



2018 - AVANTI con la CONTRATTAZIONE

Con il nuovo anno vogliamo rinnovare e rilanciare il nostro impegno in favore della contrattazione. Mentre siamo al lavoro con tenacia e in silenzio per raggiungere un importante e necessario accordo con Confindustria che riveda e rilanci il ruolo della contrattazione tra parti rappresentative, in casa Cisl lavoriamo per cooperare sempre più con tutte le categorie e per diffondere i nostri unici e importanti strumenti a partire dalle banche dati *Ocsel e Aida* Cisl.

Stiamo allargando e rinnovando la rete degli operatori che nelle categorie e dai vari territori lavorano *per alimentare Ocsel*, abbiamo intensificato le giornate formative per diffondere l'uso del portale (Cisl Toscana, Filca nazionale, Cisl Torino, Cisl Veneto, Cisl Campania, Cisl Lombardia...), stiamo rinnovando e rivedendo alcune maschere del portale per cogliere e qualificare i sempre più innovativi contenuti che la contrattazione esprime, abbiamo avviato strette collaborazioni e studi con categorie nazionali per produrre elaborazioni sempre più approfondite e dettagliate.

La contrattazione avanza, il nostro lavoro è sempre più teso a darle voce. Abbiamo bisogno che la cooperazione aumenti e che il 2018 diventi un anno non solo di maggiore contrattazione ma nel quale la Cisl sa rileggere la contrattazione in modo sempre più ampio e approfondito. Come vedete da questa newsletter aumentano le analisi e gli studi sulla contrattazione anche decentrata. E' un bene, ma guai a noi se lasciamo fare leggere solo agli studiosi cosa e come si contratta. *Avanti dunque con Ocsel*, ringraziando fin d'ora tutti i dirigenti, le strutture e gli operatori che sanno trovare spazio stabile nelle fitte agende di lavoro alla alimentazione del portale e al suo potenziamento. E' nostra volontà produrre all'inizio della primavera del 2018 un nuovo rapporto dinamico di Ocsel che legga la contrattazione decentrata del 2017 in rapporto alle tendenze che si stanno affermando. Chiediamo a tutti di intensificare il caricamento degli accordi 2016 e 2017, non lasciateli nei cassetti, aumentiamo il numero di accordi da analizzare, potremo in questo modo produrre anche analisi categoriali, regionali o territoriali. Grazie e buon lavoro!

Gigi Petteni - Segretario confederale Cisl



30mila Accordi per il salario di produttività detassato: un risultato importante per la Cisl

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato come ogni mese le statistiche che registrano l'andamento della contrattazione di secondo livello che nel settore privato ragionare su questi dati ci permette di fare il punto su dove siamo arrivati e da dove bisogna ripartire.



Legge di stabilità per il 2018 e sostegno alla contrattazione

Negli ultimi anni le "Leggi di Stabilità" sono intervenute per sostenere la contrattazione di secondo livello. Le nuove norme si innestano su una serie di provvedimenti presi precedentemente. E' utile fare il punto sugli strumenti a disposizione.



Una pubblicazione della Banca d'Italia coglie le tendenze e i problemi della contrattazione

Negli ultimi mesi si sono moltiplicate le pubblicazioni e gli studi sulla contrattazione. Uno dei più significativi è un rapporto della Banca d'Italia che può essere utile e istruttivo leggere per aver un quadro complessivo della materia.



Il contratto territoriale Confimi negoziato a Bergamo con Fim e Uilm: un caso innovativo

Si parla molto di contrattazione territoriale e di come questa debba essere intesa e incentivata. Bisogna passare dalla intuizione dell'importanza di questo strumento alla indicazione delle modalità con cui può essere attuato. Per questo dopo il contratto dei lavoratori agricoli di Verona e degli artigiani del Emilia Romagna pubblichiamo il contratto territoriale Confimi di Bergamo.



ACCORDO MARZOTTO - L'azienda e il contesto in cui si inserisce il contratto aziendale

L'accordo di secondo livello della Marzotto è importante perché riguarda i lavoratori della più grande Azienda tessile italiana, per la sua struttura e per i suoi contenuti. Vediamolo nel dettaglio

30 MILA ACCORDI PER IL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ DETASSATO: UN RISULTATO IMPORTANTE PER LA CISL

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato come ogni mese le statistiche che registrano l'andamento della contrattazione di secondo livello che nel settore privato è stata effettuata in favore di un salario di produttività o redditività ai fini della minore detassazione stabilita con la legge di bilancio del 2016.

