



➔ Save the date - 17 luglio - Presentazione Rapporto Annuale Ocsel

La contrattazione di secondo livello sta continuando a svilupparsi, soprattutto in una fase economica e produttiva più positiva. Sempre più ha abbandonato il tema della gestione delle crisi e, anche se le ristrutturazioni non mancano, sta riprendendo a trattare, anche in modo innovativo e diverso dal passato i temi del salario, del welfare, del mercato del lavoro, delle relazioni industriali, della salute e sicurezza.

Ocsel continua ad essere il nostro punto di riferimento per raccogliere e rileggere la contrattazione svolta in ogni territorio e categoria del nostro paese. E' un patrimonio importante, sempre più ricco che abbiamo cercato sempre più di avvicinare a chi contratta in azienda e nel territorio, sia con seminari formativi sia favorendo la consultazione degli accordi da parte di ognuno di voi. Ma Ocsel costituisce soprattutto un patrimonio collettivo, articolato, fatto di tanti accordi diversi tra loro a secondo dei settori, delle dimensioni di impresa e di tanti altri fattori che dobbiamo ogni tanto sapere rileggere insieme.

Per questi motivi anche quest'anno il nostro dipartimento sta costruendo e rielaborando il rapporto annuale sulla contrattazione svolta e inserita in Ocsel. Il 17 luglio a Roma, ognuno si segni già l'appuntamento in agenda, sarà presentato il 4° rapporto annuale di Ocsel, dedicato, lo possiamo già dire ad evidenziare e leggere le direzioni che nell'ultimo biennio la contrattazione decentrata ha preso.

Sarà l'occasione per una riflessione collettiva sulle caratteristiche della contrattazione sviluppatasi in una fase particolarmente significativa che abbraccia, da un lato, l'evoluzione continua del modello contrattuale nel nostro paese e, dall'altro, il lungo periodo di crisi ancora in atto ma con segnali di superamento.

Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl

➔ La Contrattazione negli impianti fissi settore costruzioni negli anni 2015-17

Nei mesi scorsi congiuntamente con la Filca nazionale abbiamo dedicato un approfondimento ed un rapporto alla contrattazione aziendale svolta nell'ultimo triennio nelle aziende degli impianti fissi del settore delle costruzioni. La Filca ha voluto dedicare particolare attenzione a come la contrattazione si sta evolvendo nelle aziende del legno, dei mobili, dei calcestruzzi e dei lapidei. Ne emergono interessanti considerazioni: la crisi ha ad esempio riguardato questo comparto più a lungo e per più tempo rispetto al resto dell'economia e dello stesso settore manifatturiero, i processi di riorganizzazione e concentrazione aziendale sono stati in alcuni casi profondi. Emerge inoltre una contrattazione particolarmente sensibile e ricca verso alcune tematiche connaturate con la tipologia produttiva (ambiente e sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, formazione). Torna più di recente nel settore una contrattazione acquisitiva che ha dato vita anche ad accordi in alcune aziende innovativi anche in tema di RSI e partecipazione. Tipico del settore è anche la scarsa presenza di contrattazione di gruppo e una maggiore diffusione nel Mezzogiorno del paese in misura superiore alla media generale.

In definitiva un quadro interessante e dinamico, presentato al gruppo dirigente della categoria in un seminario nazionale tenuto a Torino

➔ In Esselunga la contrattazione innova il lavoro di domenica

Nel comparto della grande distribuzione la corsa alle aperture continuative e domenicali, rese possibili in modo fin troppo facile dalle normative di legge, hanno portato a vedere nel lavoro festivo e domenicale un tema scottante, soprattutto legato alla organizzazione delle disponibilità dei lavoratori, alle turnistiche e ai riposi, alle maggiorazioni. In Esselunga, colosso della grande distribuzione, la contrattazione aziendale ha di recente invertito la tendenza, costruendo un sistema di regole e tutele più forte rispondendo alle esigenze di una maggiore conciliazione vita lavoro dei dipendenti in un'ottica di incremento della produttività aziendale. Per i lavoratori assunti con contratti che prevedono di norma la domenica lavorativa sono state aumentate le domeniche di riposo sia per i full time che per i part time verticali, con un contemporaneo aumento delle maggiorazioni festive. Per i lavoratori invece "vecchi assunti" per i quali la domenica costituisce una prestazione non obbligatoria vengono aumentati week end di riposo a fronte di domeniche prestate. Un ruolo di maggiore protagonismo nella gestione viene affidato alle Rsu. Viene altresì confermata l'esclusione dalla programmazione del lavoro domenicale di padri e madri di bambini sotto i tre anni e di lavoratori che assistono persone disabili o con patologie gravi e continuative.

