

La Contrattazione Aziendale in Veneto Azione

Al tempo delle veloci trasformazioni
dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro

CONSIGLI GENERALI

FIM CISL VENETO



Protagonisti nel cambiamento

- FORMAZIONE
- PARTECIPAZIONE
- WELFARE SALARIO
- SICUREZZA
- CONCILIAZIONE DEL TEMPO VITA-LAVORO

Mogliano V., 30 novembre 2018



La **Contratt** **Azione**
aziendale in Veneto



ALLUVIONE MONTI BELLUNESI
28 ottobre – 3 novembre 2018



*La montagna
è la nostra casa.
Aiutaci a ricostruirla!*

DONA

SUL CONTO CORRENTE INTESATTO AL COMITATO
FONDO WELFARE E IDENTITÀ TERRITORIALE
IBAN: IT61 T033 5901 6001 0000 0162 717
CAUSALE: SOLIDARIETÀ PER L'EMERGENZA NEL BELLUNESE

BRUNO DEOLA

Mogliano V., 30 novembre 2018

CISL BL-TV

La **Contrattazione** Aziendale in Veneto



Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione Bilateralità



Osservatorio Contrattazione



Salario

Welfare

Partecipazione

Formazione

Sicurezza

Conciliazione Vita-lavoro

FIM CISL VENETO

***La contrattazione aziendale
si rilancia e cambia***

Dati OCSEL 2016-2018

30 Novembre 2018

A cura del team di OCSEL CISL

ROBERTO BENAGLIA

DIPARTIMENTO LAVORO CISL NAZIONALE

La **Contrattazione**
aziendale in Veneto



I numeri...

dal 2009 ad oggi

OCSEL, conta ad oggi, n° 9252 accordi.

2016-18

FIM CISL VENETO

TOTALE ACCORDI AZIENDALI: N°187



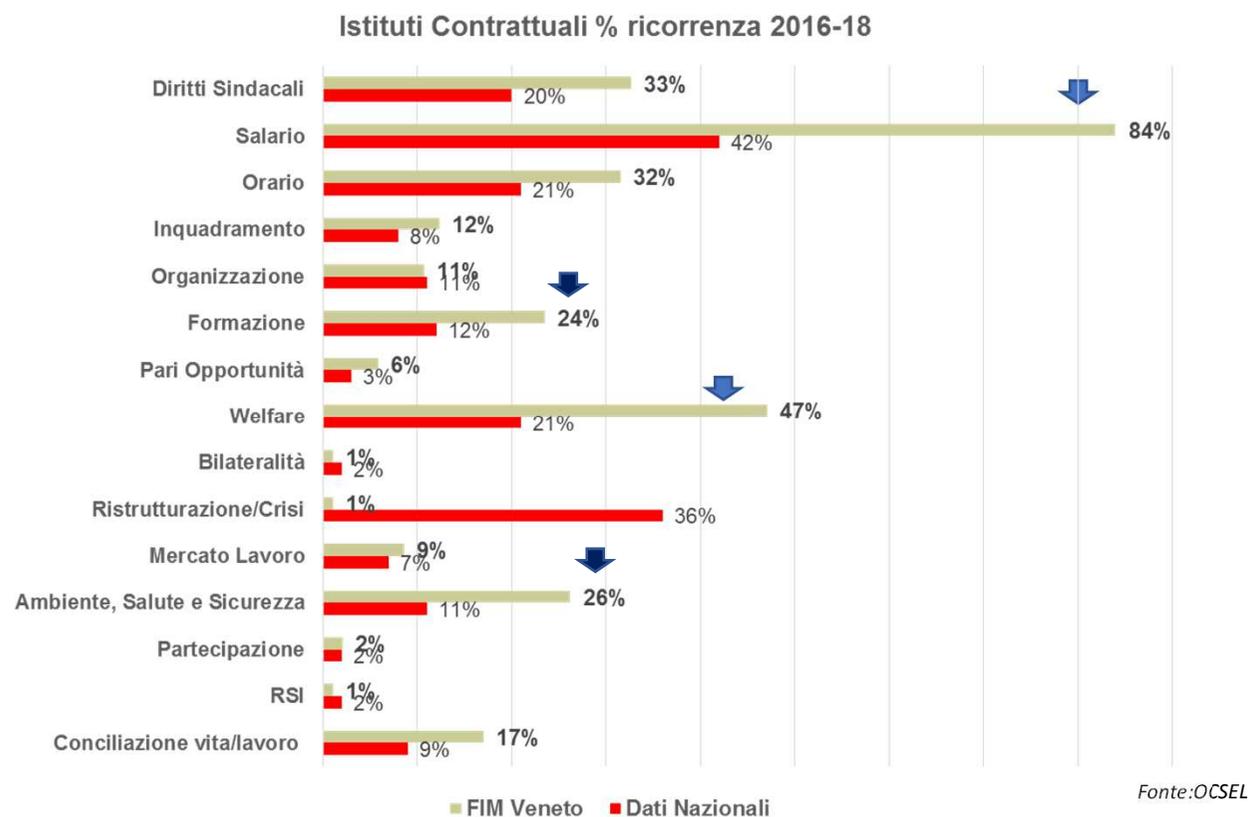
Copertura della Contrattazione

AZIENDE e LAVORATORI INTERESSATI

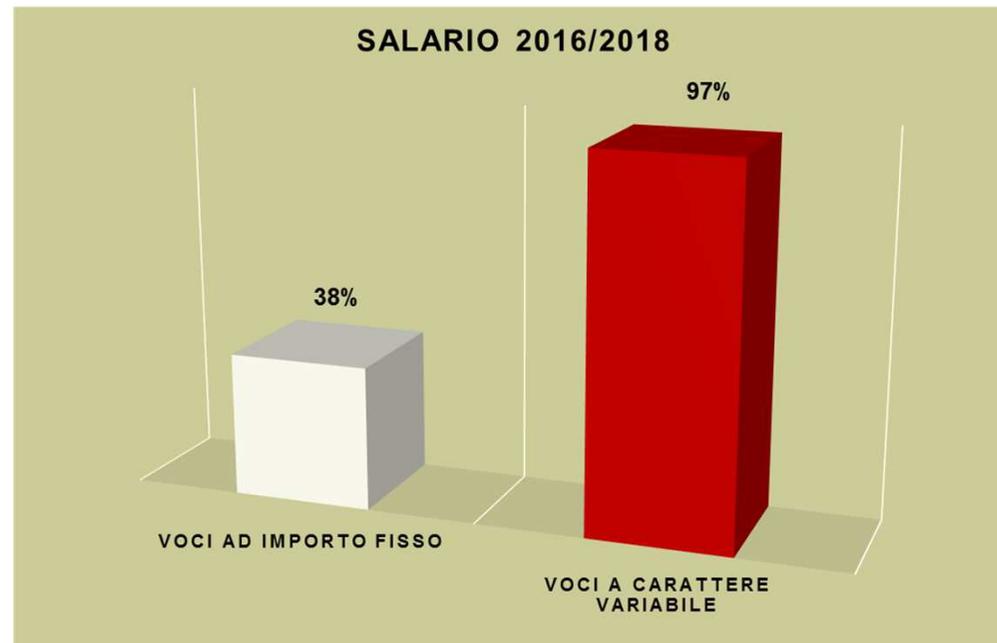
DIPENDENTI	0-19	20-49	50-249	250-999	> 1000
31.329	22	16	67	34	4

