



**Como , 16 Maggio 2016**

## **Attivo dei Delegati**

**Un MODERNO SISTEMA di  
RELAZIONI INDUSTRIALI**

# I nuovi orizzonti della contrattazione



# ***La contrattazione decentrata***

- «Le possibilità di conseguire un rafforzamento e di assicurare l'efficacia dell'azione contrattuale risiedono nella capacità di dare ad essa un nuovo particolare slancio dinamico, soprattutto con una politica sindacale differenziata, che faccia perno su pressioni ai livelli produttivi, e che aderisca all'andamento della produttività; in breve, appropriandoci di un termine peraltro di uso comune tra gli economisti del lavoro americani esse risiedono nella moltiplicazione delle "unità contrattuali" (*bargaining units*)» (Franco Archibugi, 1957 – posizione già definita dalla Cisl nel 1953)
- È dalla Cisl che proviene la proposta della detassazione del salario contrattato collettivamente in azienda o sul territorio
- La detassazione ha, infatti, la funzione di incentivare la contrattazione articolata

# ***Proposta Cisl modello contrattuale***

A Luglio 2015 è stata avanzata una proposta con la quale si chiedeva di rivedere il modello contrattuale con le seguenti finalità :

- Contrattazione come volano dello sviluppo sociale ed economico
- Rinnovo in tempi rapidi dei CCNL
- Ridurre il numero dei CCNL, alleggerire i CCNL
- CCNL come centro regolatore del sistema contrattuale nel suo complesso – deleghe (più che deroghe) alla contrattazione articolata
- Salario del CCNL alternativo all'ipotesi del salario definito per legge
- Irrobustimento contrattazione articolata – previsione di una contrattazione territoriale anche per filiere, distretti, settori ...
- Sistema di adesione automatica e generalizzata alla previdenza complementare

- Welfare contrattuale, anche come elemento di compensazione della flessibilizzazione degli orari di lavoro (es. asili nido, servizi per i non autosufficienti, sistemi di trasporto ...)
- Partecipazione strategica – rafforzamento diritti di consultazione e informazione delle rappresentanze sindacali
- Partecipazione organizzativa – per promuovere un processo condiviso di diffusione dell’innovazione organizzativa – mettere anche i rappresentanti nelle condizioni di conoscere e partecipare
- Professionalità – sviluppare attraverso pratiche condivise un’organizzazione del lavoro basata sulla partecipazione diretta (polivalenza, polifunzionalità, job rotation ...)
- Formazione continua strategica per l’occupabilità di ciascuno in un modello flessibile
- Politiche attive per il lavoro: piuttosto che ammortizzatori sociali attivatori sociali
- Formazione congiunta delegati – management
- Aumento quota salario variabile legato agli obiettivi, ripristino detassazione - decontribuzione

# ***Il decreto interministeriale 25 Marzo 2016***

- Decreto interministeriale del 25 Marzo 2016 (in attesa di pubblicazione sulla GU)
- Deriva dalla legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015- commi 182-191 dell'articolo 1)
- Misura resa strutturale (344,7 milioni nel 2016, 325,8 nel 2017, 320,4 nel 2018, 344 nel 2019, 329 nel 2020, 310 nel 2021, 293 a decorrere dal 2022)
- Non più riproposta e rifinanziata la decontribuzione del salario variabile

# ***Imposta sostitutiva***

- Imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate:
  - *come salario di produttività, stabilite dai contratti aziendali e territoriali (sino ai limiti previsti dalla normativa)*
  - *come partecipazioni agli utili dell'impresa (sino ai limiti previsti dalla normativa)*
- Sostituisce la tassazione ordinaria IRPEF, comprese le addizionali IRPEF comunale e regionale

# ***Salario di produttività***

- Ai premi produttività, fino al limite massimo di 2.000 euro lordi (2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro), si applica l'aliquota agevolata del 10% ed essi non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore o del suo nucleo familiare ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE)
- Se il premio è superiore a 2.000 euro lordi (o 2.500) la parte residua è tassata con le aliquote Irpef ordinarie
- Dal 1 Gennaio 2016 i periodi di congedo obbligatorio per maternità dovranno essere computati ugualmente nella determinazione dei premi aziendali anche se la dipendente è assente "dal lavoro"

