



LE RELAZIONI INDUSTRIALI TRA JOBS ACT E CCNL METALMECCANICI

Giampiero Falasca

Politica e relazioni sindacali: dal decisionismo alla subalternità?

Prima del Jobs Act

- *"Jobs Act, Poletti alle parti sociali: Il Governo discute ma non tratta" (Ansa, 22 luglio 2015).*

Dopo il Jobs Act

- *"Se le parti sociali non riusciranno a trovare una via il Governo si prenderà la responsabilità di prendere una posizione", ha concluso il Ministro parlando di un intervento organico anche su partecipazione e rappresentanza" (Ansa, 7 ottobre 2015).*

Seconda metà del 2016

- *"L'intesa c'è, i dettagli non ci sono tutti. Oggetto: le pensioni. Per la decisione finale, infatti, bisognerà aspettare metà ottobre e il disegno di legge di Bilancio. Comunque, sulle nuove regole per le pensioni, governo e sindacati hanno raggiunto un primo accordo con un verbale di cinque pagine firmato ieri" (Ansa, 28 settembre 2016).*

Governo Gentiloni

- *"Abbiamo abrogato le norme su voucher e appalti nella consapevolezza che l'Italia non aveva bisogno nei prossimi mesi di una campagna elettorale su temi come questi e nella consapevolezza che la decisione è coerente con l'orientamento che è maturato nelle ultime settimane in Parlamento" (Paolo Gentiloni, 17 marzo 2017).*

Il "modello" di relazioni sindacali nella recente legislazione

Disciplina del lavoro flessibile

- Primo e secondo livello possono disciplinare con eguale efficacia il lavoro flessibile (art. 51 d.lgs. 81/2015)

Incentivi fiscali per i premi di risultato

- Diventa stabile e strutturale il collegamento tra incentivi fiscali e contrattazione di secondo livello (legge di stabilità per il 2016)

Welfare aziendale e contrattazione collettiva

- Il welfare aziendale diventa materia negoziabile a livello di contratto collettivo (leggi di stabilità per il 2016) anche nazionale (legge di bilancio per il 2017)

I temi "caldi" della contrattazione collettiva



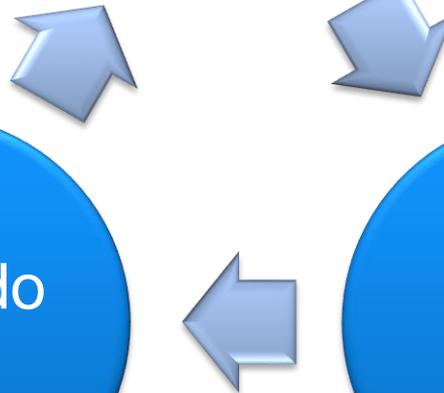
Modello contrattuale
Recupero inflazione
Inquadramenti



Lavoro flessibile
Produttività
Gestione delle crisi
Accordi anti-Jobs Act



Welfare aziendale
Smart working



Il CCNL metalmeccanici: la rivoluzione silenziosa

- Firmato il 26.11.16 dopo 13 mesi di trattative
- Situazione economica difficile
- Distanza tra proposte Federmeccanica e le piattaforme sindacali
- Richiesta di "restituzione" degli aumenti (73 euro)
- Da molti anni mancava un accordo unitario



Scompaiono gli aumenti dal livello nazionale



Superato il sistema basato sul pagamento anticipato dell'incremento presunto del costo della vita e sui conguagli a consuntivo



Nel mese di maggio le parti si dovranno incontrare per calcolare il valore dell'inflazione (depurato del costo dell'energia) relativo all'anno precedente; nel mese di giugno, le retribuzioni saranno adeguate sulla base del dato calcolato dalle parti



Il meccanismo si applicherà anche al valore dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità oraria

Valorizzata la retribuzione di produttività

Regola generale

- Gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli incrementi fissi riconosciuti su base individuale oppure mediante accordi aziendali

Eccezioni

- Voci retributive variabili concordate su base collettiva
- Somme spettanti per lo svolgimento di compiti specifici (es. lavoro straordinario, notturno, turni e festivi)

Incentivo alla retribuzione variabile

Premi legati a risultati misurabili

Caratteristiche a dei premi

- L'importo non deve essere predeterminabile a priori, ma deve essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Livello negoziale

- Il livello contrattuale aziendale avrà il compito di definire i criteri e le modalità di attribuzione e pagamento dei premi di risultato.

Rafforzato legame tra premi e produttività

Welfare aziendale



Dal 1 gennaio 2017 tutte le aziende devono attivare dei piani di "flexible benefit" del valore massimo di 100 euro per ciascun lavoratore (al 1 giugno 2018, l'importo sale a 150 euro, e al 1 giugno 2019 arriva a 200 euro)

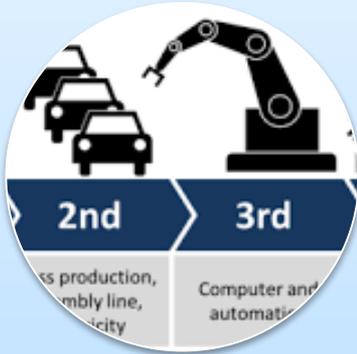


Sostegno alla previdenza complementare: contribuzione aggiuntiva a Cometa pari ad almeno il 2% del minimo contrattuale, a condizione che anche il dipendente versi un valore non inferiore all'1,2%