Fonte: AIDA CISL

Una contrattazione sempre più plurale e in crescita
Salario e welfare al centro



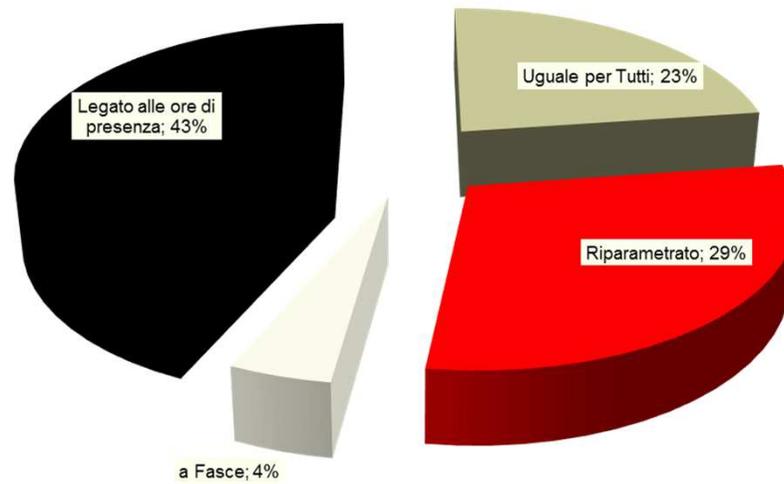
Salario sempre più per obiettivi



Fonte: OCSEL

La distribuzione del premio

Distribuzione del PdR (premio di risultato) 2016/2018



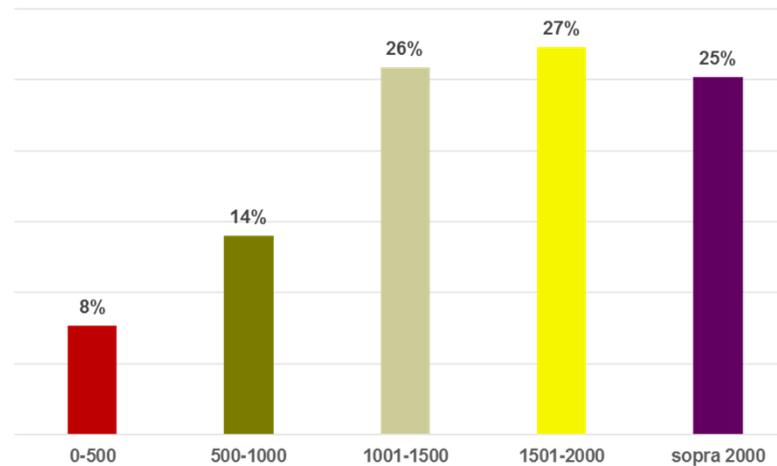
Fonte: OCSEL

Premio di Risultato: valore medio pro-capite

Anno	PdR Teorico	PdR Effettivo