A meno di 2 anni dall'entrata in vigore di quella norma risultano 29.743 gli accordi aziendali depositati nel complesso, di cui 8.363 quelli che risultano attivi e validi nel mese di gennaio 2018.

Si tratta di una costante crescita e dinamismo che il sindacato non può sottovalutare, sebbene da tempo chiediamo che questi dati vengano rielaborati in modo maggiormente approfondito.

Certamente servirebbe capire meglio la diffusione per settori, classi dimensionali e territori di questa contrattazione vantaggiosa per i dipendenti, ma non vi è dubbio che, come potete direttamente vedere dal comunicato riassuntivo del ministero che alleghiamo, i numeri sono importanti.

Segnaliamo in particolare una tendenza nuova: degli 8,363 accordi ora attivi ben il 41,2% prevede la possibilità di tradurre in welfare parte del premio (erano solo il 20% 2 anni fa quando la misura debuttò) e il 14,8% prevedono piani di partecipazione organizzativa dei dipendenti.

Dati significativi ed in crescita che testimoniamo come queste 2 nuove materie innovative, fino a ieri trattate in un numero molto ridotto di imprese con buone relazioni sindacali, stiamo prendendo sempre più il centro della contrattazione aziendale.

Nelle tabelle allegate potete individuare i dati per ogni singola regione.

<http://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/premi-di-produttivita-sono-29743-i-contratti-aziendali-e-territoriali-depositati-8363-quelli-ancora-attivi.aspx/>

La legge di stabilità per il 2018 non prevede novità particolari a sostegno della contrattazione e ripropone quanto previsto dalle leggi di stabilità precedenti con l'aggiunta di due elementi di novità.

In sintesi le norme già in vigore riguardano:

1. Trattamento fiscale al 10% per i premi ad obiettivi fino alla cifra di 3000 euro e sgravio fiscale totale per i premi di risultato trasformati in Welfare;
2. Sgravi contributivi parziali per le aziende e totali per i lavoratori fino ad un importo massimo di premio di 800 euro per gli accordi che prevedono forme di partecipazione organizzativa dei lavoratori (norma prevista dalla manovra correttiva alla legge di stabilità per il 2017);
3. riconferma delle norme a sostegno del Welfare e in particolare sui seguenti capitoli:
 - contributi di assistenza sanitaria anche se eccedenti il limite di 3615,20 euro;
 - servizi di utilità sociale al dipendente e ai familiari;
 - contributi per il rischio di non autosufficienza;
 - contributi ai fondi di previdenza complementare (completamente esenti da tassazione anche se eccedenti il limite di 5164,57 euro);
 - veicoli aziendali in uso promiscuo;
 - concessione di finanziamenti (prestiti e mutui erogati direttamente dall'azienda o concessi da terzi).
4. contributi a sostegno degli accordi conciliazione vita/lavoro.

La legge di stabilità per il 2018 prevede due elementi di novità e riguardano:

1. Gli abbonamenti per il trasporto pubblico locale. I buoni rilasciati al dipendente per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale non sono imponibili in capo al lavoratore a patto che vengano concessi alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori. Possono essere erogati anche ai relativi familiari ma a condizione che questi siano fiscalmente a carico del lavoratore. L'agevolazione spetta sia se le spese di acquisto dei titoli di viaggio sono sostenute direttamente dal datore di lavoro, sia se sono rimborsate al dipendente nel caso in cui le avesse anticipate.
2. Vantaggi fiscali per i premi di risultato erogati in azioni per rendere più conveniente l'eventuale cessione delle azioni. La normativa in oggetto ha subito continue modifiche nel corso degli anni per cui può essere utile riepilogare quanto hanno previsto le norme succedutesi nel corso degli anni:
 - La legge di stabilità per il 2016 prevedeva l'esenzione fiscale per i premi pagati in azioni fino al valore di 2065,83 euro a patto che tali azioni non fossero cedute prima di 3 anni;
 - La legge di stabilità per il 2017 è intervenuta per togliere i vincoli e i limiti previsti dalla normativa precedente;
 - La legge di stabilità per il 2018 stabilisce in modo chiaro quali sono le plusvalenze (differenziale fra il prezzo di vendita delle azioni e valore delle azioni ricevute): Su tali plusvalenze si applica l'aliquota di tassazione del 26%.