# ***Partecipazione agli utili***

- Come auspicato dalla Cisl, la misura detassa al 10% anche gli utili redistribuiti dalle imprese ai dipendenti
- Utili da intendersi ex articolo 2102 del codice civile (utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato)
- Esiste un beneficio anche per l'impresa : viene confermato che le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti (...) sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico (TUIR)

# ***Beneficiari***

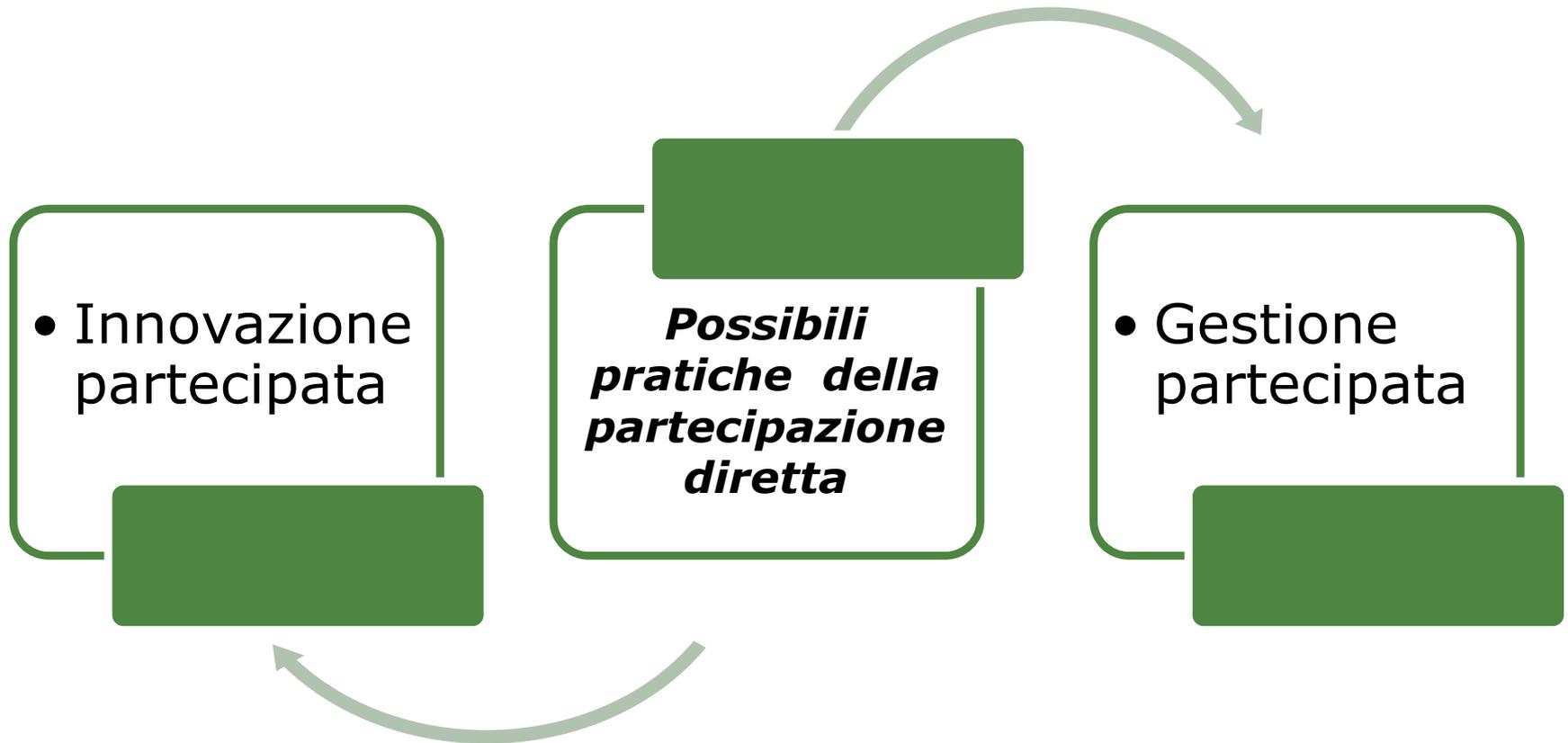
- Lavoratrici e lavoratori titolari di un reddito da lavoro dipendente nel settore privato fino a euro 50.000 euro lordi (anche al lordo di eventuali somme detassate) nell'anno precedente a quello della richiesta di detassazione
- Il dipendente può comunque rinunciare all'agevolazione e tale opzione deve essere espressa e in forma scritta.

