in molti casi alla realizzazione di veri e propri interventi di conciliazione in risposta alle varie esigenze dei lavoratori.

## ➔ Nota detassazione del Salario di Produttività: le novità per il 2017

La legge di stabilità per il 2017 definitivamente approvata contiene interessanti misure che allargano la platea di lavoratori interessati alla detassazione del salario di produttività, l'ammontare massimo delle somme detassate nonché la possibilità di tradurre tali somme in prestazioni di welfare integrativo.

Si tratta di una estensione interessante, fortemente sostenuta dalla Cisl anche con proposte dirette, e che deve poter permettere nel prossimo anno un ulteriore sviluppo della contrattazione salariale in azienda.

Vi presentiamo una nota esplicativa in materia.

Newsletter N. 1



# UNA NUOVA NEWSLETTER

## SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Avviamo oggi la newsletter di **OCSEL**, l'osservatorio della contrattazione di secondo livello di cui la Cisl dispone già da anni. La contrattazione che la Cisl vuole e immagina deve sempre più essere viva e fatta vivere tra i protagonisti.

In modo agile il dipartimento confederale vuole fare circolare dati, idee, risultati della contrattazione decentrata, che sempre più sta conquistando il centro della innovazione e delle tendenze nel panorama delle relazioni industriali.

OCSEL è un osservatorio indispensabile per la vita di un sindacato che fa della contrattazione la propria principale missione. Ci siamo impegnati in tutto il 2016 per il rilancio di questo strumento e per un suo maggiore utilizzo da parte delle strutture. Molti di voi hanno risposto con interesse, altri si stanno attrezzando. Siamo sempre disponibili a supportare strutture di categoria o orizzontali per creare la rete dei referenti capaci di immettere gli accordi realizzati.

Ma per suscitare interesse e la partecipazione di tutti quanti sono impegnati sul territorio ogni giorno a contrattare abbiamo anche il compito di restituire i dati e i risultati che l'osservatorio rileva.

Anche per questo nasce la newsletter, con la quale vogliamo socializzare cosa osserviamo dai tanti accordi che vengono realizzati e inseriti nell'osservatorio. Socializzare le tendenze e alcuni dati della contrattazione è un modo utile e necessario per sostenerla.

Vogliamo che OCSEL venga visto come una comunità di contrattualisti attivi, interessati non solo a registrare quanto hanno realizzato ma anche a ricercare idee, spunti, buone pratiche, per favorire quella innovazione necessaria oggi per far camminare la contrattazione.

Si è aperta in questi giorni la stagione congressuale della Cisl e delle sue categorie, impegnativa nel riflettere su come meglio rappresentare e tutelare un lavoro che cambia in modo veloce e inedito.

Il nostro dipartimento è a disposizione di tutti coloro che vogliono confrontarsi nella stagione congressuale sulle tendenze della contrattazione decentrata, anche mettendo a disposizione report di analisi soprattutto su quanto si è realizzato in questi ultimi 2 anni.

Il 2016 è stato un anno decisivo e ricco per il rilancio delle relazioni industriali e della contrattazione. Non solo si sono conclusi importanti accordi confederali con diverse controparti, ma anche il faticoso rinnovo dei contratti ha trovato utili risultati, sia nel settore privato che in quello pubblico. Il 2016 è stato anche l'anno del rilancio di misure di detassazione fortemente legate alla contrattazione decentrata dei premi di produttività e di forme di welfare integrativo contrattato molto apprezzate dai lavoratori.

La Cisl farà di tutto per capitalizzare e dare continuità a questa stagione significativa di nuova contrattazione che avanza.

**Gigi Petteni**

Segretario confederale Cisl

# CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

## (Uno spaccato - dati OCSEL)

Uno spazio sempre più significativo del welfare aziendale è oggi occupato dalle politiche attive di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La conciliazione dei tempi di vita con il lavoro è uno dei capitoli più delicati della gestione del personale all'interno di un'azienda, sia essa pubblica che privata. Essenzialmente quando ci si riferisce al tema della conciliazione si tende a parlare in particolare delle lavoratrici divise tra lavoro e compiti di cura dei figli e/o genitori anziani e spesso costretti a riconsiderare le proprie aspettative di lavoro e di carriera arrivando in molti casi a rinunciare al posto di lavoro a causa della mancanza di un'offerta adeguata di servizi dedicati a bambini e anziani.

