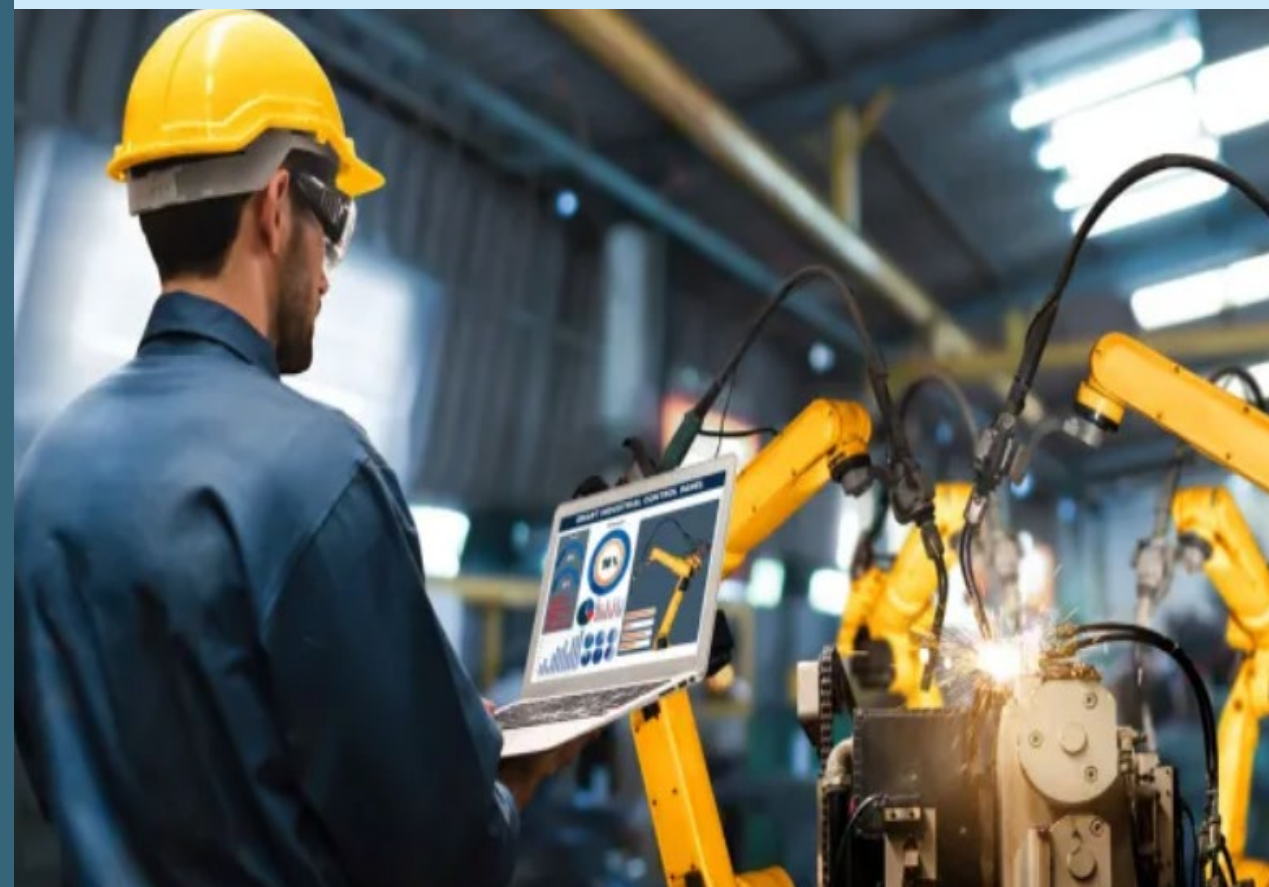




UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE



Contratto di Lavoro
Multimanifatturiero
Confimi - Confsa

- *SINTESI GRAFICA* -
Testo depositato al CNEL



ARTICOLAZIONE DEL CONTRATTO

Il CCNIL si articola in due parti:

La Parte 1[^] raccoglie le norme di **carattere generale** che riguardano i principi contrattuali e i sistemi di tutela e benessere del lavoratore, i quali prescindono dalla natura dei singoli processi produttivi e sono applicabili a tutti i settori e in tutti i comparti configurandosi come norme *universali*.

La Parte 2[^], in continuità con la Parte 1[^], raggruppa invece le norme di **carattere settoriale**, che disciplinano aspetti particolari di alcuni istituti contrattuali sulla base delle peculiarità dei diversi processi produttivi e anche delle prassi contrattuali che caratterizzano i vari settori economici.



→ Parte 1[^] - Norme generali

- prescindono dai processi produttivi
- applicabili a tutti i settori del comparto manifatturiero
- carattere di *universalità* perché valide anche per i settori del comparto terziario

→ Parte 2[^] - Norme settoriali

- riflettono le peculiarità dei processi di produzione dei diversi settori economici
- rispettano le prassi contrattuali vigenti nel settore





LE NORME GENERALI DELLA PARTE 1^A

Le norme generali, contenute nella prima parte, si articolano in tre sezioni principali.

