



➡ Contrattare oltre leggi e sentenze

Per la Cisl la contrattazione è uno strumento principe nella costruzione di tutele e regole in favore di chi lavora. Anche in queste ultime settimane nelle quali in tema di lavoro siamo di nuovo di fronte a decise iniziative che tendono in modo autonomo ad intervenire sulle regole del lavoro, abbiamo la possibilità di puntare ad un rilancio del ruolo della contrattazione. Il nuovo esecutivo scaturito dopo le recenti elezioni porta nel "contratto di governo" importanti novità sul fronte del lavoro: la prima attuata sotto il nome di "decreto dignità" si propone di realizzare una vigorosa stretta nell'utilizzo dei contratti a termine e in somministrazione, in verità in diversi casi fin troppo abusati in talune imprese e fonte di stabile precarietà per troppi giovani. La stretta era necessaria, ma i vincoli posti rischiano di essere di dubbia efficacia. Come Cisl, insieme alle categorie, ci riproponiamo di non stare a guardare gli effetti delle nuove disposizioni, ma di rilanciare il ruolo della contrattazione nazionale e aziendale in tema di contratti a termine, non indebolita dalla recente legge 96, capace nei diversi settori di adattare durate dei contratti, percentuali di utilizzo e altre condizioni in rapporto alle diverse caratteristiche e congiunture settoriali e aziendali.

Analogamente la recentissima sentenza della Corte Costituzionale che ha superato la rigidità del numero prefissato di mensilità quale risarcimento per i licenziamenti successivi al contratto a tutele crescenti non solo riaffida al singolo giudice criteri maggiormente elastici e variabili, ma può riaffidare alla contrattazione anche settoriale lo spazio per costruire nuovi criteri maggiormente calzanti negli interessi dei lavoratori per la determinazione delle mensilità spettanti. Contrattare oltre le leggi e le sentenze, che noi sempre come Cisl rispettiamo, continua dunque ad essere il nostro principale modo di stare in campo. Non possiamo ridurci a commentare i cambiamenti in corso, dobbiamo dare gambe alla combinazione di interessi responsabili in modo costruttivo e partecipativo tra impresa e lavoro.

Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl

➡ La contrattazione collettiva dopo la legge 96/18 (decreto dignità)

La recente legge 96/18 ha nel mese di agosto convertito definitivamente, con non poche modifiche, il cosiddetto "decreto dignità" emanato dal nuovo governo all'inizio di luglio e finalizzato a ridurre l'utilizzo crescente e in alcuni casi l'abuso di contratti a termine e in somministrazione che il nostro mercato del lavoro presenta. La nuova norma reinterviene soprattutto sulla reintroduzione di causali molto rigide per i contratti sopra il dodicesimo mese, oltre che ridurre durate complessive e numero di rinnovi. La nuova legge non interviene tuttavia sulle prerogative della contrattazione collettiva (sia nazionale che aziendale), così come disciplinate e previste in modo consistente dal d. l.vo 81/15 del Jobs act. Pertanto pur nell'ambito delle nuove norme rimane ampio il potere di regolazione che la contrattazione collettiva può avere in materia. Già il quarto rapporto Ocsel dello scorso luglio aveva testimoniato come la contrattazione aziendale si occupa in modo crescente di contratti a tempo determinato e in alcuni settori (cinema ed audiovisivi) già si registrano intese nazionali in questo senso.

Nella newsletter inviamo una nota del dipartimento contrattazione, formazione, lavoro e bilateralità della Cisl teso a ricapitolare le modalità e gli indirizzi con i quali la contrattazione collettiva può, a valle delle novità legislative, continuare a definire i singoli aspetti della materia.

➡ Accordo integrativo STMicroelectronics

Il gruppo STMicroelectronics con oltre 10mila dipendenti costituisce una delle realtà più avanzate tecnologicamente e innovative del comparto della microelettronica italiana. Il rinnovo del contratto integrativo di gruppo, da tempo atteso, ha permesso di riposizionare al meglio diversi temi già trattati in modo adeguato e innovativo nel passato. Viene elevato a 3mila euro annui e semplificato il valore del premio di risultato, viene irrobustito il sistema di welfare innalzando per i dipendenti il piano di assistenza e di prestazioni fornito da Metasalute, il fondo sanitario di settore, nonché messe ulteriori risorse dirette in favore del welfare aziendale.