I dati Ocsel - Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello della CISL nazionale confermano questa carenza. Nell'analisi di n. 5523 accordi, stipulati dal 2009 ad oggi, il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è affrontato in modo articolato in diversi istituti contrattuali.

Entrando, dunque, nel dettaglio delle diverse declinazioni che il tema assume nella contrattazione aziendale, i dati ci forniscono un quadro articolato di misure di work-life balance nella contrattazione aziendale:

- 1) misure di conciliazione riguardanti l'orario di lavoro: (promozioni orario flessibile) dove in percentuali diverse troviamo regolamentata la flessibilità in entrata ed in uscita con il 26%, la flessibilità legata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espressamente dedicata al 21%, la diffusione del part-time reversibile e temporaneo legate a particolari esigenze di cura al 28%, la modulazione dell'orario e/o orario a menù con l'introduzione di miglioramenti nei meccanismi della Banca Ore al 25%<sup>1</sup>;
- 2) misure di conciliazione rispetto all'organizzazione del lavoro: introduzione del telelavoro solo nel 10% degli accordi e di recente lo smart working che soprattutto aziende di grandi gruppi (esempio Accordo Wind telecomunicazioni etc) stanno sperimentando prevedendo ad esempio 6 giornate di lavoro al mese da svolgere in smart working;
- 3) misure di conciliazione rispetto al welfare aziendale: (vedasi grafico 2) La conciliazione è favorita all'interno dell'azienda anche attraverso la disciplina dei permessi e dei congedi, migliorativa rispetto a quanto previsto dai CCNL di riferimento e dalle disposizioni normative e legislative in vigore. (È il caso di permessi retribuiti per i padri in occasione della nascita di figli o per le madri per frequentare i corsi di preparazione al parto e anche per motivi di trasloco. Aggiunta, oltre ai 5 gg riconosciuti per legge per accudire i figli tra i tre e gli otto anni in stato di malattia, di altri giorni di permessi non retribuiti. Possibilità di prendere un congedo non retribuito di 3 mesi, oltre quello di maternità, entro il terzo anno di vita del bambino);

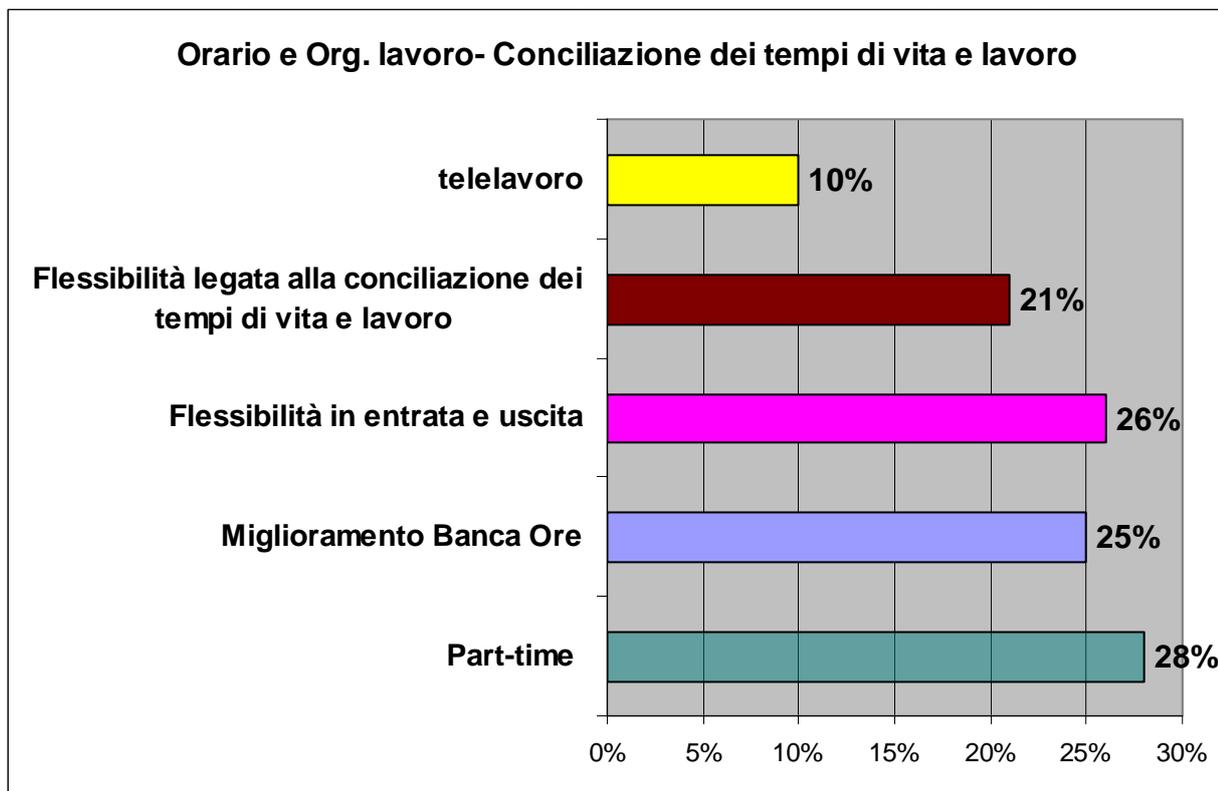
<sup>1</sup> Accordo 2015 Intesa San Paolo: un passo avanti sui temi della conciliazione tra vita privata e lavorativa è costituito su questo accordo siglato il 5 agosto 2015 che introduce la Banca del Tempo, una iniziativa di tipo solidaristico elaborata nell'ambito del Comitato welfare, un gruppo paritetico costituito nel 2014 da azienda e rappresentanti dei lavoratori con il compito di discutere e formulare proposte in tema di welfare e benessere dei dipendenti. Il progetto banca del tempo prevede la costituzione di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita cui possono attingere le persone che, per gravi ragioni personali e familiari, abbiano bisogno di permessi retribuiti in aggiunta a quelli normalmente spettanti. In aggiunta l'accordo prevede la possibilità di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite senza motivarne l'utilizzo come ulteriore strumento di conciliazione vita-lavoro, con priorità ai dipendenti che abbiano a carico familiari portatori di handicap, anziani o malati, e figli specialmente se di età inferiore a 3 anni.

