Dai contratti nazionali una spinta per la contrattazione decentrata

Gli ultimi mesi sono stati importanti sul piano contrattuale. Dopo aver definito con le principali associazioni datoriali le intese quadro su modello contrattuale e su rappresentanza (è prevista nelle prossime settimane la sottoscrizione dell'ultima intesa con le centrali cooperative) si è avviata con le stesse la fase di gestione e di innovazione della contrattazione. Inoltre abbiamo positivamente visto la sottoscrizione di diversi significativi rinnovi contrattuali sia in settori storici che da tempo attendevano il rinnovo (quali edili, turismo), sia in attuazione della innovativa intesa con Confindustria (chimici). Tutto ciò non limita, anzi sprona sempre più la contrattazione aziendale e decentrata a svilupparsi e ad affrontare sul terreno concreto i cambiamenti significativi che il lavoro sta vivendo. La contrattazione di secondo livello viene sempre più individuata dagli stessi contratti come la sede nella quale dare efficacia a diritti e norme generali. La recente ripresa economica, che non deve rallentare e va sostenuta, ha permesso una maggiore diffusione e ricchezza da parte della contrattazione aziendale tornata ad assumere anche caratteristiche meno congiunturali e più di lungo periodo, come testimoniato dal nostro recentissimo 4° rapporto Ocsel. La Cisl e le sue categorie rilanciano il loro impegno in questa direzione. E' tempo di raccogliere i frutti del tanto lavoro di semina e di riorganizzazione della contrattazione svolto negli ultimi 2 anni.

Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl

Accordo Technogym, ai dipendenti più tempo per stare con i figli

Lo prevede il nuovo integrativo che concilia flessibilità e lavoro: previste anche linee di produzione dedicate ai disabili
Tre i pilastri dell'intesa, firmata unitariamente da Fiom, Fim e Uilm nella sede del colosso leader mondiale nel settore delle soluzioni fitness e wellness. Uno, organizzazione con grande attenzione ai carichi di lavoro. Due, tutela dei dipendenti con disabilità. Tre, conciliazione dei tempi di vita e lavoro con riferimento alla genitorialità. A beneficiarne saranno tutti i 750 lavoratori dell'impresa, 300 operai e 450 impiegati; un terzo di essi è donna. Il premio di risultato concordato è variabile, ma le cifre sono significative: fino a 4.200 euro all'anno per gli operai, fino 3.800 per gli impiegati». Un incremento del premio di produzione che l'azienda definisce del 30% rispetto all'ultimo contratto scaduto 16 mesi fa. A ciò si aggiungono una serie di benefici di cosiddetto welfare. «Sono previsti per esempio orari flessibili per i dipendenti con figli fino a 13 anni e linee di produzione dedicate per i lavoratori con disabilità e un' integrazione di un ulteriore 10% sull'assegno di maternità facoltativa». I sindacati sono poi riusciti a strappare ore aggiuntive a quelle già previste dal contratto nazionale di categoria per accompagnare i figli fino a 8 anni alle visite mediche o per l'inserimento dei bambini alla scuola per l'infanzia.

Accordo Ferrero

La Ferrero è uno dei campioni dell'Industria Italiana per occupazione, fatturati e capacità di presenza sui mercati internazionali. Il contratto di 2° livello di questa società è quindi particolarmente significativo. La lettura del testo dell'accordo permette di individuare una serie di spunti per una buona contrattazione. L'accordo parte da una precisa analisi del contesto nel quale i colloca l'attività dell'azienda caratterizzata dai condizionamenti dovuti all'andamento congiunturale dell'economia, dalle modifiche dei comportamenti dei consumatori, dagli investimenti industriali e commerciali. Per governare questi processi la scelta è quella di un articolato sistema di relazioni industriali per sviluppare il dialogo fra le parti e la partecipazione dei lavoratori. Spunti interessanti si possono trarre dagli strumenti adottati (coordinamento, RSU di stabilimento, Comitati. Commissioni tecniche bilaterali) e dalle modalità individuate per governare l'equilibrio fra governo del gruppo e delle singole realtà produttive e commerciali. Anche nel merito dei singoli istituti si possono individuare elementi significativi per quanto riguarda la gestione degli orari, il riconoscimento dei diritti e delle necessità delle persone, la formazione (non più definita in termini generici ma articolata per settori e per figure professionali), la gestione del mercato del lavoro e la struttura del premio. In particolare su quest'ultimo capitolo è interessante il mix adottato fra diritti economici e obiettivi gestionali. Un accordo quindi ricco di spunti sia per la struttura che per le singole soluzioni adottate.

Contratto Integrativo Regionale - Lombardia – settore Panificazione

Abbiamo spesso messo in risalto la necessità per estendere la contrattazione di 2° livello , di attuare modalità di contrattazione, oltre a quella aziendale, come la contrattazione territoriale di filiera.
Presentiamo l'accordo regionale della Lombardia del settore della Panificazione.
E' un accordo che si qualifica per tre caratteristiche:

a) Trova il suo elemento qualificante in un articolato sistema di prestazioni bilaterali e contrattuali che vengono riqualificate e razionalizzate. Prevede la contrattualizzazione, tramite il versamento ai lavoratori di un elemento retributivo specifico, delle prestazioni bilaterali per l'impresa non iscritta all'Ente Bilaterale Nazionale;
b) La definizione di un premio regionale variabile per obiettivi che sono stati individuati nella produttività e nella assiduità al lavoro (presenza). E' un accordo snello e facilmente applicabile a realtà spesso molto differenziate le une dalle altre.

Studio Welfare Cisl Emilia Romagna

Sulla scia del Report di OCSEL, o anche attraverso report territoriali e di categoria, si sono moltiplicati, negli ultimi anni, gli studi sull'andamento della contrattazione di 2° livello.
Presentiamo il rapporto sulla contrattazione in Emilia Romagna preparato in occasione del Congresso 2017. E' un rapporto deciso e consistente che si articola in 4 parti:

a) L'evoluzione della contrattazione collettiva;
b) L'analisi del modello economico dell'Emilia Romagna;
c) L'andamento della contrattazione in Regione;
d) L'illustrazione di alcuni contratti collettivi.

E' una lettura impegnativa che permette di individuare alcune linea di tendenza che conferma non solo la positività dei risultati ma anche la centralità, nell'attuale fase dell'evoluzione degli scenari economici e di trasformazione del lavoro, che ha la contrattazione come modalità di regolazione dei problemi e come strumento per rispondere ai problemi e bisogni dei lavoratori.

#

A cura di:

Roberto **Benaglia**

Anna Rosa **Munno**

Sergio **Spiller**

Con la collaborazione di
Andrea Francescangeli
(ufficio informatico confederale)

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