# ***Somme contrattate collettivamente***

- Le somme erogate per poter usufruire dell'agevolazione debbono essere definite da un accordo collettivo di II livello (aziendale o territoriale)
- Il contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale) dovrà essere stipulato, a mente dell'art. 51 del d.lgs. 81/2015, dalle rappresentanze sindacali aziendali di associazioni sindacali comparativamente più rappresentative ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria
- Tale accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del d.lgs. 151/2015, dovrà essere depositato in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente

- Le somme erogate per poter essere detassate debbono essere variabili (no a premi concessi in misura fissa) – la variabilità del salario detassato deve essere posto in connessione ad un comprovato miglioramento aziendale
- È necessario che si preveda un incremento misurabile e verificabile di :
  - *Produttività*
  - *Redditività*
  - *Qualità*
  - *Efficienza*
  - *Innovazione*
  - *Produzione*
- È possibile perseguire questi risultati anche attraverso le seguenti leve :
  - *Riorganizzazione dell'orario di lavoro (non più possibile detassare gli straordinari)*
  - *Utilizzo lavoro agile*

# ***Partecipazione dipendenti***



# Innovazione partecipata

- 1) **Campagne di informazione** coinvolgente su progetti o programmi di innovazione
- 2) **Attivazione di Gruppi di progetto** per migliorare o innovare singole aree produttive, o sistemi tecnico-organizzativi, in cui gli esperti sono a diretto contatto con i lavoratori coinvolti dentro il team di progetto
- 3) **Formazione mirata sul programma** o progetto di innovazione. Si tratta degli interventi formativi focalizzati necessari a “abilitare” la partecipazione, e non invece quella generale e di base
- 4) **Sistema di gestione dei suggerimenti** dei lavoratori per migliorare il processo. Si tratta non della tradizionale cassetta delle idee, ma invece di un ciclo strutturato del miglioramento che parte con la formazione, sollecita la capacità di individuare la soluzione, prevede la attuazione delle soluzioni, e si conclude col riconoscimento

# Gestione partecipata

- 1) **Gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro** con condivisione parziale tra azienda e lavoratore (**orari a menù e "smart working"**) : ad es. banca ore, team che autogestiscono i turni, orari a menù a scelta, forme di part-time a menù sincronizzate, lavoro *agile* da distanza attraverso postazione *mobile*, etc..
- 2) **Teamwork formalizzato** con polivalenza e rotazione autogestita. Non si tratta del lavoro in gruppo informale e spontaneo, ma di sistemi organizzativi strutturali in cui il team ha spazi di manovra e autonomia ben definiti.
- 3) **Comunità professionali** per l'accumulo e sviluppo del know how (comunità di pratiche) Si tratta di una delle forme più evolute che attribuisce, a comunità aperte e senza carattere gerarchico ma basate su relazioni orizzontali, la missione di accumulare e sviluppare know how

# Welfare aziendale

*Per welfare aziendale si intende l'insieme degli interventi messi in atto dalle imprese per favorire la conciliazione delle esigenze famiglia/lavoro, migliorare il potere d'acquisto dei dipendenti, promuovere attività di prevenzione della salute, supportare la creazione di forme di previdenza integrativa, ecc...*