La sezione **I** disciplina l'articolazione e funzione della **contrattazione collettiva di lavoro, le relazioni sindacali** e in particolare la partecipazione dei lavoratori, la libertà e l'attività sindacale.

La sezione **II** **costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro** disciplina le varie tipologie contrattuali norme specifiche per i quadri, la classificazione e inquadramento del personale, la struttura del trattamento economico le esternalizzazioni, norme di comportamento e disciplinari.

La sezione **III** riguarda il **sistema di tutela e benessere dei lavoratori** disciplinando in particolare la contrattazione come politica attiva del lavoro, bilateralità' e sistema di welfare contrattuale i congedi, permessi e aspettative; la tutela della maternità e della genitorialità; la tutela contro le discriminazioni e limiti ai poteri datoriali; la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il patto di responsabilità sociale aziendale.



ARTICOLAZIONE

- 3 SEZIONI
- 21 titoli
- 112 articoli
- Oltre 500 commi



Sezione I La contrattazione collettiva di lavoro e le relazioni sindacali

- i principi contrattuali
- l'articolazione dei livelli di contrattazione
- il ruolo del sindacato e sua rappresentanza



Sezione II Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro

- dimensione civilistica
- dimensione economica
- organizzazione del lavoro



Sezione III Tutela e benessere dei lavoratori

- l'insieme delle norme che assicurano delle tutele
- la prevenzione partecipata per la salute e sicurezza
- il sistema welfare di promozione del benessere



LE NORME SETTORIALI DELLA PARTE 2^A

Le norme settoriali, contenute nella seconda parte, completano e dettagliano le norme generali, integrandole attraverso una **contestualizzazione settoriale**.

In particolare esse disciplinano:

- strumenti della bilateralità e contribuzioni;
- profili professionali impegnati nel singolo settore e relativo inquadramento nei livelli;
- minimi salariali tabellari ed elementi retributivi aggiuntivi;
- le norme integrative per la sicurezza;
- regimi orari e altri aspetti dell'organizzazione aziendale e della prestazione lavorativa.

Articolate per settore

- tutti i settori del manifatturiero escluso la meccanica
- settore ICT
- area comune dei servizi gestionali amministrativi



Le norme *riflettono/rispecchiano*:

- la peculiarità dei processi produttivi
- le figure professionali impegnate nella produzione
- la capacità economico-retributiva del settore
- le prassi contrattuali vigenti

Figure professionali

- profili secondo l'atlante del lavoro
- repertorio dei profili
- codice delle professioni

Aspetti retributivi

- minimi tabellari
- maggiorazioni retributive

Aspetti organizzativi

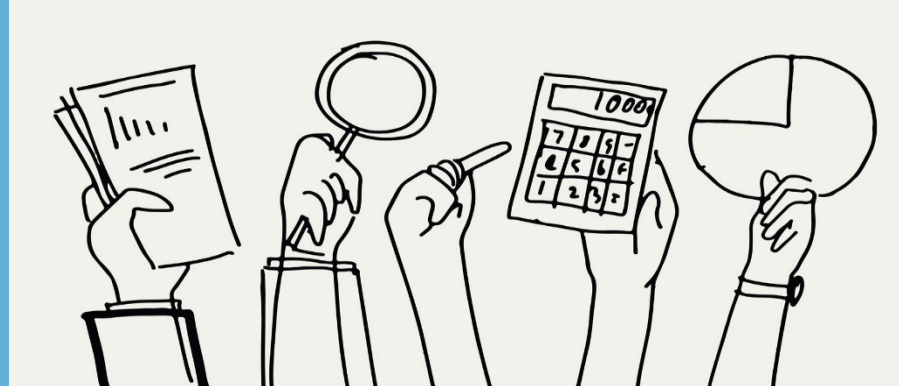
- cicli di produzione
- regimi orari
- turni
- ROL

Norme integrative per la sicurezza

- emolumento per il Preposto pari al 10%
- durata della formazione dei lavoratori in materia di SSL
- formazione aggiuntiva per R.L.S.

Strumenti della bilateralità

- ente bilaterale
- fondo sanitario
- fondo di previdenza complementare



ARTICOLAZIONE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

I livelli di contrattazione sono i due classici livelli: 1° e 2° livello.

Il 1° è quello nazionale, il 2° è principalmente quello aziendale ma può riguardare, con accordi territoriali, ambiti provinciali o territoriali, quali ad esempio l'accordo regionale per l'istituzione della retribuzione premiale e l'accordo regionale per l'istituzione del welfare contrattuale aziendale (anche in assenza di rappresentanze sindacali in azienda). La delega alla contrattazione di 2° livello è subordinata al divieto di deroghe peggiorative, nonché a limiti e condizioni alla contrattazione di prossimità pur se essa è prevista per legge.

→ Livelli di contrattazione

- 1° livello Nazionale
- 2° livello (territoriale o aziendale)



→ Contrattazione nazionale

- accordi quadro
- il presente CCNIL
- accordi nazionali integrativi

→ Contrattazione territoriale

- es. : accordo interconfederale per l'istituzione del premio di risultato
- accordo interconfederale per l'istituzione del welfare aziendale

→ Contrattazione aziendale

- nel rispetto dei contratti nazionali
- a cura delle R.S.A.