Riapertura del confronto sulla crescita professionale dei dipendenti a fronte di una realtà lavorativa molto innovativa, aumento delle flessibilità di orario in favore delle esigenze personali e costituzione di un comitato consultivo di partecipazione costituiscono ulteriori punti qualificanti dell'accordo che richiederà una importante fase gestionale.

➡ Accordo aziendale ARSAC

La contrattazione aziendale in tema di premi di risultato variabili e legati a obiettivi specifici, miglior conciliazione vita-lavoro, migliore flessibilità degli orari in favore dei lavoratori non è solo appannaggio delle realtà manifatturiere del centro-nord. Alla Arsac (Azienda regionale per la gestione dell'agricoltura della Regione Calabria) le organizzazioni sindacali dell'agro-alimentare unitamente a quelle dei trasporti hanno recentemente stipulato un accordo al pari di quelli più avanzati che si sono diffusi a valle degli incentivi previsti dalle leggi di stabilità degli ultimi anni.

E' la migliore dimostrazione di come anche in società a completa gestione pubblica, collocate in regioni del nostro meridione, la contrattazione concreta e di merito riesce a meglio combinare miglioramenti per i lavoratori con interessi e risultati di sistema.

L'accordo è molto dettagliato nel definire e prevedere obiettivi molto specifici di miglioramento e di produttività in diversi ambiti della organizzazione aziendale, frutto quindi non tanto della volontà di cogliere semplicemente gli

incentivi sul versante della detassazione e della decontribuzione, ma di rafforzare relazioni sindacali dirette e partecipative per perseguire concreti miglioramenti alle attività dell'azienda.
Un esempio indicativo che può essere punto di riferimento di altre realtà di emanazione pubblica e nel mezzogiorno del paese.

➡ **Accordo flessibilità Leonardo Genova**

Il crollo del ponte Morandi a Genova ha provocato non solo vittime e feriti ma segnato profondamente la vita anche economica e lavorativa della città. Alla Leonardo (ex Finmeccanica) azienda storicamente ben insediata nella città di Genova, le parti sociali hanno reagito all'emergenza cercando di fornire risposte adeguate per salvaguardare la produttività e la attività aziendale congiuntamente con l'appesantimento della fatica delle persone nei tempi di percorrenza casa-lavoro.

Per la durata transitoria di 6 mesi le parti sono quindi intervenute tempestivamente in modifica agli accordi di gruppo esistenti in materia di flessibilità del lavoro e di smart working, con l'obiettivo di aumentare la platea di lavoratori coinvolgibile in questa nuove modalità organizzative e rendere maggiormente sostenibile l'impegno dei lavoratori in favore dei risultati aziendali. La contrattazione decentrata si ribadisce ancora una volta, se sa muoversi agilmente e in modo mirato, come uno strumento utile e pronto per governare sistemi aziendali e lavorativi complessi anche a fronte di gravi e pesanti emergenze.

➡ **Accordo Fiocchi munizioni Lecco (ex art. 8/148) su tempi determinato**

Come già dicevamo, la contrattazione collettiva aziendale mantiene, a valle della legge 96/18 che ha modificato significativamente le regole per la gestione di contratti a tempo determinato, un ruolo specifico, che aumenta fortemente in caso di utilizzo delle condizioni previste dall'art.8/148). Il cosiddetto "articolo 8 Sacconi" non ha mai nel concreto visto grandi occasioni di attuazione concreta, spesso ostaggio delle polemiche che lo hanno accompagnato. Esso tuttavia prevede la possibilità di derogare con un patto di prossimità aziendale a leggi vigenti, a condizione che l'accordo in oggetto prevede soluzioni complessivamente giustificate e vantaggiose.

Alla Fiocchi munizioni di Lecco, azienda metalmeccanica in crescita e con una parte consistente di occupazione a termine, le organizzazioni sindacali (sottolineiamo unitariamente) e la RSU hanno concordato di non adottare sulla base di quella norma di legge del 2011 le disposizioni del decreto dignità e quindi di prorogare gli attuali contratti a termine senza applicare le restrittive causali con un impegno a stabilizzare nel tempo il 90% della forza lavoro a tempo determinato. Alla fin fine un buon modo per un importante e concreto obiettivo di utilizzare norme che spesso si rischia di contestare a prescindere.

Newsletter n.17



DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE SCUOLA CONTRATTAZIONE BILATERALITA'

#

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