



Nella mia schematica presentazione metterò a raffronto alcuni punti dei 3 CCNL che abbiamo ritenuto innovativi e che rimandano alla contrattazione di II° Livello, scelti tenendo anche conto del difficile momento di crisi, che ho preparato grazie alla collaborazione di Elena Bettoni e i segretari FILCTEM regionali. Si tratta più che altro di una rappresentazione visiva di alcuni nodi significativi dell'ultima tornata di rinnovi, mentre entreremo nel dettaglio nelle relazioni che mi seguiranno

CCNL

Tessile, Chimico, Energia



CCNL Tessile



SEZIONE I – IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Capitolo I – Sistema delle relazioni industriali e struttura della contrattazione collettiva

ART. 10 - I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti hanno inteso disciplinare:

*- la contrattazione di secondo livello:
contratti aziendali.*

.....

- Verranno definite specifiche **linee guida** sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie/dimensioni. Verranno definiti **modelli tipo** di premi di risultato e/o parametri utili.

- A livello territoriale sono utili gli accordi su temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo, al fine di migliorare la competitività, per favorire la formazione continua e le politiche legate alla salute e sicurezza.

**Aggiornata la politica industriale.
Strutturato annualmente.**



ART. 12 - LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

A) SOGGETTI

B) REQUISITI

C) FINALITA' E CONTENUTI

...nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività.....(vd. Art. 45)

D) DURATA E PROCEDURE

E) COMMISSIONE CONSULTIVA

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo, pari a 200 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2013 ai lavoratori in forza il 1° gennaio 2013 ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio (2009 –2012), con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.....

- Una nuova definizione degli elementi della retribuzione contrattuale che mette in risalto il ruolo della contrattazione aziendale.
- L'elemento di garanzia retributiva per i lavoratori delle aziende che non hanno contrattazione aziendale. Il valore di tale elemento è stato fissato in 200€ annui e sarà erogato a partire dal gennaio 2013. Spetterà a tutti i lavoratori che non abbiano ricevuto nel quadriennio 2009-2012 trattamenti individuali superiori al valore dell'elemento perequativo (di garanzia).

Risposta per chi non ha contrattazione del II° livello

Capitolo III – Sistema informativo

ART. 22 - SISTEMA INFORMATIVO

.....Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle analisi e delle attività di concertazione dell'Osservatorio Nazionale, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- *condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;*
- *analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore Tessile – Moda italiano;*
- *definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.....*

Il punto più significativo è l'impegno a svolgere una **sessione annuale di confronto sulla politica industriale** con l'obiettivo di: - condividere le linee strategiche di evoluzione del settore; - analizzare le proposte di politica industriale per il consolidamento e lo sviluppo del sistema produttivo; - definire proposte comuni nei confronti del governo; - verificare degli esiti delle iniziative comuni intraprese.

- La sessione potrà essere preceduta da analoghe iniziative a livello territoriale/distrettuale.



ART. 24 – FORMAZIONE

“ 1. ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI CATEGORIA
 Nell’attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorare l’occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico l’esigenza: di un’efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali di disporre di azioni formative adeguate, di promuovere un positivo rapporto tra sistema produttivo e formativo.....”

2. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA’.....

5. AZIONI A LIVELLO AZIENDALE

5.1 Saranno definiti congiuntamente i programmi formativi la cui attuazione comporti la frequenza a corsi di formazione professionale con l’utilizzo del monte ore di cui **all’art. 65** “iniziative a sostegno della formazione continua”

5.2 Le direzioni aziendali signaleranno alle RSU le eventuali esigenze formative indotte dai processi di riorganizzazione.....

5.3 Le aziende consulteranno i rappresentanti della sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative ”

Organismo bilaterale paritetico

• A livello aziendale risulta indispensabile definire congiuntamente i programmi formativi in funzione delle riorganizzazioni avviate oppure in linea con le necessità/possibilità di crescita professionale dei lavoratori e in materia di salute e sicurezza.

. E’ una grande opportunità d’intervento direttamente nelle politiche formative aziendali. La Contrattazione di II° livello dovrebbe recuperare questo aspetto, rendendolo esigibile e concordato.

Viene introdotto il concetto che le RSU possono fare proposte di Formazione (ad es. usando le ore di cassa per formazione)

SEZIONE II – COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 35 – FLESSIBILITA’

“.....Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l’entità del ricorso allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell’orario contrattuale di lavoro.....”

PROTOCOLLO D’INTESA SULLA GESTIONE DELLA FLESSIBILITA’

PROTOCOLLO D’INTESA SULLA GESTIONE DELLA FLESSIBILITA’

Si potrà negoziare quali soluzioni dare ai problemi che potessero verificarsi, il tipo di orario che si applicherà per la disposizione delle ore in esubero, il periodo di pre-allerta e preavviso quando si verificasse la situazione ipotizzata. Le aziende potranno avvalersi di quanto negoziato con un preavviso di 2 giornate.