→ Divieto di deroghe *in peius*

- ammesse solo deroghe migliorative (*in melius*)
- vietati accordi aziendali peggiorativi

→ Limiti e condizioni alla contrattazione di prossimità

- poniamo limiti alle previsioni di legge (art. 8)
- esclusioni: inquadramenti, retribuzioni, licenziamenti
- limiti alla durata: 1 anno o 2 in caso di crisi aziendale



PRINCIPI CONTRATTUALI

Una contrattazione di qualità statuisce alcuni principi fondamentali: l'Inscindibilità, l'Inderogabilità, l'Ultrattività.

Il principio dell'**Inscindibilità** afferma che Le norme dei contratti collettivi sono correlate e inscindibili e che non è ammessa un'applicazione parziale dei contratti.

Il principio dell' **Inderogabilità** afferma che i contratti individuali di lavoro devono uniformarsi alle disposizioni del CCNIL; clausole difformi si intendono sostituite di diritto e si può derogare solo con trattamenti di miglior favore.

Il principio dell'**Ultrattività** stabilisce che i contratti collettivi di qualsiasi livello, se non rinnovati in tempo, continuano a produrre i loro effetti fino al rinnovo.

L'**indennità di Vacanza contrattuale** subentra in caso di ritardo nel rinnovo.



Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

- le norme dei contratti collettivi sono correlate e inscindibili;
- non è ammessa un'applicazione parziale dei contratti.



Inderogabilità

- i contratti individuali di lavoro devono uniformarsi alle disposizioni del CCNIL;
- clausole difformi si intendono sostituite di diritto;
- si può derogare solo con trattamenti di miglior favore.



Ultrattività

- i contratti collettivi di qualsiasi livello, se non rinnovati in tempo, continuano a produrre i loro effetti fino al rinnovo.



Vacanza contrattuale

- un'indennità che copre i periodi di ritardo nel rinnovo del contratto;
- corrisposta fin dal primo mese successivo alla scadenza del CCNIL.



ALTRI PRINCIPI DI QUALITÀ

Una contrattazione di qualità è caratterizzata da completezza, omogeneità e innovazione.

La **completezza** si traduce in un'articolazione esaustiva e chiara di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, dalla costituzione all'estinzione.

La **omogeneità** risponde all'esigenza di assicurare una regolamentazione uniforme per tutti i lavoratori, in ogni settore produttivo di appartenenza.

L'**innovazione** si traduce nell'introduzione di istituti innovativi diretti a garantire una disciplina del rapporto di lavoro conforme alle dinamiche socio-economiche, in una prospettiva di tutela del lavoratore e di produttività dell'impresa.



Omogeneità

- regolamentazione uniforme degli istituti contrattuali per tutti i lavoratori, per tutti i settori produttivi.



Innovazione

- introduzione di istituti innovativi diretti a garantire una disciplina del rapporto di lavoro conforme alle dinamiche socio economiche.



Completezza

- un'articolazione esaustiva e chiara di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, dalla costituzione all'estinzione.



PREAVVISO ATTIVO

Il CCNIL introduce il ***preavviso attivo***, un istituto di carattere innovativo che rappresenta una misura di tutela dei lavoratori e si configura come una misura di politica attiva del lavoro.

Nel caso in cui la programmazione economica dell'azienda imponga la risoluzione del rapporto di lavoro (licenziamento per giusto motivo oggettivo), in una prospettiva solidaristica tra le parti del rapporto di lavoro, il datore di lavoro provvede a effettuare una comunicazione all'Ente bilaterale di riferimento al fine di consentire la formazione e la ricollocazione del dipendente in uscita, auspicabilmente prima che il rapporto di lavoro si risolva e il lavoratore diventi disoccupato.



Nozione

- **caso** di risoluzione del rapporto di lavoro per motivi economici (soppressione di posizioni lavorative o di esuberi collettivi)
- sostituisce e rende attivo il periodo di preavviso

Finalità

- trovare un altro impiego prima che il lavoratore cada nello stato di disoccupato
- in via subordinata, far sì che il lavoratore affronti al meglio lo spiacevole stato di disoccupazione

Periodo ampio

- almeno 90 giorni prima della data di risoluzione del rapporto

Il ruolo ATTIVO dell'imprenditore

- mette a corrente la propria associazione e/o l'Ente bilaterale
- concede agevolazioni supplementari (vedi infra)
- giustifica adeguatamente la decisione dell'azienda

La presa in carico a cura della bilateralità

- l'Ente bilaterale di riferimento rende nota la posizione del lavoratore a tutte le aziende aderenti

Agevolazioni supplementari

- permessi per colloqui di lavoro
- permessi per frequenza di corsi di formazione - riqualificazione

Auspicio

- le parti auspicano che il lavoratore già in fase di preavviso possa essere oggetto di misure di accompagnamento al lavoro