A cura di *Sergio Spiller*

Recentemente Banca d'Italia ha pubblicato uno studio elaborato da 2 analisti che vi alleghiamo relativo allo sviluppo delle relazioni industriali nel nostro Paese e alle tendenze della contrattazione collettiva.

Lo studio coglie alcuni aspetti positivi ma anche critici che riguardano la contrattazione collettiva nel nostro paese e che la Cisl da tempo denuncia e chiede di affrontare.

Riconoscendo la particolarità della situazione italiana che correla la esigibilità dei contratti nazionali alla adesione alle associazioni di rappresentanza e che non prevede la automatica estensione per gli stessi, lo studio riconosce come il nostro paese spicchi in Europa per grado di estensione e copertura della contrattazione.

Ma questo dato positivo è sempre più minato dalla proliferazione e dal dumping contrattuale che anche il CNEL di recente ha certificato attraverso il proprio archivio sui CCNL.

Lo studio cataloga i risultati contrattuali in rapporto alla rappresentatività delle parti contraenti, sia datoriali e sindacali e classifica gli stessi secondo alcuni criteri oggettivi, arrivando ad individuare come si stiano diffondendo contratti cosiddetti "minori" che arrivano ad essere utilizzati da quote crescenti di imprese (nel commercio siamo oltre il 9% di incidenza degli stessi) e a stabilire minimi retributivi ampiamente in dumping rispetto ai contratti più rappresentativi (nei trasporti e logistica si arriva a cifre inferiori del 16%).

Lo studio, a nostro avviso un pò forzato nell'evidenziare l'eccessiva rigidità di un sistema contrattuale e salariale fortemente basato sul ruolo dei minimi tabellari nazionali, arriva anche a misurare la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese con almeno 20 dipendenti, stabilendo che la stessa riguarda sì in modo stabile circa il 20% delle imprese, ma che in queste sono occupati oltre il 40% del totale dei dipendenti.

https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2017-0416/QEF_416_17.pdf

Si parla molto di contrattazione territoriale e di come questa debba essere estesa e incentivata dalle parti sociali, soprattutto per estendere i risultati della contrattazione decentrata ai lavoratori delle tante piccole e medie imprese che popolano l'economia del nostro paese. Non è facile rinvenire accordi innovativi, per quanto anche nei settori dove tradizionalmente si svolge la contrattazione territoriale (artigianato, agricoltura, edilizia) si stanno registrando nuove soluzioni che in futuro analizzeremo come Ocsel.

Presentiamo qui l'accordo stipulato in dicembre a Bergamo tra Confimi (associazione delle piccole e medie imprese) e Fim e Uilm in attuazione degli impegni sulla contrattazione territoriale che il contratto dei metalmeccanici di quel comparto ha recentemente stabilito. Si tratta come leggerete di uno sforzo originale, innovativo e che apre una strada concreta alla diffusione della contrattazione territoriale e ad una sua estensione. L'accordo si articola in ben 18 punti, non limitandosi a semplice elemento di distribuzione del salario: dalla conciliazione vita-lavoro alla fruizione dei PAR, da regole per inserimento di over 50 e disoccupati alla staffetta intergenerazionale, dal welfare fino a progetti e reti per la ricollocazione di lavoratori in esubero sono diversi i temi che cercano di innovare le tutele, l'occupazione e i trattamenti con cui impresa e lavoro possono reciprocamente trarre vantaggio.

Altra novità dell'accordo è che lo stesso prevede una adesione delle imprese associate nel settore e nel territorio, non automatica ma consapevole, passaggio delicato ma necessario per non sacrificare altre esperienze dirette di contrattazione aziendale eventualmente già presenti. Contrattare nel territorio richiede grande padronanza della struttura e delle caratteristiche delle imprese presenti, ma è possibile.