2017	1.617.00	1.348.54
2016	1.450.00	1268.61

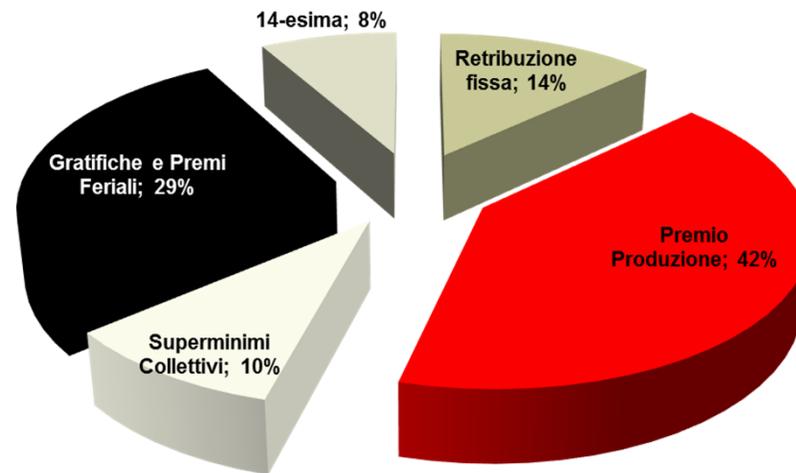
Distribuzione- PdR 2017

	Totale
Aziende	153
Lavoratori	33923



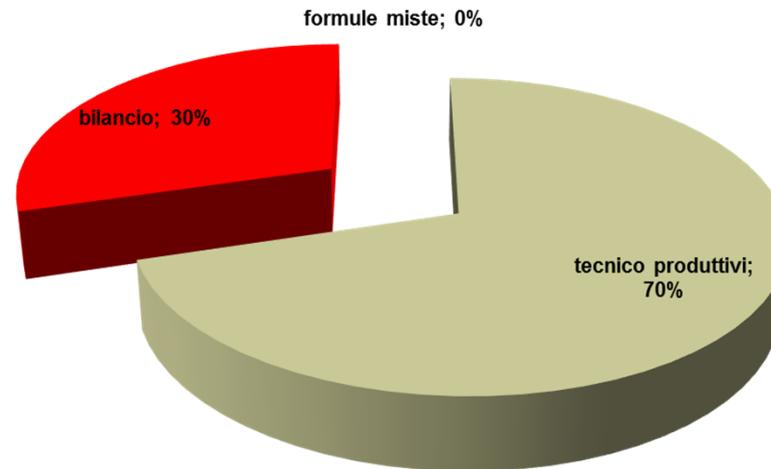
Voci di salario fisso

Voci ad importo fisso 2016/2018

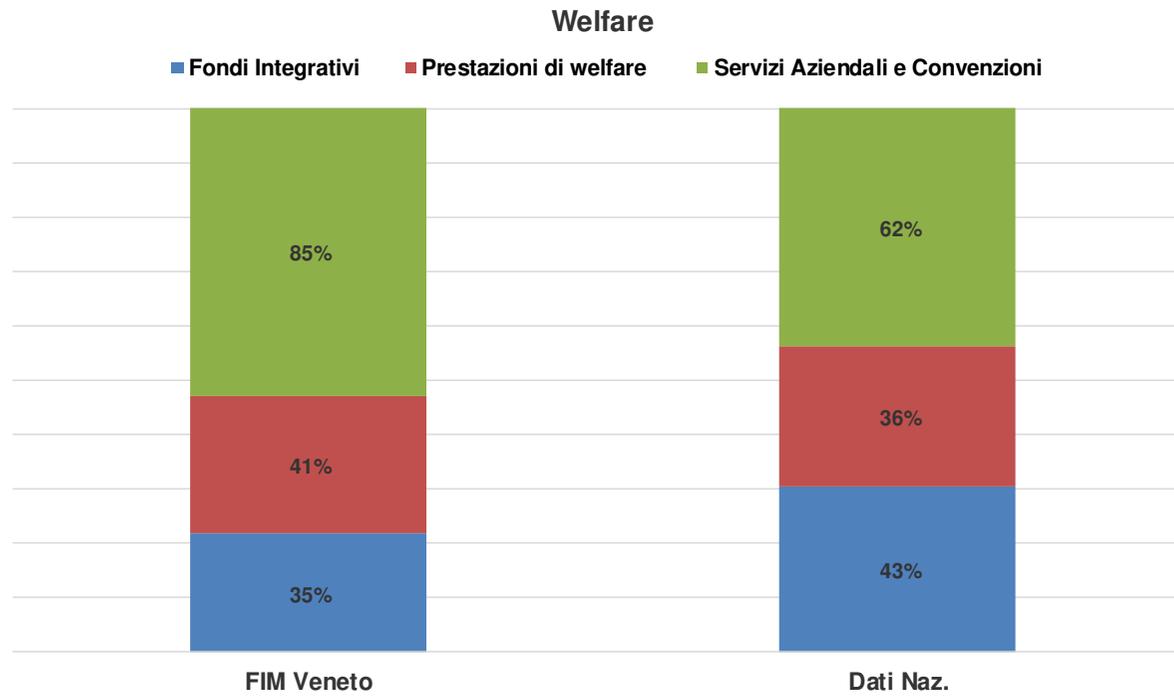


Prevalenza parametri produttivi

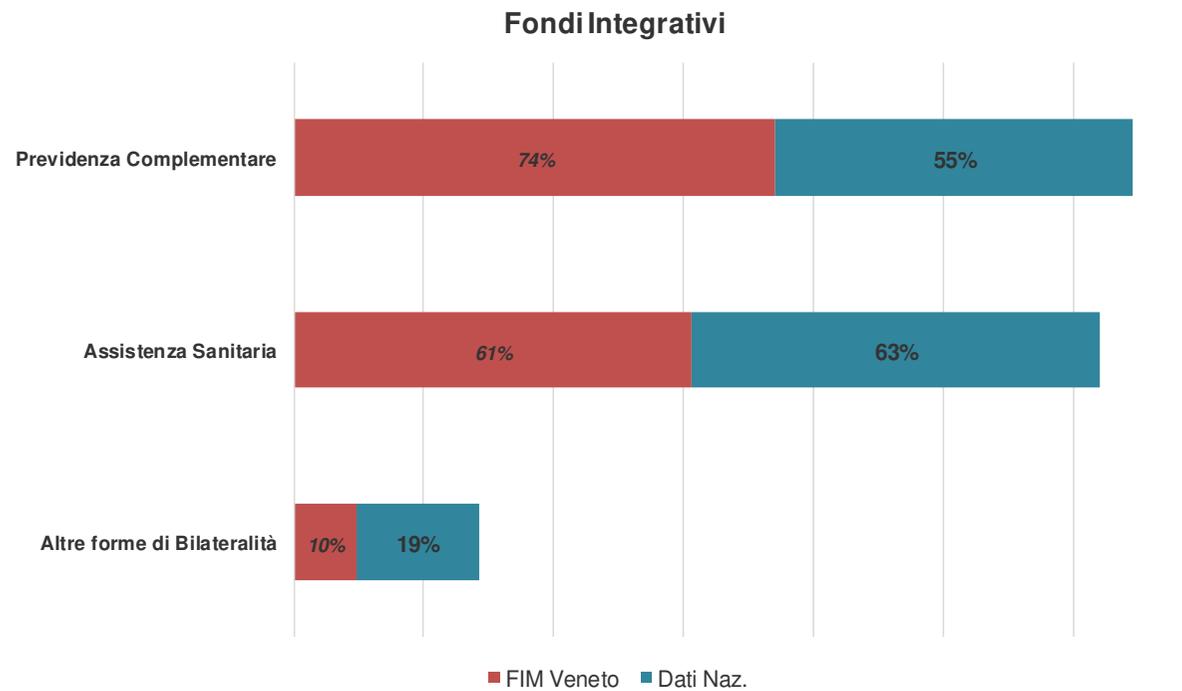
Salario variabile (tipologia indicatori) 2016/2018