PRINCIPI RETRIBUTIVI

→ **Equa retribuzione**

- condivisione e riaffermazione del principio costituzionale di cui all'art. 36 della Costituzione

→ **Il salario minimo di 9 euro**

- 9 euro la misura oraria lorda per il livello iniziale;
- minimo tabellare mensile lordo di euro 1.557 (9€ x 173);
- si aggiungono scatti, 13^a e rateo TFR

→ **Adeguamento del minimo tabellare al costo della vita**

- aggiornamento annuale
- sulla base dell'inflazione (IPCA) a consuntivo

→ **La parità retributiva di genere**

- divieto di discriminazione
- promozione di azioni positive
- monitoraggio
- certificazione

→ **Il rispetto degli standard**

- standard salariali della contrattazione nazionale di settore
- minimo contributivo orario fissato dall'INPS

Il contratto dà piena attuazione all'art. 36 della Costituzione secondo cui ai lavoratori deve essere riconosciuta una retribuzione sufficiente e comunque proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Le tabelle salariali con i minimi associati a livelli di inquadramento fissa a 9 euro lordi orari il trattamento economico minimo garantito a tutti i lavoratori, a prescindere dal settore economico e dalla zona geografica in cui è resa la prestazione.

Il divieto di discriminazione retributiva di genere è accompagnato dall'impegno del datore di lavoro a favorire azioni positive volte a realizzare l'uguaglianza nel regime retributivo e un sistema di monitoraggio con certificazione della parità retributiva.



COMPOSIZIONE DEL SALARIO

Gli aspetti retributivi sono articolati in due distinte definizioni:

- il **T.E.B. (*Trattamento Economico di Base*)**, all'interno del quale sono ricomprese: la retribuzione tabellare e dunque l'importo retributivo mensile o orario corrispondente a ciascun livello di inquadramento garantito alla generalità dei lavoratori; la tredicesima mensilità, ossia la corresponsione di una mensilità aggiuntiva rispetto alle 12 annuali, proporzionata ai mesi interi di servizio prestato; gli scatti di anzianità, il cui ammontare è espresso in forma percentuale, in una quota non inferiore al 2%;
- il **T.E.G. (*Trattamento Economico Globale*)**, comprende invece anche gli elementi retributivi aggiuntivi, quali: l'indennità di qualificazione, l'aumento retributivo per competenza, la gratifica annuale premiale, una retribuzione variabile nella forma di premio correlata ai risultati dell'andamento economico dell'impresa; le maggiorazioni previste per lavoro straordinario; gli aumenti per merito le misure di welfare ed ogni ulteriore indennità.



Due livelli

- trattamento di base o minimo garantito
- trattamento globale o complessivo



Trattamento economico minimo/di base (T.E.B./T.E.M.)

- è garantito alla generalità dei lavoratori
- minimo tabellare
- scatti di anzianità
- tredicesima mensilità



Trattamento economico globale (T.E.C./T.E.G.)

- variabile in base alla prestazione lavorativa
- oltre al trattamento economico di base
- indennità di qualificazione
- aumento per competenza
- retribuzione premiale
- misure di welfare
- aumenti per merito
- maggiorazioni retributive
- indennità varie



RETRIBUZIONE PREMIALE

IL CCNIL disciplina la retribuzione premiale come una forma di salario accessorio a fronte del raggiungimento di determinati obiettivi, sulla base di criteri oggettivi e relativi indicatori, quali: la produttività, l'innovazione, l'assiduità, la qualità, l'efficienza.

I premi produzione rappresentano uno strumento importante per favorire la competitività e produttività dell'impresa, consentendo, al lavoratore e all'impresa, di beneficiare di alcuni vantaggi fiscali, pertanto anche nell'aziende del sistema Confimi-Confsal, prive di RSA, quindi di accordi aziendali, è possibile istituire il premio di produzione attraverso il ricorso agli accordi territoriali, depositati presso l'ITL.

Il contratto collettivo prevede, inoltre, che il lavoratore possa decidere di convertire il proprio premio di produzione in servizi di welfare, in questo caso, la retribuzione premiale sarà totalmente esente da tassazione per il lavoratore, mentre l'azienda potrà dedurre dalle tasse gli importi spesi.



Obiettivi e vantaggi

- accrescere la produttività e competitività dell'impresa;
- incrementare il reddito del lavoratore;
- fruire di contribuzione agevolata.

Criteri e parametri - due principali ordini di criteri:

- qualità e assiduità delle prestazioni;
- qualità e quantità della produzione.

Criticità

- scarsa diffusione;
- aziende medio - grandi;
- assente nelle piccole aziende;
- assente nelle aziende prive di RSA.

Conversione dei *premi* in credito welfare

- incremento della pensione integrativa;
- volontaria;
- anche in quota parte;
- zero imposte.

Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.)

- spetta nelle imprese che non prevedono la retribuzione premiale e che abbiano conseguito, al termine dell'esercizio, un aumento di produttività;
- è pari all'1% del trattamento economico di base.

L'accordo territoriale Confimi-Confsal

- cornice per la comunicazione istitutiva dell'azienda;
- codice per le comunicazioni all'ITL competente;
- per le imprese aderenti.