Allegato il testo dell'accordo

La Marzotto è uno dei grandi gruppi storici del tessile /abbigliamento in Italia. Attualmente è il primo gruppo tessile europeo. Ha diversi siti produttivi in varie regioni italiane e in alcuni paesi europei. L'azienda è sorta a metà dell'800 e per molti anni è stata una realtà minore rispetto a quello che allora era un vero gigante della lana in Italia: la Lanerossi di Schio. Nel 900 tuttavia le parti si sono invertite e mentre la Marzotto ha continuato a crescere la Lanerossi è andata incontro ad un processo di involuzione e di relativo ridimensionamento, finché nel 1987 la Marzotto ha acquistato la Lanerossi.

La Marzotto nata come azienda tessile, nel secondo dopoguerra ha allargato le proprie attività nell'abbigliamento e dopo gli anni 80 ha proseguito la sua fase espansiva attraverso numerose e successive acquisizioni: Bassetti, Lanerossi, Hugo Boss, Mosilana, Guabello, Cotoni di Sondrio, Ratti. Nel 2005 la parte tessile e l'abbigliamento sono state scisse e attualmente sono società indipendenti e con un diverso assetto proprietario. Attualmente la Marzotto opera esclusivamente nel settore tessile ed è strutturata come una Holding sotto cui ci sono numerose società operative a secondo della tipologia del prodotto (filati, tessuti di lana pettinati e cardati, coperte, seta, velluto, cotone).

La contrattazione aziendale è sempre stata centrale nel sistema delle relazioni del gruppo: Ma mentre fino alla fine del secolo scorso c'era una contrattazione di gruppo che riguardava tutte le attività e tutti gli stabilimenti in modo unitario, le trasformazioni del gruppo (fatte attraverso l'acquisizione di aziende che avevano una propria storia contrattuale spesso difficilmente armonizzabile) hanno portato ad una diversa articolazione della contrattazione aziendale.

Oggi esiste una parte univoca, nazionale e che riguarda tutte le aziende e che definisce il sistema informativo e il confronto sulle strategie del gruppo e la definizione a livello dei singoli siti dei premi variabili di risultato.

Il sistema delle relazioni industriali

L'ultimo accordo ha ridefinito il sistema delle relazioni sindacali. In particolare, poiché la Marzotto è il primo gruppo tessile europeo sono stati definiti impegni per la ricostituzione del CAE, l'applicazione di un codice etico e di un codice di condotta.

Particolarmente importante la ricostituzione del CAE in quanto questo strumento che era già attivo in Marzotto era decaduto con lo scorporo delle attività tessili dall'abbigliamento.

Diritti delle persone

L'accordo presta grande attenzione ai diritti individuali attraverso la definizione di capitoli specifici su:

- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Banca ore etica per la cessione di permessi o ferie ad altri lavoratori;
- Interventi contro le molestie sessuali di genere.

L'innovazione dei rapporti di lavoro

Vengono rilanciati e qualificati i temi dell'ambiente e della sicurezza, la formazione professionale e messo sotto osservazione il sistema delle professionalità. Vengono previsti gruppi di lavoro congiunti su singoli argomenti.

Il salario

Il premio variabile per obiettivi introdotto alla Marzotto con l'accordo del 1995 viene innovato e riformato.

Il premio precedente era legato ad un solo parametro (risultato di bilancio) in quanto le vecchie contrattazioni avevano già definito modalità di misurazione della produttività (ad esempio il cottimo in alcuni reparti produttivi).

Il nuovo premio è articolato su tre indici: Risultato operativo, produttività individuale, riduzione degli infortuni.

Il passaggio a tre indici si è reso necessario per realizzare la condizione che almeno un indice sia crescente rispetto all'anno precedente. Questo perché il vecchio premio legato al solo risultato operativo era molto sensibile a fattori esterni (valore del dollaro, e prezzo delle lane) non controllabili direttamente dall'azienda.

Il Welfare

Il lavoratore può scegliere di trasformare il premio in prestazioni di Welfare. In questo caso il premio verrà incrementato da parte dell'azienda del 20% (nella generalità dei casi) e del 22% (in caso di destinazione del premio alla previdenza complementare) rispetto all'importo dovuto del premio.

A cura di *Sergio Spiller* con la collaborazione di Mario Siviero (segretario Femca Nazionale) e di Roberta Zolin (segretaria Femca Vicenza)

Allegato il testo dell'accordo

NEWSLETTER N.10

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