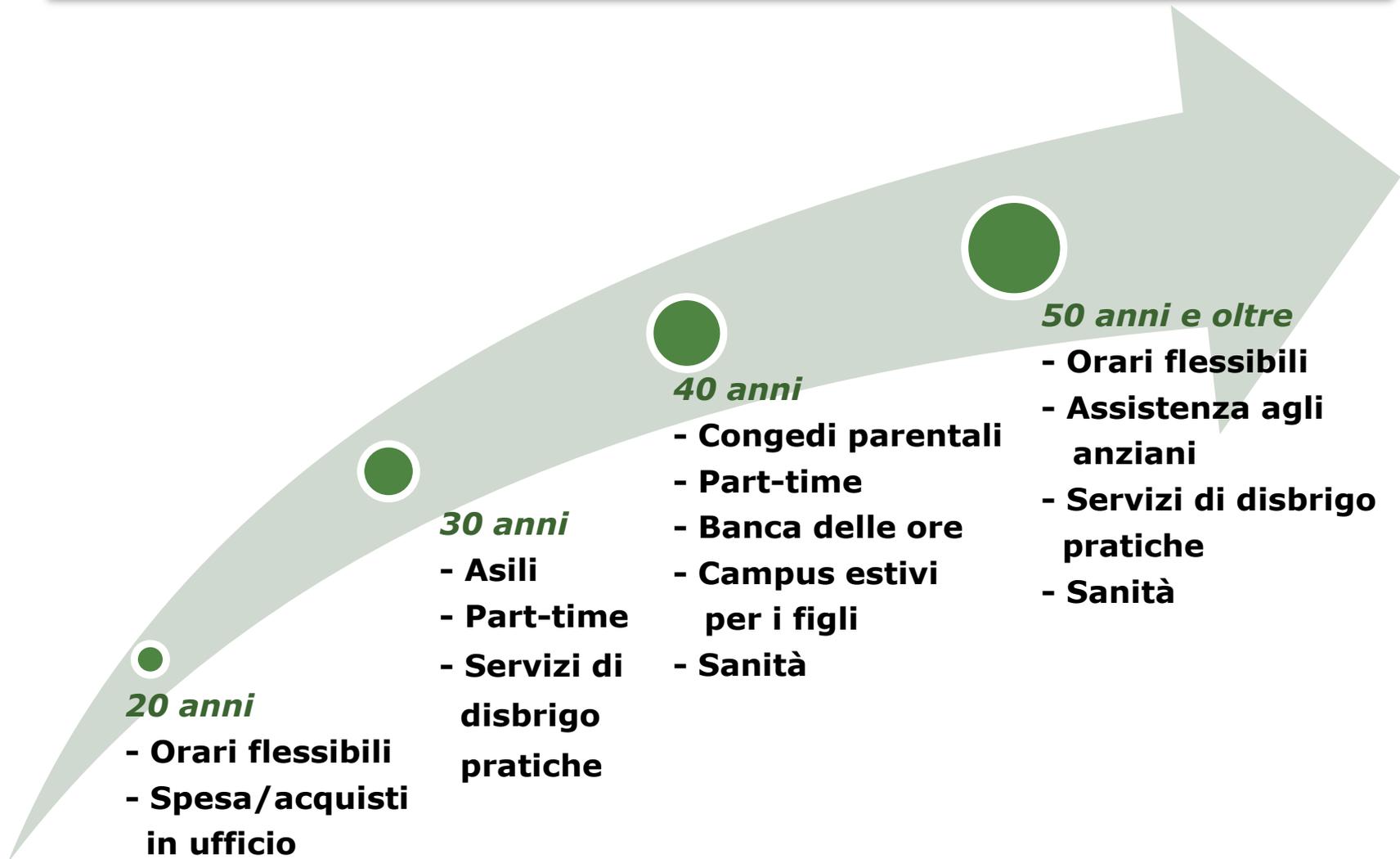
La manovra finanziaria ha previsto che nell'ambito di un eventuale accordo aziendale sarà **il lavoratore stesso a scegliere se scambiare il premio retributivo con prestazioni di welfare integrativo** sino al limite di 2.000 euro lordi (2.500 con piano di partecipazione)