Varietà del welfare integrativo

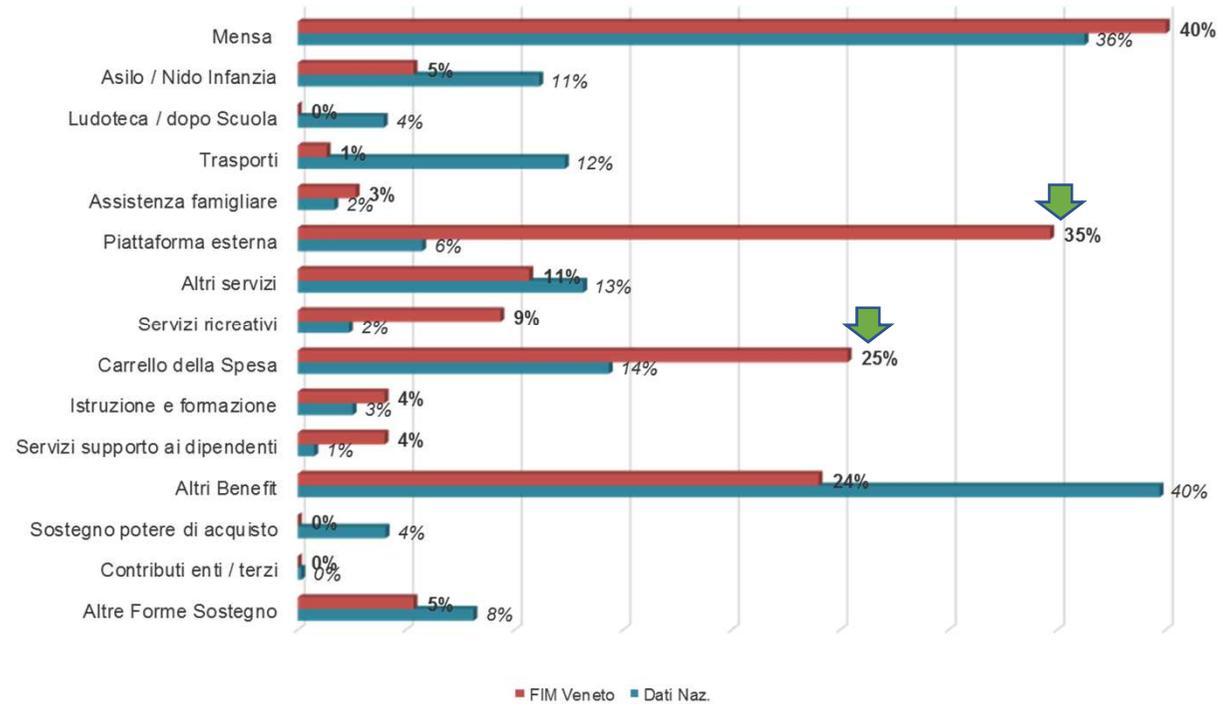


Maggiore peso della previdenza complementare



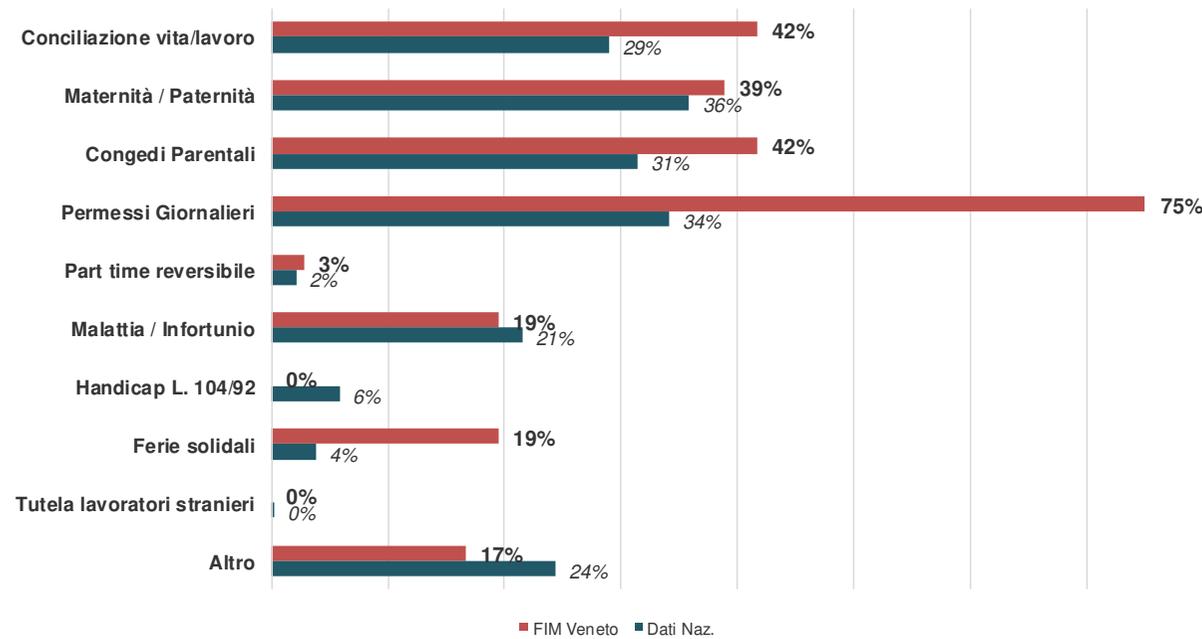
Varietà dei Servizi di Welfare

Servizi Aziendali e Convenzioni



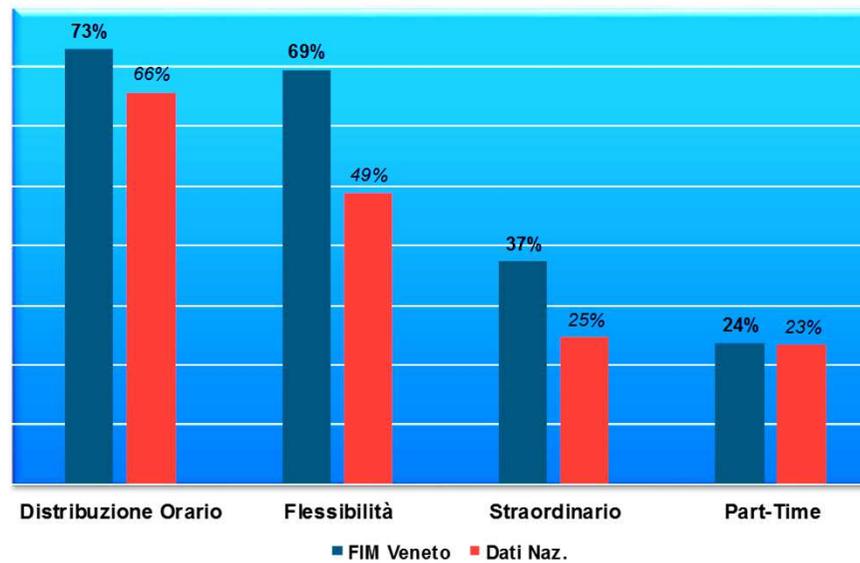