La diffusione nelle imprese prive di RSA

- riferimento all'accordo territoriale in assenza di accordo aziendale.

Finalità

- conseguire obiettivi di produttività, competitività e redditività;
- consentire la fruizione al lavoratore della prevista tassazione agevolata e all'azienda di analoghi sgravi contributivi.



INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE

Il contratto introduce un principio importante in tema di riconoscimento dell'importanza dell'istruzione e della formazione, che denominiamo **principio di qualificazione**, sul presupposto che la qualità della prestazione lavorativa è correlata anche a un maggior grado di istruzione.

In coerenza con il rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni italiane connesse al quadro europeo EQF - che stabilisce la corrispondenza tra i titoli di studio rilasciati dall'ordinamento italiano e il quadro europeo delle qualifiche - è riconosciuta l'equivalenza tra i livelli di inquadramento e i corrispondenti titoli di studio, associando le conoscenze e le abilità richieste al lavoratore per la prestazione lavorativa corrispondente ad un determinato livello professionale di inquadramento, al completamento di percorsi di istruzione o di formazione professionale.

Pertanto, al lavoratore in possesso o che consegua un titolo di studio superiore rispetto a quello corrispondente al livello di inquadramento, viene riconosciuta un'indennità mensile, denominata **indennità di qualificazione**, che concorre a formare il trattamento economico globale (TEG), nella misura del 10% della differenza retributiva tra il livello di inquadramento e il livello superiore corrispondente al titolo di studio pertinente alle mansioni svolte e al 5% in caso di titolo non pertinente.



Principio di qualificazione

- si dà atto che a un maggior grado d'istruzione è correlata una maggiore qualità della prestazione del lavoratore con ovvi riflessi sulla qualità dei processi produttivi e sulla competitività dell'impresa
- si concorda di promuovere la qualificazione dei dipendenti anche in termini di istruzione formale

L'indennità per titoli superiori

- coerentemente, al lavoratore che possieda un titolo di studio superiore a quello corrispondente al livello di inquadramento, viene corrisposta mensilmente un'indennità
- si definisce *pertinente* il titolo di studio superiore che riguarda un'area di saperi coerente con l'area professionale in cui opera il lavoratore

Livelli e qualifiche formali

- è definita l'associazione/corrispondenza tra livelli di inquadramento del CCNIL (1-7) con il quadro EQF e le qualifiche formali del sistema scolastico italiano
- **liv. titolo di studio**
 - 7 laurea magistrale/specialistica
 - 6 laurea breve - diploma ITS triennale
 - 5 diploma ITS biennale
 - 4 diploma di maturità o professionale leFP
 - 3 qualifica professionale leFP
 - 2 Licenza secondaria 1° grado
 - 1 licenza scuola primaria

Misura dell'indennità

- è calcolata sulla differenza tra il livello economico di inquadramento e il livello corrispondente al titolo di studio superiore
- è pari al 10% della differenza se il titolo superiore è *pertinente*
- in caso di titolo non pertinente è pari al 5%



PIANI DI FLESSIBILITÀ

- utilizzo impianti per numero variabili di giorni
- programmazione orario normale
- prestazione lavorativa
- regimi orari
- turnazioni
- esigibilità lavoro straordinario

FLESSIBILITÀ ORARIA

- programmazione plurisettimanale dell'orario normale di 40 ore
- pluralità di regimi orari

UTILIZZO DEGLI IMPIANTI DI PRODUZIONE

- 7 giorni di produzione (ciclo continuo)
- 6 giorni di produzione (ciclo semi continuo)
- 5 giorni di norma
- 4 giorni con la settimana corta

PRESTAZIONE LAVORATIVA E REGIMI ORARI

- i giorni di prestazione settimanale del lavoratore da 4 a 6
- il numero massimo è di 6 giorni a settimana
- il numero minimo è di 4 giorni (settimana corta)

REGIMI ORARI

- 6 x 6 (6 giorni per 6 ore giornaliere) o 6 x 6,5 con assorbimento ROL
- 5 g x 8 ore ivi comprese la pausa di 30 minuti
- 4 x 9 nella settimana corta

LA FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA COME FATTORE DI SVILUPPO

Il Contratto prevede diverse forme di **flessibilità organizzativa** per incrementare la capacità produttiva dell'impresa e con essa la competitività, fattore di crescita dell'impresa e dell'occupazione.

In tal senso, fermo restando il riconoscimento economico ai lavoratori attraverso le maggiorazioni previste per le diverse tipologie di prestazione lavorativa, la flessibilità organizzativa riguarda diversi piani, a partire dalla possibilità dell'utilizzo degli impianti secondo i vari cicli di produzione.

Riguarda anche programmazione dell'orario di lavoro multi periodale, con diversi regimi orari e turnazioni, andando incontro alle variazioni di intensità delle attività produttive, sempre nel rispetto della media settimanale dell'orario normale contrattuale;

Si prevede anche la possibilità di distribuire l'orario su 4 giorni, di norma fissato a 36 ore a parità di salario.