- 4) misure indirizzate a sostituire o affiancare i servizi di cura normalmente a carico delle famiglie . La previsione di asilo nido o Nido d'infanzia ricorre nella contrattazione , oggetto di analisi, solo nel 12% degli accordi mentre la Ludoteca/dopo scuola solo nel 1%. ( cfr. grafico 3) Si tratta per lo più di convenzioni che le aziende stipulano con le strutture presenti nel territorio per garantire ai figli dei dipendenti un servizio asilo totalmente gratuito , nidi con orario utile anche per i dipendenti che lavorano fino a tardi. In altri casi il servizio asilo/Nido e Ludoteca si traduce in rimborsi della retta.

Come si desume dalle scarse percentuali l'Italia è ancora uno dei paesi dove le imprese risultano meno sensibili al tema in oggetto e dove le donne continuano ad essere largamente discriminate nell'accesso e nel mantenimento del posto del lavoro. Non bisogna tuttavia dimenticare però che le donne dovendo gestire la vita lavorativa sia quella privata in maniera diversa non soffrono solo della necessità di servizi e facilitazioni a supporto della cura della prima infanzia ma anche di quel sostegno, ancora tutto da costruire, a misura della popolazione più anziana e la carenza di misure per favorire il reinserimento del personale che ha usufruito di congedo parentale.