Il Welfare è sempre più Tempo

Prestazioni di welfare

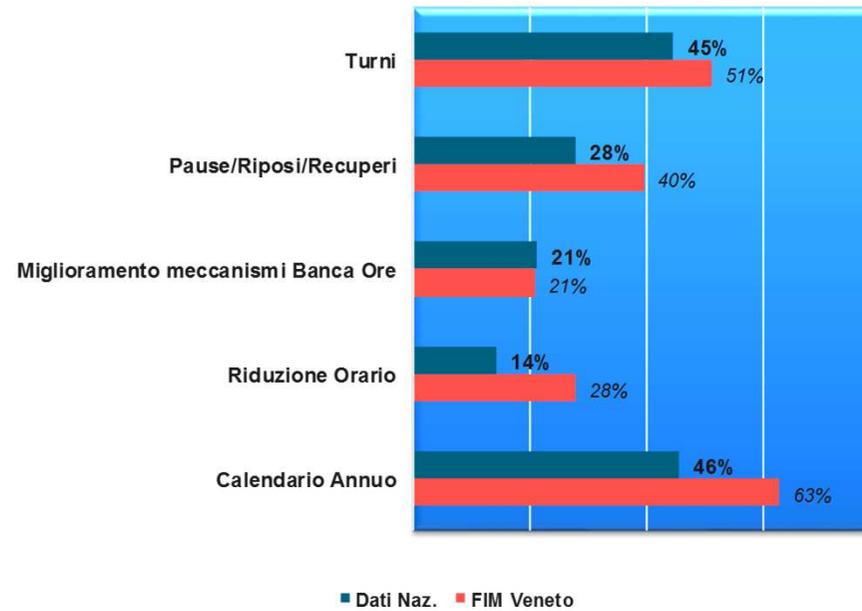


Orario e Flessibilità

Orario

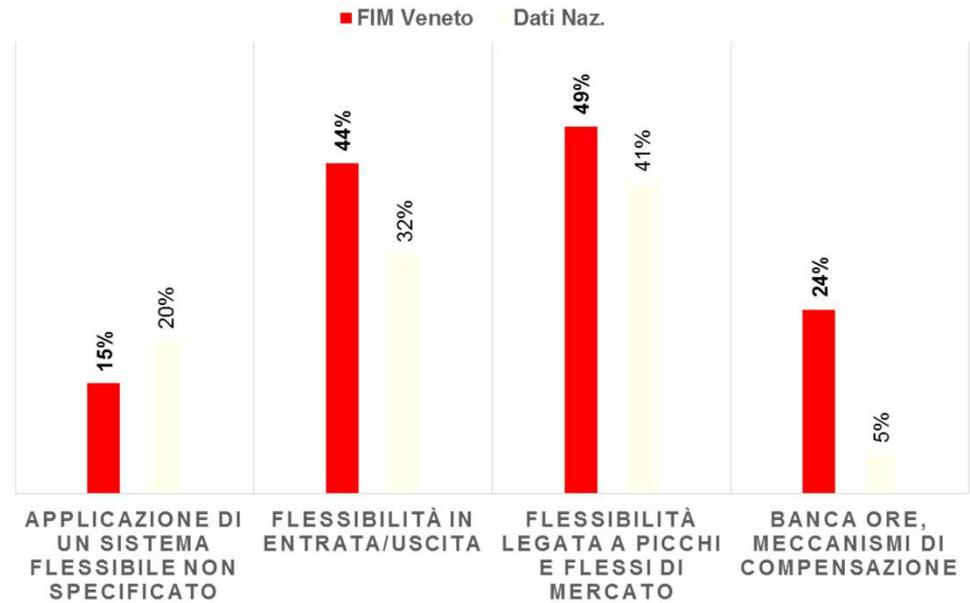


Distribuzione dell'orario di lavoro



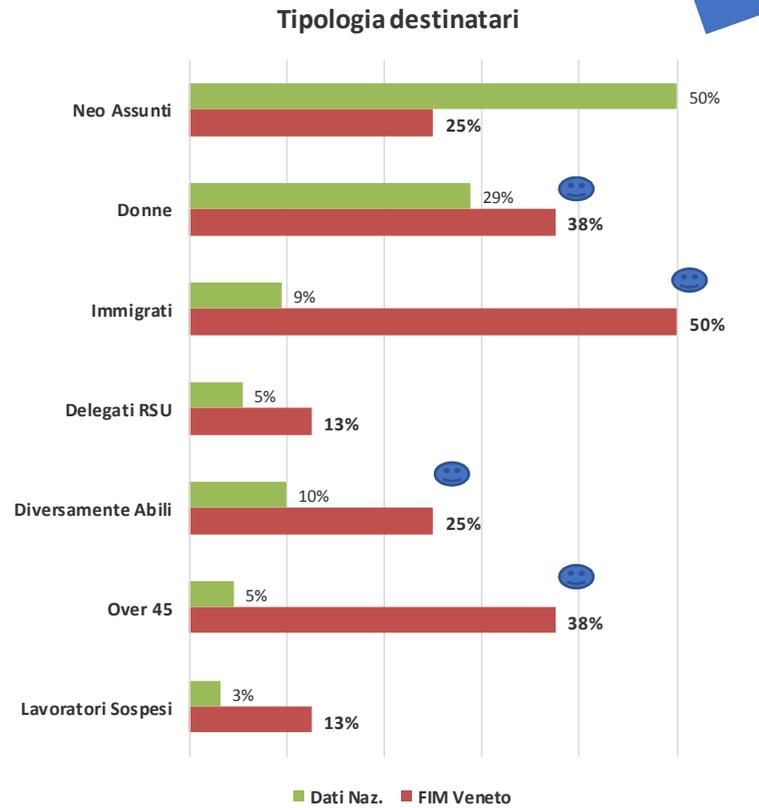