ESIGIBILITÀ DEL LAVORO STRAORDINARIO

- circostanze flessibili per l'esigibilità del lavoro straordinario
- rispetto del limite individuale di 250 ore annuali
- fino a 100 ore obbligatorie
- difesa occupazione con il limite di 180 ore come media aziendale

TURNAZIONI

- da due a tre turni con turno notturno
- 2 x 5 (due turni su cinque giorni), 2 x 6
- 3 x 5, 3 x 6

LA SETTIMANA CORTA

- ciclo produttivo su 4 giorni con 36 ore settimanali a parità di retribuzione
- vantaggi: alleggerimento trasporti, risparmio energetico, etc..

IL RICONOSCIMENTO ECONOMICO AL LAVORATORE

- maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, in turni, notturno



LA

FLESSIBILITÀ

IN INGRESSO

Le norme generali sul rapporto di lavoro garantiscono forme di flessibilità in ingresso al fine di promuovere politiche occupazionali volte a privilegiare il ricorso al contratto a tempo indeterminato (quale forma privilegiata del rapporto di lavoro) anche facendo ricorso a modalità e condizioni contrattuali differenti, quali:

- **equiparazione della quota del tempo determinato** per chiamata diretta alla quota prevista dalla legge per i contratti a termine in regime di somministrazione (il numero dei contratti a termine stipulabile per l'azienda è pari al 30%);
- le indicazioni di **specifiche causali per** la stipula di **contratti a tempo determinato** di durata superiore a 12 mesi quando sussistono esigenze eccezionali e particolari delle imprese;
- **formazione professionalizzante iniziale**, con regime retributivo differenziato in alternativa all'apprendistato, (pur prevedendo la possibilità di avviare le 3 forme di apprendistato) finalizzata ad offrire sin da subito un'occupazione stabile al lavoratore privo di esperienza professionale e che necessita di una formazione professionalizzante iniziale;
- **contratto di lavoro intermittente**, in alternativa al ricorso all'agenzia di somministrazione, con o senza obbligo di risposta e relativa indennità di disponibilità.



→ La durata del contratto individuale

- il tempo indeterminato come forma privilegiata
- la durata a tempo come forma transitoria

→ Le quote di tempo determinato

- equiparate a quello in somministrazione
- fino al 30 % delle unità in organico

→ Le causali per i contratti a termine

- sostituzione lavoratori assenti come per legge
- esigenze tecniche, organizzative, commerciali come estensione contrattuale

→ La formazione professionalizzante/di primo ingresso

- per i lavoratori privi di esperienze e competenze per il ruolo
- periodo di durata fino a 18 mesi
- regime economico ridotto
- valida alternativa all'apprendistato

→ Tutte le forme di apprendistato

- apprendistato professionalizzante
- per la qualifica
- per l'alta formazione

→ Il lavoro a chiamata

- vantaggiosa alternativa al ricorso alla somministrazione
- con e senza obbligo di risposta
- con e senza indennità di disponibilità
- anche per lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni



LE TUTELE: sistema di congedi e permessi

Nell'ambito del sistema di permessi per motivi di salute sono adeguatamente tutelate le malattie gravi e in particolare le malattie oncologiche.

La maternità e la paternità sono adeguatamente coperte con la puntuale regolamentazione di tutti i congedi e i permessi previsti dalla norma ed è garantita la piena retribuzione con il concorso di un'indennità corrisposta dall'azienda.

Anche a ciascun nonno lavoratore è riconosciuto un congedo di 10 giorni per collaborare nel supporto ai propri nipoti fino all'età di 12 anni.

Di converso, si intende contrastare eventuale fenomeno di assenteismo patologico con il limite di 10 certificazioni brevi (non considerando quelle dovute per malattie gravi o per disfunzioni fisiologiche).



Malattie gravi e oncologiche

- comportamento prolungato
- anche welfare solidale della bilateralità

Permessi per formazione

- per il conseguimento di titoli di studio
- per l'accrescimento delle competenze

Maternità e Paternità

- regolamentazione di tutti i congedi ex lege
- retribuzione al 100% con indennità integrativa aziendale
- adozioni e affidi assimilate alla maternità

Genitorialità

- i nonni
- 10 giorni di permesso non retribuito a ciascun nonno lavoratore per l'assistenza ai nipoti

Restrizioni per assenze breve ricorrenti

- contrasto all'assenteismo patologico con limitazione alle certificazioni brevi, max 10 (non considerando quelle dovute per malattie gravi o per disfunzione fisiologiche)



IL SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti riconoscono come diritto contrattuale forme di welfare erogate sotto forma di prestazioni, servizi e attività di tipo sanitario, previdenziale, sociale, solidale e aziendale implementato attraverso gli organismi della bilateralità, in particolare:

- sono offerte al lavoratore opportunità di previdenza complementare volontaria, al fine di assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela pensionistica;
- è stabilito un contributo a carico del datore di lavoro per la copertura di piani di assistenza sanitaria integrativa;
- si prevede il sostegno al welfare aziendale con la conversione dei premi di risultato in credito welfare ;
- sul piano solidale sono previsti servizi di assistenza psicologica e familiare, assistenza agli anziani, prestazioni di baby-sitting e tutti quei servizi di assistenza alla persona per migliorare il work-life balance;
- a livello sociale sono auspicabili accordi di partnership con enti e associazioni che si occupano di situazioni di svantaggio.

