



Carissima/o,

nel corso di queste settimane stiamo assistendo ad un comportamento ambivalente da parte del governo e dei partiti sulle tematiche che sono specifiche dell'attività sindacale. Mentre da una parte, concluso l'iter di approvazione della legge di stabilità per il 2020, è iniziato il confronto con il governo su materie importanti quali la riduzione del cuneo fiscale e la previdenza, dall'altra si rincorrono voci sulla volontà di intervenire per legge su tematiche proprie dell'iniziativa sindacale quali "il salario minimo", "la misurazione della rappresentanza", "la riduzione dell'orario di lavoro" e la modifica del *Job Act* con la reintroduzione delle vecchie normative sull'art. 18. Se accanto a queste materie teniamo conto delle indicazioni, molto restrittive e spesso contraddittorie, che emergono dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate, sul tema della defiscalizzazione dei premi di risultato, ne emerge un disegno complessivo che mira a ridurre il ruolo del sindacato e a svalutare le potenzialità della contrattazione e della contrattazione di secondo livello in particolare. La scelta è totalmente contraria a quella che è la necessità primaria del nostro paese: mettere in campo iniziative per la crescita e lo sviluppo per far fronte all'andamento negativo del sistema economico ben evidenziato dai dati pubblicati negli ultimi giorni che confermano in modo drammatico la mancata crescita del pil, l'andamento negativo della produzione industriale, l'andamento piatto della produttività, e l'aumento del dumping contrattuale.

E' chiara la posizione della Cisl che rivendica il ruolo attivo e responsabile delle parti sociali, la centralità della contrattazione per definire le soluzioni più avanzate ai problemi del cambiamento attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori ai processi produttivi e decisionali. Conseguentemente la Cisl ritiene che la legge possa intervenire per recepire e sostenere quanto definito negli accordi e non sostituirsi alla libera iniziativa delle parti sociali. Questa posizione non deriva unicamente dalle scelte politiche e valoriali elaborate nel corso degli anni ma anche dalla lettura di quanto sta avvenendo a livello contrattuale che dimostra la grande capacità della contrattazione di trovare le soluzioni più adeguate ai problemi della trasformazione del sistema economico e produttivo. Il rapporto sulla contrattazione che abbiamo presentato illustra bene questa realtà e l'articolazione delle soluzioni che sono state individuate.

Mettiamo in risalto alcuni accordi che evidenziano la capacità della contrattazione di misurarsi con strumenti nuovi (lo Smart Working), di espandersi in aree come il Mezzogiorno e di individuare le strade per permettere il ruolo dei lavoratori anche nelle trasformazioni societarie delle imprese impegnate in un mercato sempre più internazionalizzato.

Inoltre ad integrazione dei precedenti lavori dove ci siamo occupati di fornire qualche dato di conto economico delle società di capitale presenti nella banca dati Aida -CISL, presentiamo qui una elaborazione aggiuntiva sulla struttura e redditività delle imprese su base regionale riferiti alle dichiarazioni 2018 sull'anno 2017.

Il Segretario Generale Aggiunto  
Luigi Sbarra

Allegati :

### **ACCORDO SMART WORKING ARTIGIANATO VENETO**

La prestazione lavorativa in modalità Smart Working si sta diffondendo sempre di più. Secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano sono oltre 400.000 i lavoratori che svolgono la loro attività con questa tipologia di prestazione. Numerosi accordi aziendali hanno regolamentato la materia definendo alcuni elementi normativi che le aziende, nel definire l'accordo con i lavoratori, sono tenute a rispettare. La legge 81/2017 ha fissato le norme basilari per l'istituzione di questo tipo di rapporto di lavoro, prevedendo la stipula di un contratto individuale scritto fra azienda e lavoratore. Tuttavia la tutela dei lavoratori rende necessario che vengano stabilite norme più ampie di quelle previste dai contratti individuali. La contrattazione nelle grandi aziende ha regolamentato tali tipi di accordi. Nel dicembre scorso in Veneto è stato sottoscritto il primo contratto Regionale che regola lo Smart Working per i lavoratori dell'artigianato E' un accordo molto interessante che riportiamo per esteso.

### **ACCORDO PRODUTTIVITA' CALIPPO**

### **ACCORDO WELFARE CALIPPO**

I dati che emergono da Ocsel mostrano che la contrattazione aziendale ha una diffusione territoriale molto differenziata con una netta prevalenza nel Centro Nord e una pratica relativamente limitata nel mezzogiorno e nelle isole. Ciò è determinato spesso dalla debolezza del sistema produttivo locale e non è un caso se molte delle aziende insediate nel mezzogiorno coperte dalla contrattazione aziendale sono parte di gruppi industriali nazionali o internazionali. Per questo è utile mettere in risalto gli accordi sottoscritti da aziende del mezzogiorno. Pubblichiamo gli accordi (un accordo sull'organizzazione del lavoro e il premio e uno sui servizi di welfare integrativo) sottoscritti in un'azienda alimentare calabrese la Calippo Conserve Alimentari specializzata in produzione di tonno e pesce in scatola.

### **INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI**

### **STRUTTURA E REDDITA' DELLE IMPRESE SU BASE REGIONALE**

Newsletter N.27



DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE INDUSTRIA CONTRATTAZIONE BILATERALITA'