Flessibilità sempre più reciproca

Gestione Flessibilità



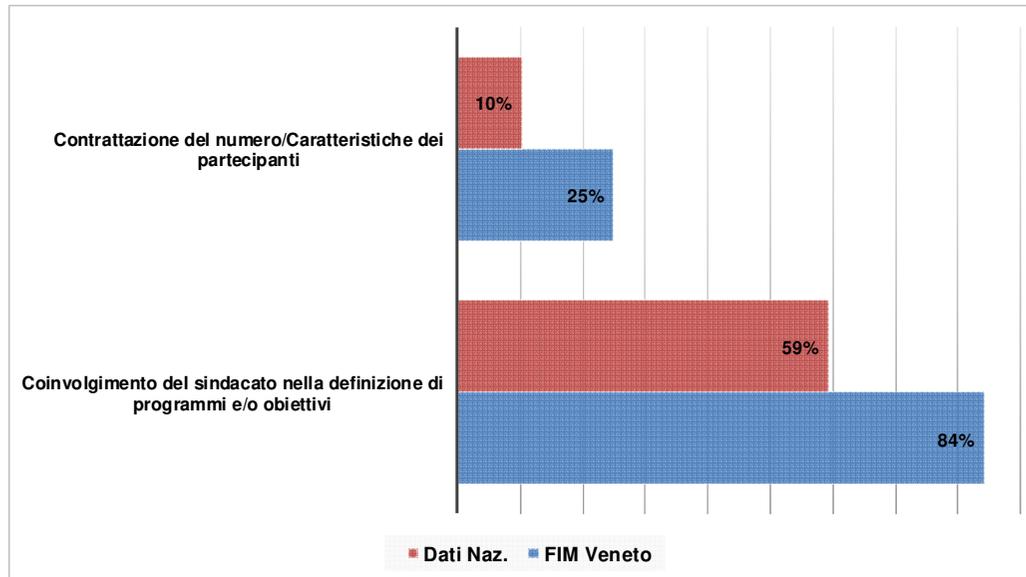
Formazione verso categorie deboli

Formazione



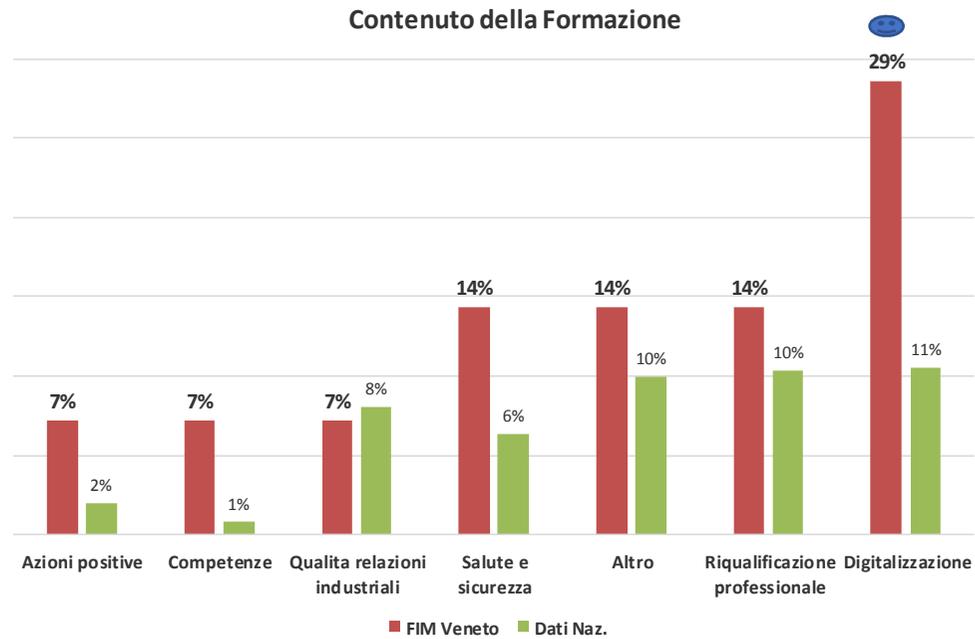
Ruolo del Sindacato

Formazione