La contrattazione aziendale, in questo caso, riesce a riconsiderare le regole di competitività e a generare maggiore remunerazione e maggiori libertà per i lavoratori interessati, al di là della loro diversa assunzione.

➔ Più relazioni industriali e partecipazione in Campari

Continua nel settore alimentare la stagione recentemente ripresa di rinnovi dei contratti aziendali scaduti. In Campari, solida multinazionale del settore *beverage*, non solo si sono migliorati per il prossimo quadriennio i valori annui del premio di risultato legato ad obiettivi ma sulle principali tematiche che riguardano i cambiamenti in atto nel rapporto di lavoro (formazione, professionalità, welfare, benessere organizzativo, responsabilità sociale di impresa, sicurezza) viene elevato il livello del confronto con le RSU che aumentano il grado di coinvolgimento nella definizione dei piani aziendali. In particolare sugli appalti l'azienda si impegna ad appaltare alle aziende che applicano i contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative, conferendo ruolo alle RSU ad intervenire per controllare la regolarità e il rispetto dei contratti e interloquire con l'azienda per gli interventi adeguati. L'azienda si impegna, altresì, a privilegiare l'occupazione diretta rispetto ad altre forme precarie. Viene dato l'avvio allo smart-working ed apre anche ad un programma di partecipazione economico-finanziaria rivolto ai lavoratori siglando l'impegno ad un piano di azionariato diffuso a condizioni importanti.

➡ Storico primo accordo in Amazon sull'organizzazione del lavoro

Molta attenzione mediatica ha di recente avuto il caso Amazon, divenuto paradigma della nuova azienda tayloristica e con una organizzazione parcellizzata ben poco rispettosa dei diritti e dei bisogni dei lavoratori occupati. L'economia digitale sta trasformando l'enorme catena di logistica che sta alle spalle del nostro facile modo di acquistare on-line in una lunghissima catena lavorativa fortemente parcellizzata, controllata con il supporto di tecnologie digitali sempre più invasive.

Proprio in Amazon nel principale magazzino in provincia di Piacenza il sindacato ottiene con la contrattazione decentrata un risultato storico: viene siglato per la prima volta nel mondo Amazon, come altri colossi della new economy recentemente creati allergico alle relazioni sindacali e al riconoscimento della rappresentanza sindacale, un accordo sindacale collettivo e che tratta un tema importante: quello della organizzazione del lavoro. Un accordo semplice ma che dal basso affronta l'abc del sindacalismo di sempre: definizione dei turni, *job rotation* omogenea nelle mansioni e nei carichi di lavoro, regole per i riposi, maggiorazioni, ruolo delle RSA. Anche nel mondo della new economy la contrattazione decentrata che si concentra su come tutelare il lavoro ha la possibilità di raccogliere risultati riconosciuti, di farsi strada nonostante le difficoltà e di essere una chiave per le soluzioni. Un bel messaggio per il sindacalismo di oggi e del futuro

➡ Quanto guadagnano i lavoratori italiani? Una analisi di Job Pricing

Il dibattito sul salario in Italia (tra salario minimo e rinnovi contrattuali) è come non mai intenso e acceso e ha permeato profondamente il dibattito politico e sociale, ben al di là del ruolo dei contrattualisti. Ma quanto guadagnano i lavoratori in Italia in media e suddivisi per categorie, territori, settori? Spesso si va avanti solo a sensazioni. Presentiamo in questa newsletter una aggiornatissima analisi di Job Pricing, società che monitora l'andamento e la progressione delle retribuzioni reali che i diversi mercati del lavoro concretamente esprimono.

Ne emerge un quadro interessante e articolato, anche contraddittorio con alcune storiche convinzioni, che deve essere tenuto presente quando ci occupiamo con la contrattazione di politica salariale. Ricordandoci che l'innalzamento dei salari, come abbiamo fatto scrivere nell'accordo con Confindustria, dipenderà sempre più dalla capacità di remunerare il valore e le competenze che il lavoro esprime, anche con forme nuove



CISL

Newsletter n.15



DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE SCUOLA CONTRATTAZIONE BILATERALITA'

Newsletter n.15

A cura di:

Roberto **Benaglia**

Anna Rosa **Munno**

Sergio **Spiller**

Con la collaborazione di
Andrea Francescangeli
(ufficio informatico confederale)

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ

CISL