# Welfare aziendale

Qualora il lavoratore opti per la fruizione di beni o servizi di welfare, in luogo del premio di rendimento, il valore di detti beni o servizi fruisce dell'esclusione dal reddito e non è soggetta nemmeno all'imposta sostitutiva del 10%

*Il Welfare aziendale è sempre più importante perché integrandosi al Welfare di Stato che, a causa della crisi economica, si va sempre più riducendo, va a soddisfare esigenze fondamentali della persona*

# Le nuove esigenze di welfare



# Contenuti di welfare

**POSSIBILI CONTENUTI DA INSERIRE NELLA CONTRATTAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE CHE SI CONIUGANO CON LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO E UTILIZZO DELLA RETE CISL**

AZIONE	DESCRIZIONE
1 - Maggiordomo Aziendale	Disbrigo pratiche e piccole commissioni per conto dei dipendenti, servizio di factotum aziendale.
2 - Servizio di spesa in azienda	Anche per tramite della costituzione di gruppi di acquisto solidale (GAS) in Azienda.
3 - Sportello migranti in azienda	Supporto nella gestione di pratiche amministrative, formali, fiscali per conto di dipendenti migranti.
4 - Segreteria sociale/ Desk di consulenza in azienda	Sportello di consulenza inerente le esigenze di conciliazione dei dipendenti.
5 - Sportello timesaving e sportello Family Friendly	Supporto amministrativo per pratiche a favore di dipendenti (maternità, disoccupazione, assegni familiari, documentazione fiscale, ecc.).

AZIONE	DESCRIZIONE
6 - Prestazioni di servizi in azienda	Meccanico, Gommista, Ottico, (servizi in azienda utili per risparmiare tempo).
7 - CAAF in azienda	Elaborazione modelli 740, 730, f24 per Imu/Tasi, ecc.
8 - Servizio stireria e lavanderia in azienda	Raccolta panni sporchi o panni da stirare in azienda, restituzione degli stessi, a servizio avvenuto, dopo pochi giorni, sempre in azienda.
9 - Iniziative culturali e formative rivolte a lavoratori in orario lavorativo e a carico delle aziende	Percorsi/giornate formative o a valenza culturale (es visita di un museo, corso di inglese, ecc.), in orario lavorativo, rivolta a dipendenti e loro famigliari, su tematiche (in particolare per quanto riguarda la formazione) non strettamente connesse con l'attività lavorativa.
10 - Contributi per rette asili nido	<p>Con le seguenti casistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contributo erogato in busta paga ai lavoratori con figli che frequentano il nido (a fronte di ricevuta);</li> <li>- sconto ai lavoratori per la retta di frequenza del nido, gestito direttamente dall'azienda partner di progetto;</li> </ul>

AZIONE	DESCRIZIONE
<p><b>11</b> - Contributo per altri servizi di conciliazione per minori</p>	<p>Centro estivo, dopo-scuola, spazio compiti, lezioni di lingua, corsi di attività sportiva, lezioni di musica, trasporto per usufruire dei servizi di cui sopra. Con le seguenti casistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contributo erogato in busta paga ai lavoratori con figli che frequentano il servizio (a fronte di ricevuta);</li> <li>-sconto ai lavoratori per la retta di frequenza del servizio, gestito direttamente dall'azienda partner di progetto</li> </ul>
<p><b>12</b> - Contributo per materiale didattico e spese scolastiche, trasporto scolastico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contributo erogato in busta paga ai lavoratori a fronte di ricevuta delle spese sostenute;</li> <li>- borse di studio.</li> </ul>
<p><b>13</b> - Pagamento diretto asilo nido</p>	<p>Contributo erogato direttamente all'asilo nido.</p>
<p><b>14</b> - Albo tate / assistenti familiari</p>	<p>* A questo proposito, la Cisl dei Laghi con Antreas, ha predisposto un progetto formativo (Progetto integrato per le persone fragili) che vede la partecipazione di una ventina di persone e che dà una risposta occupazionale ai bisogni dei disoccupati e soddisfa allo stesso tempo le necessità di assistenza e cura espressa dalle famiglie</p>