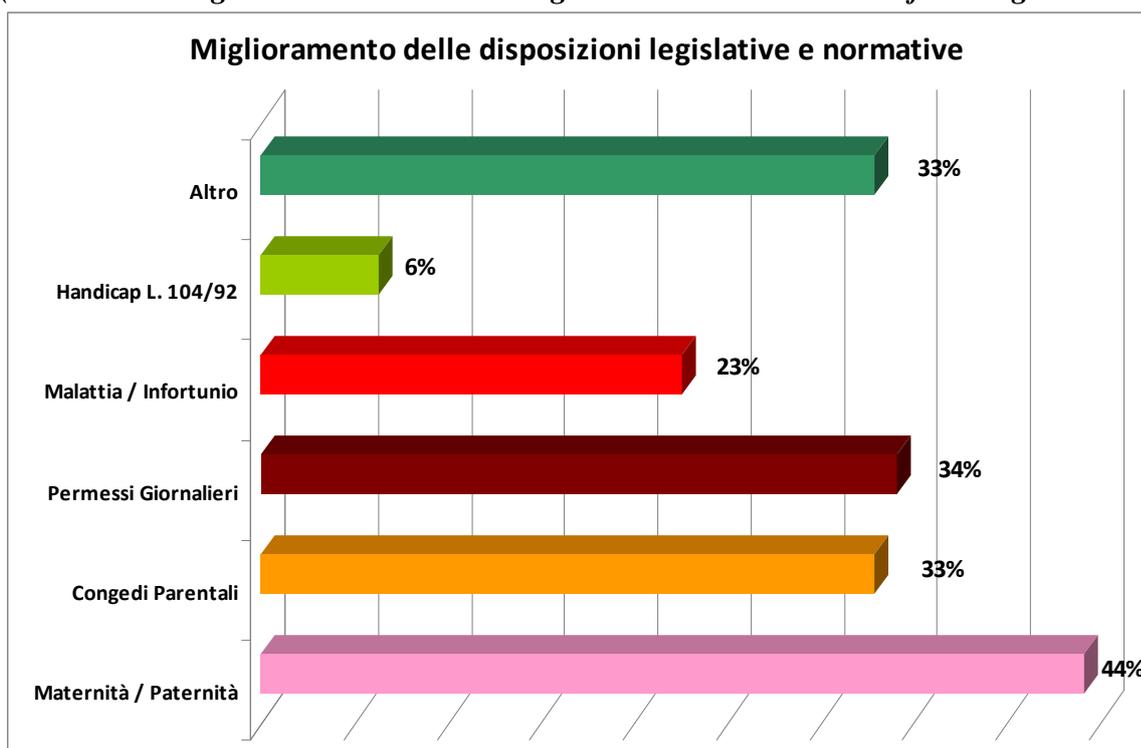
Grafici (dati Ocsel – aggiornati al 16 Dicembre 2016)

Grafico 2– Orari flessibili- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro  
(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2009-16)



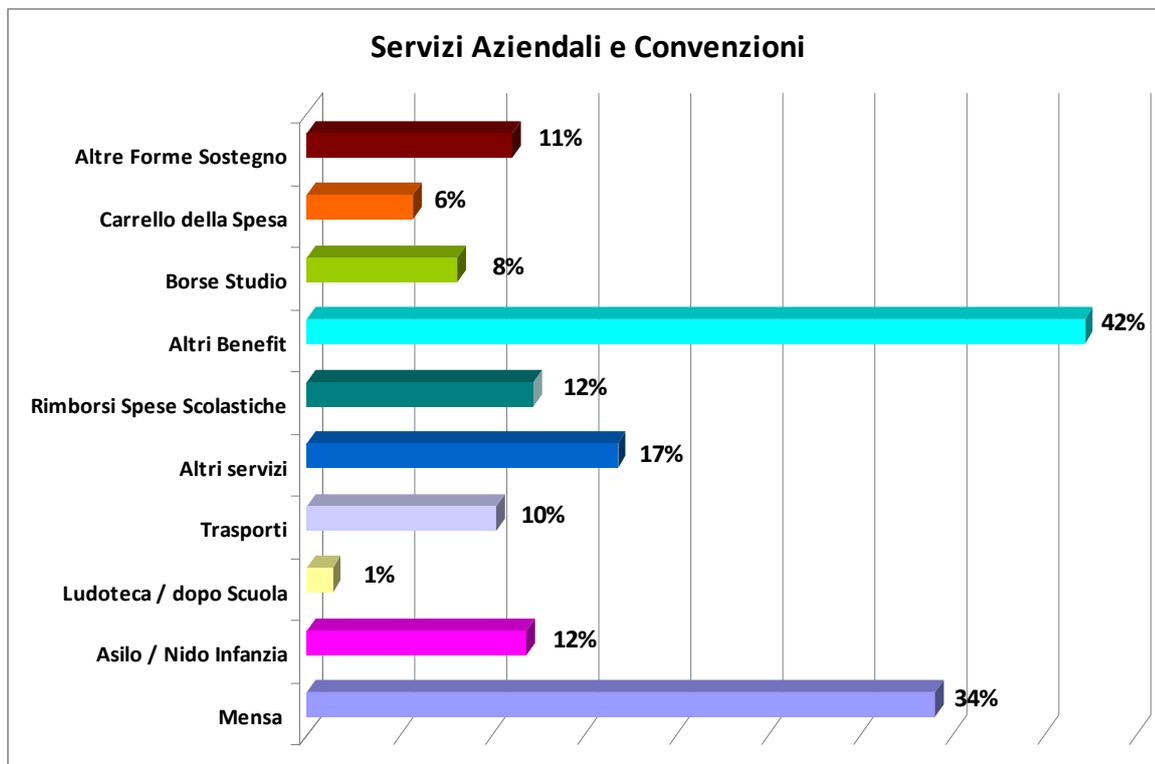
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Grafico 2– Miglioramento delle Disposizioni Legislative  
(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2009-16)