Misure per rafforzare l'assistenza sanitaria integrativa tramite il fondo mètaSalute

Industria 4.0



Necessità di analizzare le dinamiche economiche, produttive e occupazionali innescate dalla rivoluzione digitale



Un Osservatorio Paritetico sull'Industria Metalmeccanica svolgerà approfondimenti specifici per i diversi ambiti in cui operano le aziende del settore



I risultati degli studi dovranno essere utilizzati dalle parti per discutere con le istituzioni le tematiche più significative per la politica industriale del settore



Evidenziata l'importanza del lavoro agile come strumento utile ad agevolare l'adattabilità alle diverse esigenze delle imprese e dei lavoratori

Rivoluzione digitale

Industria 4.0 e revisione degli inquadramenti

Finalità

Adeguare gli inquadramento alle evoluzioni connesse a Industria 4.0

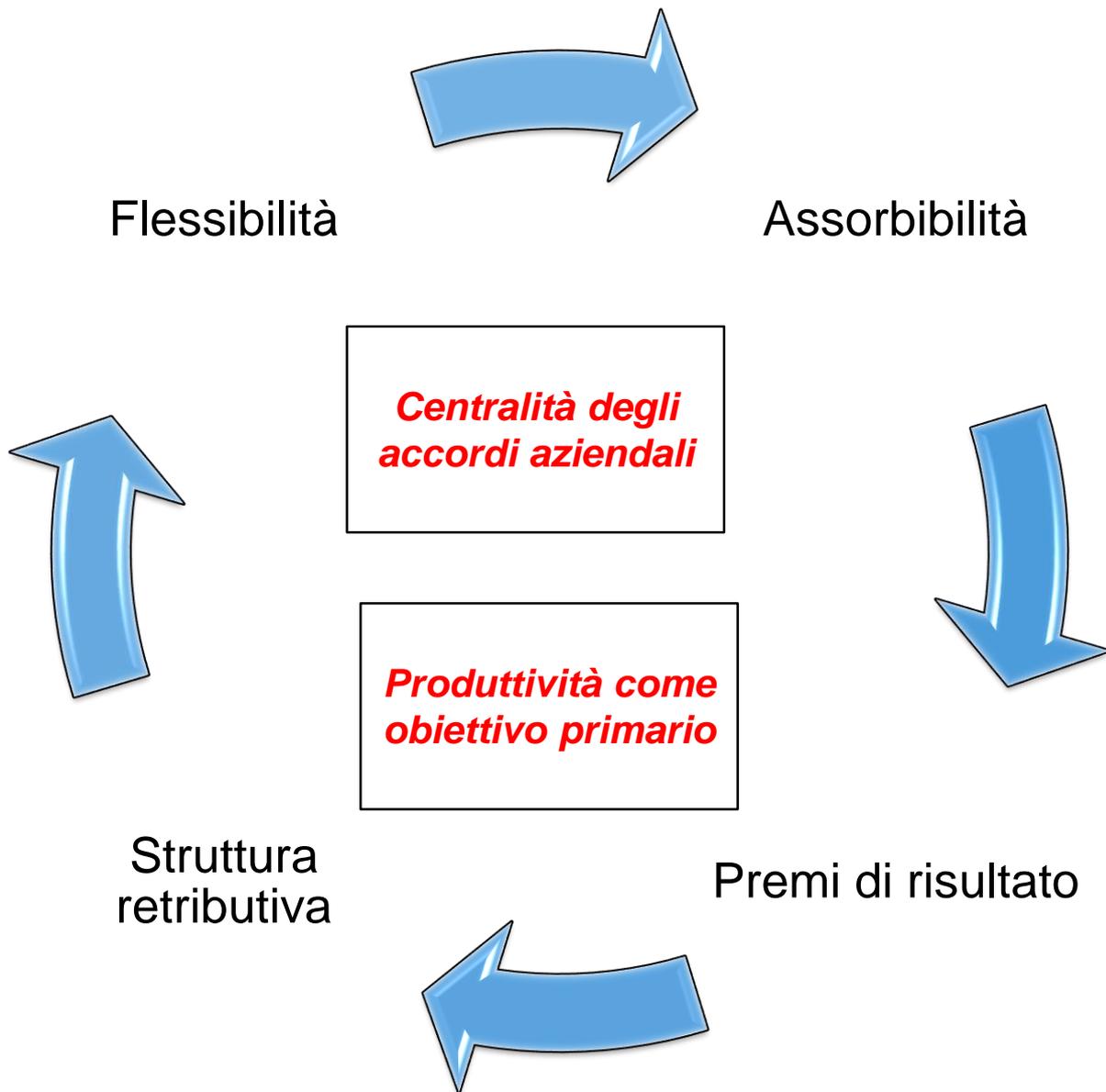
Commissione

Le parti si impegnano a rivedere (mediante un'apposita Commissione avente compiti consultivi) le attuali declaratorie professionali e le relative figure

Sperimentazione

Singole aziende potranno effettuare da subito sperimentazioni che prevedano degli adattamenti classificatori

In conclusione





Grazie per
l'attenzione