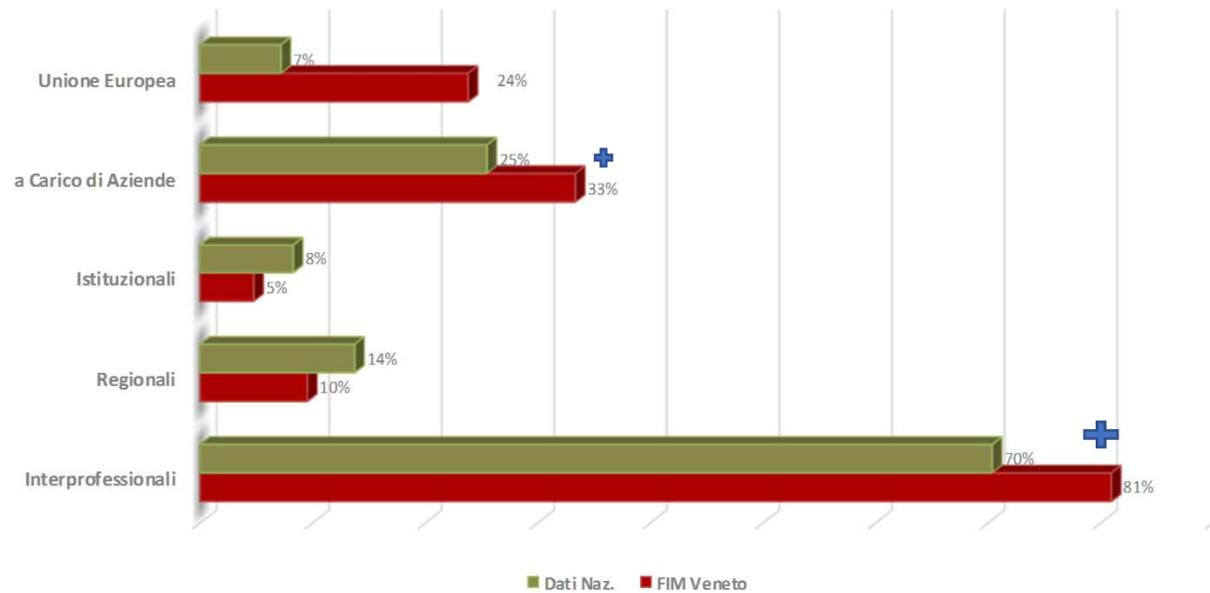
Formazione

Contenuti sempre più innovativi



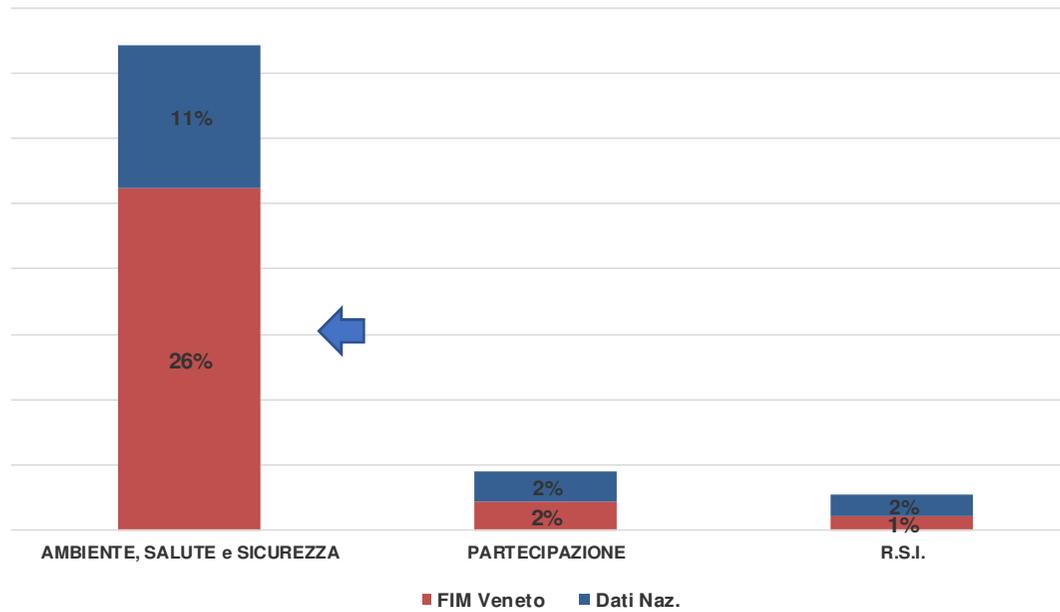
Fonti di finanziamento della formazione

Formazione



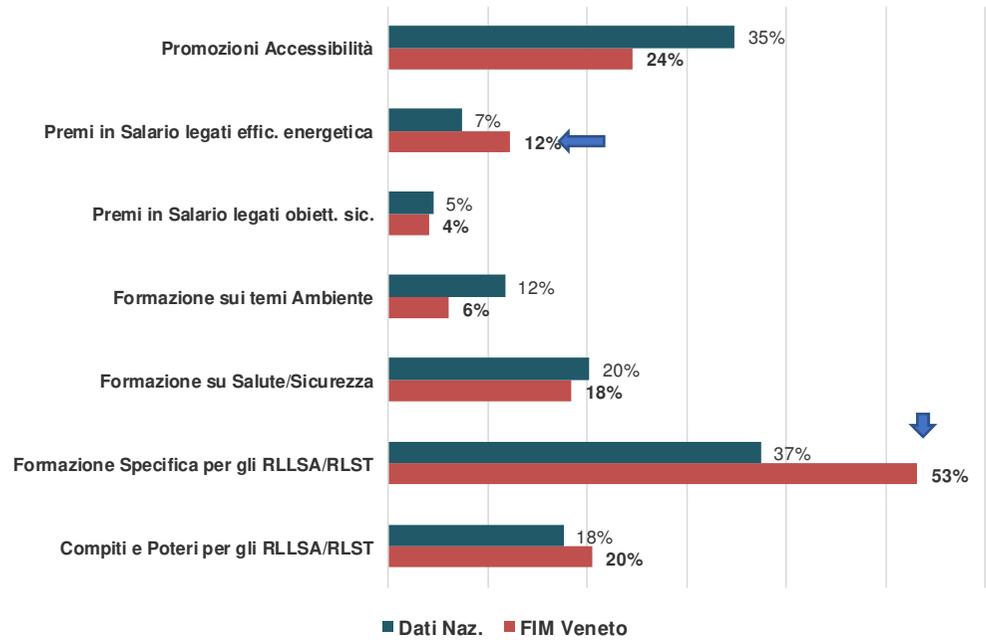
Ambiente, Salute e Sicurezza, Partecipazione, RSI