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

**Grafico 3 – Servizi Aziendali e Convenzioni**  
(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2009-16)



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

# DETIASSAZIONE PREMI di PRODUTTIVITA'

## Le NOVITA' per il 2017

⇒ La **legge di stabilità ha confermato anche per il 2017, ampliandoli** sulla base di nostre richieste, i benefici derivanti dalla detassazione dei premi di risultato definiti dalla contrattazione decentrata, reintrodotta nel 2016 dalla legge di stabilità d'intesa con i sindacati e le parti sociali. I premi di produttività, erogati in base a obiettivi anche di qualità, redditività o innovazione purché gli indicatori siano misurabili, variabili e incrementali, saranno tassati all'aliquota del 10%, con possibilità di essere convertiti in prestazioni di welfare aziendale integrativo.

⇒ Vengono innalzate le soglie massime di premio che possono godere della detassazione, aumentando quindi i benefici fiscali per diversi accordi aziendali: viene elevato **da 2mila a 3mila euro il tetto massimo di premio annuo detassato** per tutte le imprese, mentre sale **da 2.500 a 4mila euro il tetto** per gli accordi aziendali che prevedono **forme di partecipazione organizzativa** diretta dei lavoratori al miglioramento delle performance aziendali.

⇒ Viene elevata **da 50mila ma 80mila la soglia di reddito annuo imponibile** al di sotto della quale il lavoratore gode della detassazione, allargando in questo modo la platea dei lavoratori interessati verso le fasce professionali alte.

⇒ Vengono **elevate e stabilizzate anche per i prossimi anni le risorse di bilancio** stanziare per questa misura (209 milioni di euro per 2017, 355 milioni per 2018 e 355 per 2019) dando quindi un orizzonte di certezza alla contrattazione decentrata e stimolando in modo stabile lo sviluppo della stessa per una maggiore produttività.

⇒ Viene confermata la possibilità per il singolo lavoratore di **convertire parte o la totalità del premio detassato in servizi di welfare aziendale**, laddove introdotti dalla contrattazione aziendale, totalmente esenti sia per il lavoratore che per l'azienda da qualsiasi onere contributivo o imponibile fiscale.

⇒ Viene introdotta la possibilità di trasformare una parte o la totalità del premio di produttività in **versamenti aggiuntivi per la previdenza complementare o per la sanità integrativa**, superando gli attuali tetti annui massimi di 5.164 euro nel primo caso e di 3.615 nel secondo caso.

⇒ Viene introdotta la possibilità di **conversione del premio di produttività in piani azionari** per i dipendenti senza che ciò concorra a formare reddito per il lavoratore dipendente.

⇒ Vengono introdotte forme di agevolazione e totale esenzione dal reddito imponibile per la trasformazione del premio in prestazioni assicurative per **piani personali per la non autosufficienza (LTC) e il rischio legato a malattie gravi**.

⇒ Viene prevista per il lavoratore, che non dispone di sistemi di welfare aziendale, la possibilità di convertire il premio in **prestazioni di welfare definite dalla contrattazione nazionale o interconfederale o dalla bilateralità** (fatto decisivo per estendere la conversione in welfare verso i lavoratori delle PMI e delle microaziende).

⇒ In definitiva con il 2017 si registra un **netto aumento del valore dei premi** che possono godere della detassazione, un aumento della popolazione lavorativa interessata, un **allargamento della possibile conversione in servizi di welfare** del valore dei premi, aumentando le opzioni di scelta del singolo lavoratore e mantenendo la totale esenzione fiscale e contributiva per queste forme.

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**