Previdenziale

- possibilità di costruirsi pensione integrativa
- adesione volontaria e contribuzione libera
- contributo proporzionato a quello del lavoratore da parte del datore di lavoro



Aziendale

- conversione premi o retribuzione accessoria
- servizi per la persona e per la famiglia

Sanitario

- forme/piani di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario per supportare la salute e il benessere dei lavoratori

Solidale

- servizi di assistenza psicologica e familiare, assistenza agli anziani, prestazioni di baby-sitting, attività di counselling individuale e di gruppo e tutti quei servizi di assistenza alla persona per migliorare il work-life balance.

Sociale

- accordi di partnership con enti e associazioni che si occupano di situazioni di svantaggio e difficoltà



CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il contratto prevede un sistema di classificazione del personale con innovativi criteri di professionalità costituiti da fattori soggettivi (personali), ovvero le qualità personali che si richiedono al lavoratore per lo svolgimento delle sue mansioni e da fattori oggettivi (esterni) che riguardano la natura della prestazione, le condizioni e le situazioni di contesto in cui il lavoratore è chiamato a svolgere il proprio ruolo.

Sulla base di essi è effettuata, per ciascun settore produttivo e per ogni figura professionale, la classificazione giuridica e l'inquadramento professionale e retributivo.

I profili professionali descrivono l'insieme degli elementi di professionalità che caratterizzano le competenze e prestazioni richieste al lavoratore.

Raccolti in apposito repertorio essi sono resi disponibili alle aziende che applicano il presente CCNIL

→ **Fattori e criteri innovativi di professionalità**

- fattori soggettivi (personali) ovvero le qualità che si richiedono al lavoratore per lo svolgimento delle sue mansioni;
- criteri oggettivi (esterni) che riguardano la natura della prestazione, le condizioni e le situazioni di contesto in cui il lavoratore è chiamato a esercitare il proprio ruolo professionale.

→ **Fattori soggettivi (personali)**

- l'istruzione e la formazione;
- le conoscenze e le abilità;
- le competenze professionali tecnico-specifiche;
- le competenze digitali e trasversali.

→ **Criteri oggettivi (esterni)**

- il contesto lavorativo aziendale;
- il grado di autonomia;
- il livello di responsabilità;
- la polifunzionalità e la polivalenza nelle attività;
- la partecipazione all'innovazione e al miglioramento continuo.

→ **I livelli di professionalità**

- coerenti con EQF;
- progressione unica su sette livelli;
- declaratorie omogenee basate sui criteri di professionalità;
- scala costruita sul grado crescente di autonomia e responsabilità.

→ **I profili professionali**

- codice delle professioni CP 2021;
- Atlante del lavoro;
- il repertorio dei profili.



SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO



Il contratto prevede l'impegno condiviso di tutti gli attori sulla prevenzione partecipata per la sicurezza nei luoghi di lavoro al fine di promuovere una maggiore consapevolezza in materia, incentivando l'implementazione di idonee misure di prevenzione e protezione.

È stabilito il supporto del sistema bilaterale per:

- l'adozione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza, oltre che la **diffusione ed asseverazione dei MOG(S)** avvalendosi a tal fine del sistema bilaterale e in particolare dell'organismo paritetico;
- una **formazione integrativa** a quella prevista dalla norma per lavoratori, RLS e datori di lavoro, nella consapevolezza che essa costituisca una delle principali misure per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- la valorizzazione dell'importante figura del **preposto** attraverso la formazione e un doveroso riconoscimento per le responsabilità che ricadono su di lui;
- il potenziamento del ruolo dei **rappresentanti della sicurezza territoriale** a supporto delle aziende rientranti nell'ambito geografico di competenza, attraverso la costituzione di una rete di RLST.

La prevenzione partecipata

- sanzioni economiche anche ai lavoratori trasgressori

La promozione /diffusione dei MOG(S)

- attuare art. 30
- asseverazione

Formazione integrativa

- per i lavoratori
- per i rappresentati dei lavoratori
- per i datori di lavoro

Il preposto

- riconoscimento e valorizzazione del ruolo
- indennità economica pari al 10% della retribuzione

Rappresentante della sicurezza territoriale (RLST)

- scuola di alta formazione
- albo e organico nazionale dei RLST
- rete territoriale per la sicurezza

La funzione degli OPN

- il supporto alle aziende
- l'asseverazione dei MOG(S)



PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELL'IMPRESA

Nell'ottica di rafforzare un sistema di relazioni industriali improntato al confronto e alla collaborazione e in coerenza con il principio costituzionale di cui all'art. 46 Cost., della legislazione europea e nazionale, il CCNIL reca un apposito titolo dedicato alla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, riservata alle aziende di medie e grandi dimensioni che occupano almeno 50 lavoratori.