AZIONE	DESCRIZIONE
15 - Trasporto sociale	Trasporto sociale di parenti anziani, minori, disabili.
16 - Consulenza e coaching rivolta ad imprenditori	Volta a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare e/o promuovere in azienda interventi di conciliazione e welfare aziendale</li> <li>- sensibilizzare e far aderire i lavoratori a proposte di conciliazione e welfare aziendale</li> </ul>
17 - Medico in azienda	Visite mediche in azienda. Si fa riferimento a quanto non previsto dagli obblighi di legge (es senologica per le donne, ecc.)
18 - Interventi di consulenza psicologica in azienda	Rivolta a lavoratori, finalizzata a gestire problematiche diverse, afferenti al campo del benessere psicologico.
19 - Interventi di mediazione familiare in azienda	Rivolta a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoratori (e loro coniugi) per gestire conflitti in ambito familiare;</li> <li>- lavoratori, per gestire conflitti in ambito lavorativo e/o civico.</li> </ul>

AZIONE	DESCRIZIONE
<b>20</b> – Integrazione Sanitaria	Pagamento di quota parte di assicurazioni e mutue.
<b>21</b> - Interventi di educazione alimentare rivolte ai figli dei dipendenti delle aziende	Progetto di revisione partecipata del menù e del servizio, coinvolgendo dipendenti ed esperti. Incontro con esperti circa il tema dell'alimentazione
<b>22</b> - Servizio salute per imprenditori in azienda	Consulenza ad imprenditori volte a promuovere salute.
<b>23</b> - Integrazione al reddito	Acquisto di servizi offerti da provider quali per es. Willis o pagamento di card finalizzate all'acquisto di beni
<b>24</b> - Interventi inerenti le politiche attive del lavoro rivolte a familiari dei dipendenti	Sportello lavoro in azienda, percorsi di bilancio delle competenze, ecc. (si fonda sull'ipotesi che la gestione assistita da esperti di interventi di politiche attive del lavoro e di orientamento allo studio/lavoro, liberi tempo e risorse in famiglia).
<b>25</b> - Rete di mutuo aiuto e volontariato interaziendale	Attivazione di circuiti di volontari e di mutuo aiuto tra lavoratori ed ex lavoratori (formazione, costituzione registro, incontro domanda ed offerta).

AZIONE	DESCRIZIONE
<p><b>26</b> - Servizi socio sanitari offerti in azienda</p>	<p>L'ipotesi è che i dipendenti possano fruire di servizi socio sanitari a fronte di scontistica o di abbattimento completo del costo, presso la sede di lavoro stessa.</p>
<p><b>27</b> - Mappatura e geotracciabilità</p>	<p>Servizi di conciliazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione di un desk on line di ricerca servizi che localizzerà gli stessi (stile booking o tripadvisor)</li> <li>• Porta a porta del welfare (in imprese di piccole dimensioni promuovere strategie di coinvolgimento dirette)</li> </ul> <p>Ammissibile al contributo (email da Regione il 10/04/2015)</p>
<p><b>28</b> - Questionari Aziendali</p>	<p>Predisposizione questionari aziendali, sistematizzazione dei dati.</p>

# Conclusioni

La nostra legittimazione dipenderà sempre più dalla nostra capacità di rispondere a vecchi e nuovi bisogni

Oggi la crisi impone grandi cambiamenti anche nel sindacato.

Il percorso è avviato.

L'obiettivo è tornare ad essere un punto di riferimento: dovremo contrattare a livello nazionale, ma soprattutto nelle aziende e sul territorio, per essere riconosciuti ed apprezzati. Dovremo, oltre che di salario, occuparci di occupabilità, di innovazione organizzativa, di conciliazione dei tempi vita/lavoro, di welfare ...

SOLO COSI'

potremo continuare a scrivere la storia della CISL e dell'intero movimento sindacale