La novità è che prima contrattavo al verificarsi dell’evento ora invece è d’anticipo e definisco prima che arrivi in emergenza quale strumento userò



ART. 53 INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

“Per ciascuna delle mansioni individuate saranno definiti in modo oggettivo e dettagliatamente descritti gli elementi di arricchimento della professionalità in base ai quali potrà essere riconosciuta una differenziazione qualitativa di valore professionale rispetto ai profili base già descritti nelle declaratorie e nei profili vigenti. Tali elementi saranno definiti, in relazione all'interesse aziendale all'arricchimento della professionalità dei lavoratori, come stimolo nei confronti dei lavoratori stessi per la loro progressione professionale.

.....Nell'Accordo le parti formalizzeranno:

- le mansioni individuate dalla Commissione Tecnica secondo i criteri di cui sopra;*
- per ciascuna delle mansioni individuate, una specifica “indennità di posizione organizzativa”, che potrà anche assumere valori differenziati in relazione al valore oggettivamente riconosciuto agli elementi di arricchimento della professionalità come sopra definiti, mediamente pari a 20 euro lordi mensili;*
- i criteri di attribuzione dell'indennità ai lavoratori interessati.*

Si riconosce che la professionalità non è rilevabile solo dalla mansione ma che è sempre più importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività produttiva. Per valutare tale aspetto sono stati definiti due percorsi:

(Sperimentazione)

- L'entrata in funzione della **commissione tecnica paritetica** che analizzi tutti gli aspetti del problema e aiuti a individuare le soluzioni più adeguate per riconoscere l'apporto individuale. La commissione dovrà anche rilevare gli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile.
- L'istituzione di una indennità di posizione organizzativa (il cui valore è stato già individuato in 20€) che sarà attribuita a quei lavoratori che diano un contributo significativo alle nuove forme di professionalità. L'attribuzione di tale indennità avverrà attraverso un percorso, fatto di passaggi successivi, volto a definire indicazioni precise e criteri per attribuire il riconoscimento.



CCNL Chimico



Parte II
Relazioni industriali a livello aziendale

2) Imprese con almeno 50 dipendenti

V. ...l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di rischio per i livelli occupazionali, le misure praticabili per contrastare tale rischio

Si allarga obbligo di informazione da aziende con 100 dip. ad aziende con 50

Inoltre: l'Azienda deve dichiarare quali misure intende intraprendere per contrastare il rischio per i livelli occupazionali

Parte II
Relazioni industriali a livello aziendale

3) Osservatorio Aziendale

DICHIARAZIONE DELLE PARTI
 Con la presente Parte II si è inteso dare attuazione al dlgs 25/2007 in merito al diritto di informazione e di consultazione dei lavoratori nelle imprese

Nuovo capitolo per diritto di informazione, non negoziale ma consultivo e istruttorio perché così i lavoratori possono accedere alle informazioni come da legge

E' previsto accordo tra le parti e formazione

Parte III
Responsabilità sociale dell'impresa

Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento esigenze lavorative con quelle personali ... Formazione ... Misure a sostegno dell'occupazione Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute ...

PATTO DI RESPONSABILITA' SOCIALE

(NECESSITA LINEE GUIDA, NON PRONTE)

Patto di Responsabilità Sociale.

Elemento estremamente importante si introducono nella contrattazione elementi nuovi a carico dell'azienda per i lavoratori che praticano il volontariato, diversamente abili, studenti, donatori.

Questo capitolo però necessita di linee guida che non sono ancora state concordate



Parte IV
Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione

- 1) Fondo Bilaterale per il sostegno del reddito ...
- 5) Interventi di riqualificazione..

(NECESSITA LINEE GUIDA, NON PRONTE)

Fondo Bilaterale
 Nuova forma di sostegno al reddito e occupazione in periodo di difficoltà, ad es. durante cassa integrazione, periodo di solidarietà e interventi di formazione per i reintegrati per riqualificarli
LIMITE: Richiede ingenti risorse

Art. 18
Contrattazione di II° Livello

b) Premio di partecipazione
 ...Nelle imprese fino a 70 addetti .. È facoltà

Allarga la contrattazione del PdP abbassando da 100 a 70 addetti la facoltà
 Possibilità di inserire quota premio presenza (media) o di destinare a Fonchim

Art. 19
Premio Variabile PMI

Si offre a quelle aziende che non avevano fatto contrattazione integrativa uno schema di base per il PdP in cui le due voci premio presenza ed indennità sostitutiva del PdP, vengono integrate e incrementate (potenziale triplicazione)

Capitolo VIII
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

Art. 44 – La Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente a livello aziendale

Si accentuano le iniziative di informazione e formazione dei lavoratori, oltre a RLSSA, si sposta attenzione e responsabilizzazione anche sui lavoratori
 Prevede lo sviluppo di questo elemento che è diventato centrale