Le forme di partecipazione previste sono: l'informazione, la consultazione e la presenza dei rappresentanti dei lavoratori in seno alla governance aziendale su base volontaria e con funzione consultiva.

È prevista a tal fine l'istituzione di una apposita commissione nazionale per la partecipazione



Le forme della partecipazione



L'informazione

- preventiva e successiva;
- nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriato tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare e richiedere la consultazione con l'organo competente dell'impresa.



La consultazione

- finalizzata all'instaurazione di un dialogo e allo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e l'azienda;
- confronto teso a ricercare una condivisione delle decisioni del datore di lavoro.



Presenza del Rappresentante dei Lavoratori nel CDA Aziendale

- presenza del rappresentante nell'elaborazione delle scelte;
- funzione consultiva: il rappresentante non esprime il voto;
- volontarietà: rimessa a una scelta condivisa fra le parti;
- natura dell'impegno: prestazione lavorativa a tutti gli effetti.



LA STRUTTURA COMUNICATIVA

Il contratto è suddiviso in Sezioni, Titoli ed Articoli.

Le **Sezioni** racchiudono le macroaree fondamentali del contratto:

- contrattazione collettiva e le relazioni sindacali;
- costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro;
- tutela e benessere dei lavoratori;

e sono a loro volta suddivise in **Titoli**, a numerazione progressiva, recanti la disciplina di argomenti specifici.

Gli **Articoli**, in unica numerazione progressiva, riguardano un singolo istituto e sono suddivisi in commi, ciascuno rubricato con un titolo in modo che i destinatari del contratto (lavoratori, datori di lavoro e consulenti) possano agevolmente acquisire prima *facie* e con chiarezza una conoscenza del singolo argomento di interesse.



Gli elementi strutturali

- le tre sezioni delineano i tre piani: contrattazione, contratto individuale, tutele e benessere;
- i titoli delimitano l'argomento specifico;
- l'articolo norma i contenuti del singolo istituto.

L'articolo

- tratta esaustivamente un istituto;
- riesce a scomporlo negli aspetti essenziali;
- è strutturato in commi con titoli.

Il comma con titolo

- il titolo indica l'aspetto che viene trattato nel comma;
- il comma tratta esaustivamente ed esclusivamente l'aspetto indicato;
- i titoli dei commi sono un fondamentale ulteriore elemento di intelligibilità.

Intelligibilità

- confini circoscritti per i concetti;
- assenza di inferenze.

Un esempio di articolo "commato"

Art 5 PRINCIPI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- 5.1. *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali*
- 5.2. *Inderogabilità e trattamenti di miglior favore*
- 5.3. *Interpretazione delle norme contrattuali*
- 5.4. *Durata del contratto*
- 5.5. *Procedure di rinnovo*
- 5.6. *Ultrattività dei contratti collettivi*
- 5.7. *Periodo di tregua*
- 5.8. *Indennità di vacanza contrattuale*
- 5.9. *Condotta antisindacale*



LA CONTRATTAZIONE DI QUALITÀ

Una qualità della contrattazione collettiva che si esplica su più piani: innanzitutto sul piano dei principi fondamentali (Inscindibilità, Inderogabilità, Ultrattività, Completezza e Omogeneità) che vengono tutti sanciti.

Quindi sul piano dei **contenuti**, capaci di temperare le esigenze di produttività, competitività e crescita delle imprese con le esigenze di tutela, benessere e sicurezza dei lavoratori, offrendo da una parte alle imprese flessibilità organizzativa e flessibilità in ingresso e d'altra parte offrendo ai lavoratori un sistema completo di tutele giuridiche e sicurezza sul lavoro, nonché di misure economiche a sostegno del reddito e del benessere come il salario minimo a 9€.

Una qualità delle relazioni che consente di implementare tutti i fondamentali principi innovativi istituti contrattuali.

Una qualità infine che si esplica anche sul piano formale con una struttura comunicativa innovativa che rende i testi chiari e facilmente intellegibili.



→ I piani della qualità

- la qualità dei contenuti (innovazioni e completezza)
- la qualità delle relazioni (il dialogo e il confronto)
- la qualità dei testi contrattuali (la chiarezza)

→ capace di **Coniugare due esigenze**

- promuovere produttività e con essa la competitività, quindi la crescita dell'impresa attraverso anche la diffusione della retribuzione di risultato
- assicurare tutele, benessere e sicurezza per i lavoratori

→ **Principi di qualità**

- Inscindibilità
- Inderogabilità
- Ultrattività
- Completezza
- Omogeneità

→ **Innovazione**

- Introduzione di numerosi istituti contrattuali innovativi di interesse per i lavoratori e per le imprese

→ **Flessibilità, organizzativa e in ingresso**

- Istituti qualificanti per i lavoratori e per i datori di lavoro

→ **Sistema di welfare completo**

→ **Equa retribuzione**

- salario minimo per via contrattuale

→ **Attenzione alla sicurezza del lavoro**

- formazione integrativa
- buone prassi

→ **Struttura comunicativa innovativa**

- Strutturazione dei testi in articoli con commi titolati