Sicurezza



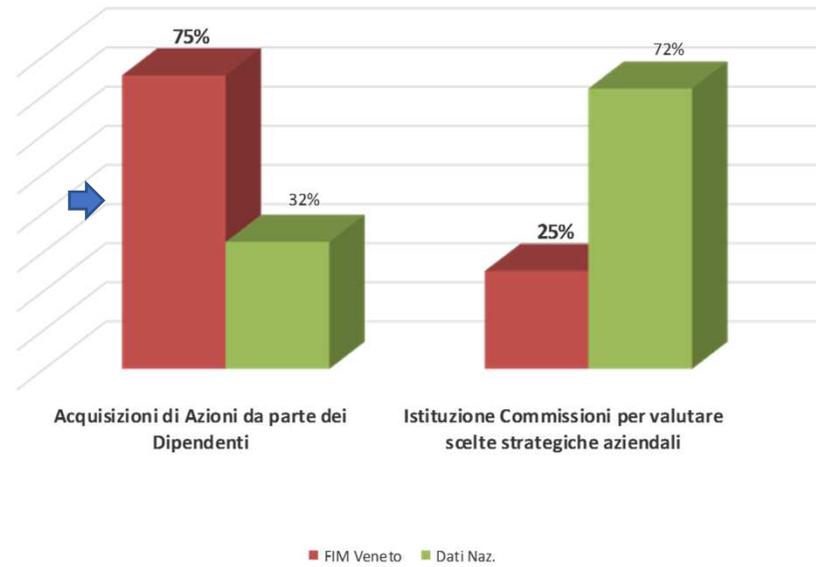
Approccio sempre più contrattuale

Ambiente, Salute e Sicurezza

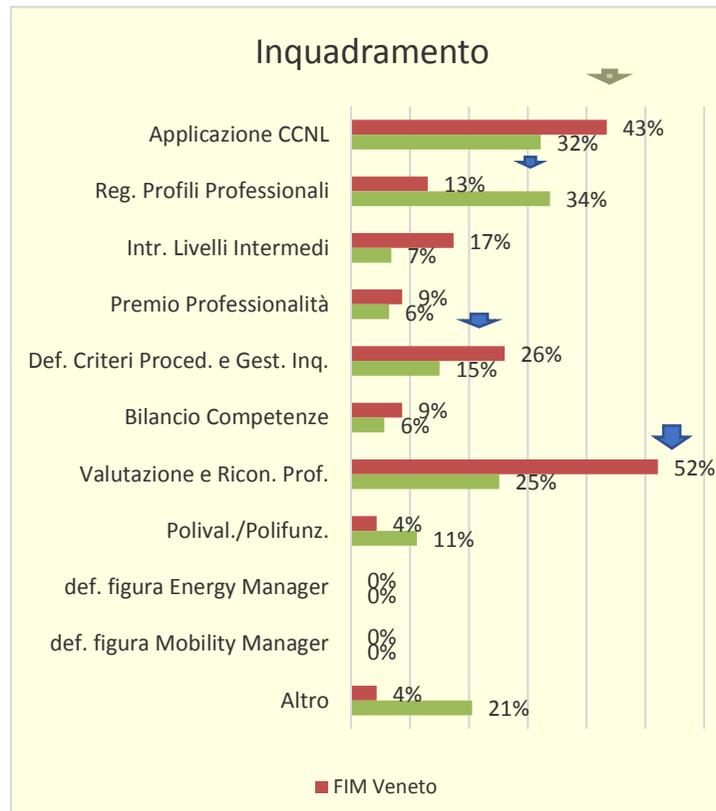


Verso la Partecipazione

Partecipazione



Contrattare il valore del lavoro





Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione Bilateralità

Contrattare è il nostro mestiere



**Osservatorio
Contrattazione**





«BUONE PRATICHE DELLA CONTRATTAZIONE»





SICUREZZA – QUASI INFORTUNIO

La Società si impegna a dare seguito in tutti i siti al pieno sviluppo del sistema di rilevazione dei “quasi infortuni” in essere e consentirà alla RSU di partecipare in qualità di uditore alla riunione annuale sulla sicurezza.

In occasione della rilevazione di episodi di “quasi infortuni”, i lavoratori impegnati nelle operazioni nel cui ambito si è rilevato il quasi infortunio, saranno coinvolti entro 8 giorni in break formativi della durata di 15 minuti da collocarsi durante l’orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione dell’RSPP e dell’RLS, ripercorreranno le procedure di sicurezza dell’area di competenza.

delegato

SANDRO PINTON

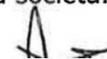
referente aziendale

GIOVANNI FERRARI

CONCILIAZIONE TEMPO VITA-LAVORO

3. MISURE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPO PERSONALE E PROFESSIONALE

L'evoluzione economica ed organizzativa degli ultimi anni ha imposto necessari cambiamenti sia della gestione familiare sia del quadro normativo di riferimento. E' in tale ottica che le Parti intendono valorizzare le politiche di conciliazione tra tempo personale e tempo professionale come importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali. Le Parti si ripropongono pertanto di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che ricopre all'interno della società.



3.4 Anticipazione del TFR

3.1 Part-time

3.3 Asilo

3.2 Permessi retribuiti "speciali"

3.7 Staffetta generazionale

3.5 Riduzione orario di lavoro

3.9 Lavoro agile

3.8 Borse di studio

delegato

PIERO PIERATO

referente aziendale

MICHELE CONCHETTO



OBIETTIVI INDIVIDUALI – ACCORDO COLLETTIVO

PREMIO DI RISULTATO

Per il biennio 2018-2019 viene altresì stabilito il Premio di Risultato (PdR), finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi parte dei benefici che ne potranno derivare.

A fronte del raggiungimento degli obiettivi è riconosciuto proporzionalmente il Premio Individuale.

Componente aggiuntiva del premio di risultato

Oltre al Premio individuale, il Premio liquidato a Luglio ha una componente aggiuntiva subordinata al buon andamento aziendale, valutato a quella data, legati all'incremento del fatturato dell'azienda, della marginalità e del portafoglio ordini. Questa componente pesa un 50% del valore del premio complessivo

delegato

ELVIS PIZZOLATO

referente aziendale

ALESSANDRO VISTOLI



PARTECIPAZIONE

Relazioni Industriali 4.0: la partecipazione

Capitalizzando quanto già realizzato negli anni passati, le parti ritengono opportuno superare i vecchi schemi ed organizzare le relazioni industriali in modo moderno, sinergico e proattivo. Per competere in modo efficiente e soprattutto veloce, si passerà da una gestione partecipata ad una integrata. Allo scopo di facilitare la realizzazione di una struttura fondata sulla partecipazione, verranno costituiti - fermo restando il ruolo e le attribuzioni riconosciute dalla legge e dal CCNL alle R.S.U. ed alle R.L.S. elette nelle varie sedi - i seguenti gruppi di lavoro, con differenti finalità, a seconda delle situazioni, informativi e/o propositivi, anche in

1. Partecipazione Strategica -Board Divisionale

2 . Partecipazione Organizzativa-Formazione Professionale

3. Percorso Formativo-Culturale alla Partecipazione

4 . Spazio Informativo sull'Andamento del Business

5. Gruppo di Focalizzazione su Ambiente, Salute & Sicurezza e Benessere lavorativo

delegato

FRANCESCO SCARINGI

referente aziendale

DANILO GRECO

FORMAZIONE CONTINUA – 24 ORE

1.10 PIANO FORMATIVO AZIENDALE

In armonia con quanto previsto dal Ccnl Industria Metalmeccanica, le parti concordano sul diritto alla formazione per tutti i lavoratori.

In accordo con quanto già espresso al precedente '1.4 Sistema di Relazioni Sindacali' e poiché i piani di formazione con risorse Fondimpresa sono soggetti a condivisione e specifico accordo sindacale aziendale siglato dalle RSU, l'Azienda s'impegna ad incontrare, con opportuno anticipo, le R.S.U. prima di ciascuna sottoscrizione per condividere il testo dell'accordo, al fine anche di verificare possibili proposte di integrazione e l'eventuale implementazione delle stesse.

1.11 PERSONALE IN ATTESA DI RIALLOCAZIONE

delegata

ANNA ZUSTOVI

referente aziendale

RAFFAELLA MELAI

WELFARE MUTUALISTICO

Le Parti intendono avviare un percorso volto alla definizione ed alla valorizzazione di un sistema di Welfare nell'ambito della contrattazione aziendale **condividendo l'obiettivo di individuare strumenti atti a migliorare la qualità della vita dei dipendenti di Speedline e delle loro famiglie;**

2. Per perseguire l'obiettivo di ampliare le tutele assistenziali, le Parti convengono sulla necessità **di organizzare un modello di Welfare il cui elemento centrale sia rappresentato da un organismo a partecipazione bilaterale – Azienda/Lavorari, costituito ex art. 36 c.c.,**

[Handwritten signatures and initials]

delegato

GIAMPAOLO ALBANESE

referente aziendale