CCNL Energia



CCNL ELETTRICO

Art. 2

Relazioni industriali - Premessa

1) Responsabilità sociale dell'Impresa riferita a sostenibilità ambientale

le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – **anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale** - e sulle normative contrattuali; l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le

Art. 2

Relazioni industriali – Premessa

- 1) Protocollo che ridefinisce le linee guida per l'esercizio del Diritto di sciopero.
- 2) E' in corso il confronto teso a normare la nuova regolamentazione del diritto nel settore elettrico che sarà riferimento per tutta l'area Energia

Recepisce la legge del 2000
Esercizio del diritto di sciopero

Linee guida per la definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero

Le Parti nella consapevolezza del ruolo essenziale del servizio elettrico che per sua natura e funzione non può essere comprimibile/sostituibile con servizi alternativi, condividono l'impegno, nei confronti della collettività, di realizzare un rinnovato assetto di regole per una gestione "responsabile" del conflitto e concordano le seguenti linee guida per la definizione della nuova disciplina per l'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico:

Art. 3

Assetti contrattuali – Contrattazione aziendale

- La Contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL
- In caso di inadempimento delle clausole contrattuali è istituita la Commissione di Conciliazione Nazionale

(Art. 46 – Premio di Risultato fa riferimento all'art.3)

11. Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare le erogazioni economiche di cui alla sezione 2, punto 3, del Protocollo 23 luglio 1993, correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Va al di là del premio di risultato, premesse di una nuova contrattazione

Art. 11 – Formazione

Costituzione dell'OBF – Organismo Bilaterale per la Formazione del Settore Elettrico

Art. 11 – Formazione OBF (Organismo Bilaterale per la Formazione)

sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento ed alla riqualificazione dei lavoratori in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;

Viene introdotto



CCNL ENERGIA e PETROLIO Si candida ad essere il contenitore del CCNL Energia

- 1) **Percorso di costituzione del CCNL ENERGIA**
- 2) **Prospettiva dell'allargamento del Perimetro contrattuale verso il CCNL dei Servizi a Rete**
- 3) **Integrazione dell'Industria Gas**
- 4) **Successiva estensione ai servizi Idrici**
- 5) **Razionalizzazione Welfare con accorpamento dei Fondi complementari**

Il settore dell'energia e petrolio dispone di un patrimonio di esperienze maturate anche in ambito europeo e può offrire alle singole realtà soluzioni rispondenti alle diverse specificità. E' però sul piano concreto della contrattazione collettiva che si misura la qualità delle relazioni industriali. Il rinnovo del CCNL Energia e Petrolio è caratterizzato da eventi di particolare importanza:

- la grave crisi economica e produttiva del Paese che si riflette nel settore della raffinazione e del downstream petrolifero in genere;
- l'integrazione dell'industria del gas che attualmente è disciplinata in parte nel CCNL Energia e Petrolio e in parte nel CCNL Gas-Acqua.

Assetti Contrattuali

Contrattazione di II° Livello

Art. 38 – Premio di risultato/Partecipazione

Il settore dell'Energia e Petrolio ha maturato un patrimonio unico in materia di negoziazione di premi di produttività/partecipazione sia per quanto riguarda la sua diffusione e la numerosità dei cicli negoziali già sperimentati che per la varietà e validità delle soluzioni adottate.

Proprio su tale fondamento si sviluppa la possibilità di un'analisi anche critica, finalizzata alla ricerca dei necessari avanzamenti.

Le parti intendono approfondire in maniera sistematica l'argomento iniziando con un approccio formativo. A tal proposito, sviluppando l'esperienza positiva del seminario "Economia & Relazioni Industriali", si programma di progettare nella prima metà del 2010, il secondo seminario congiunto esteso a tutto il mondo dell'energia sulla "Negoziazione della Produttività".

Le parti si incontreranno per definire entro marzo 2011 le linee guida per la seguente tornata negoziale.

In continuità col passato, va ad incrementare la partecipazione lavoratori

Formazione Congiunta

- **Introduzione del libretto formativo aziendale**
- **Modello partecipativo**

Formazione congiunta dell'Energia

Le Parti convengono di proseguire l'esperienza in tema di formazione congiunta rendendo sistematica la formazione centrata su "Economia dell'Energia e Relazioni Industriali" e di programmare un nuovo ciclo di seminari con oggetto "La negoziazione della produttività" da progettare entro giugno 2010, con l'obiettivo di realizzare anche su questo aspetto un salto di qualità nell'avanzamento del modello partecipativo.

Viene introdotto

Rafforzamento del ruolo sindacale aziendale

- **Rafforzamento del ruolo degli RLSA**
- **Stabilizzazione dei Rapporti di lavoro**

il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni, sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato, per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, attività di cantiere e di commessa acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita di cui all'art. 5, comma 4 bis del D. Lgs. N. 368/2001 e successive modificazioni.

E' migliorativo rispetto alla legge e CCNL precedente perché abbrevia i termini