

11 – FORME CONTRATTUALI, RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



FORME CONTRATTUALI, RELAZIONI INDUSTRIALI e CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Trieste, 27 maggio 2021

FINCANTIERI
The sea ahead



Conferenza del Dr. Alberto Sasco - Fincantieri

FORME CONTRATTUALI

FORME CONTRATTUALI DI LAVORO

Il contratto di lavoro è un tipo di contratto a prestazioni corrispettive stipulato tra un datore di lavoro (persona fisica, giuridica o ente dotato di soggettività) e un lavoratore (necessariamente persona fisica) per la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, in cui il primo è tenuto a corrispondere al secondo una retribuzione, e il secondo è tenuto a rendere una prestazione lavorativa subordinata in favore del primo.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le principali tipologie di contratto di lavoro sono le seguenti:

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- Contratto di lavoro a tempo determinato;
- Apprendistato;
- Somministrazione di lavoro.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro.

È il contratto con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di tipo subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'apposizione di un termine.

La durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

FINCANTIERI
The sea ahead



FORME CONTRATTUALI DI LAVORO

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile.

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto.

L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.

Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diversi per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato soggetti che abbiano compiuto almeno 18 anni (15 anni nel caso di apprendistato per qualifica/diploma professionale) e non più di 29 anni.

L'apprendistato rappresenta una tipologia contrattuale particolarmente appetibile per le Aziende in quanto queste, grazie all'utilizzo di tale contratto, possono contare su importanti sgravi fiscali.



FORME CONTRATTUALI DI LAVORO

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro è un contratto in cui vengono coinvolti 3 soggetti:

- Agenzia di Somministrazione (es. Adecco, Umana, Manpower, ecc.);
- Lavoratore;
- Azienda utilizzatrice.

Il lavoro somministrato è un rapporto di lavoro in base al quale l'impresa utilizzatrice può richiedere la prestazione di uno più lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo.

I soggetti coinvolti in tale tipologia di lavoro sono legati tra di lavoro da due distinti rapporti contrattuali:

- il contratto commerciale di somministrazione concluso tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore somministrato che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato (cd. *Staff Leasing*).

Aspetto particolare della tipologia contrattuale della Somministrazione di Lavoro riguarda gli obblighi contrattuali in capo ai soggetti coinvolti, nonché la relativa ripartizione dei poteri. In particolare:

- il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori è esercitato dall'utilizzatore, posto che il lavoratore svolge la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice;
- il potere disciplinare è riservato al somministratore, al quale l'utilizzatore comunica gli elementi che formano oggetto della contestazione disciplinare;
- la retribuzione viene versata direttamente dal somministratore e a questi rimborsata dall'utilizzatore, oltre agli oneri previdenziali.



RELAZIONI INDUSTRIALI e CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cosa sono le relazioni industriali ?

Le relazioni industriali rappresentano l'insieme dei rapporti che si svolgono fra **soggetti – sindacati dei lavoratori, imprenditori e loro associazioni, pubblici poteri** – in un **contesto** ampio e complesso di **variabili (economiche, socio-politiche, tecnologiche e normative)** e che attraverso **processi e metodi (conflitto, contrattazione collettiva, concertazione, partecipazione, ecc.)** producono un sistema di norme dirette a regolare rapporti individuali e collettivi di lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI – SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti protagonisti delle relazioni industriali sono tre:

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

La rappresentanza dei lavoratori – *cd. sindacato* – è una forma di organizzazione collettiva dei lavoratori, finalizzata a tutelare gli stessi durante la stipula e l'esecuzione della propria prestazione lavorativa. Di fatto, il sindacato garantisce, se necessario, un ruolo di garanzia/tutela degli interessi a favore dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro.

IMPRENDITORI / RAPPRESENTANZE DATORIALI

Le aziende esercitano il proprio ruolo nell'esecuzione delle relazioni industriali, solitamente, in autonomia, alternativemente facendosi rappresentare dalle proprie associazioni di riferimento.

Le Organizzazioni datoriali (per es. *Confindustria*) svolgono principalmente il ruolo di rappresentanza dei propri associati nella definizione di linee strategiche e tutela degli interessi nei confronti dello Stato, nonché recitano un ruolo determinante nella definizione dei contratti collettivi nazionali e forniscono, se necessario, un supporto agli imprenditori in fase di contrattazione collettiva aziendale o per la composizione di controversie economiche (es. utilizzo di ammortizzatori sociali).

L'obiettivo principale datoriale durante i diversi momenti di confronto con i rappresentanti sindacali, nazionali e/o aziendali, è raggiungere il proprio scopo, garantendo partecipazione e condivisione da parte di sindacati e lavoratori.

PUBBLICI POTERI

Tipicamente il ruolo «negoziale» nelle relazioni industriali viene rivestito dai datori di lavoro e dai sindacati. Il ruolo dello Stato quale attore negoziale viene a crearsi a partire dalle crisi economiche degli anni '70, favorito dalla necessità da parte del Governo di poter contare sul sostegno delle associazioni dei lavoratori nella definizione di politiche economiche e sociali, spesso di sacrificio, necessarie per superare il periodo di difficoltà. A partire dai primi anni Duemila, tuttavia, il ruolo dello Stato come soggetto negoziale si è fortemente limitato in conseguenza della volontà governativa di poter decidere in autonomia le linee economiche e sociali da realizzare.

FINCANTIERI
The sea ahead



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA e CONCERTAZIONE SOCIALE

La differenza sostanziale tra i sistemi di confronto della «contrattazione collettiva» e della «concertazione sociale» risiede nel numero di «parti» coinvolte nel dialogo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva rappresenta il modello di dialogo maggiormente diffuso e caratterizzante le relazioni industriali moderne.

Tale sistema di confronto è basato sul conflitto e la ricerca di soluzioni di convergenza tra due parti, il sindacato e gli imprenditori (e le loro associazioni di rappresentanza).

CONCERTAZIONE SOCIALE

La concertazione sociale rappresenta un metodo di contrattazione di tipo «triangolare», in quanto gli attori principali non sono più 2 bensì 3. Assume un ruolo nel dialogo, infatti, anche lo Stato.

Tale tipo di contrattazione, tuttavia, in Italia ha avuto scarso successo. Tale metodologia di confronto, infatti, è stata utilizzata inizialmente negli anni '70 per cercare di trovare soluzione alla grave crisi economica presente, mentre successivamente sono state sporadiche le manifestazioni positive di concertazione sociale (es. Protocollo Scotti del 1983).

A partire dagli anni 2000, la concertazione ha lasciato via via spazio ad una nuova concezione di confronto dello Stato con sindacati ed associazioni datoriali, chiamata «dialogo sociale».

RELAZIONI INDUSTRIALI – IL SINDACATO IN ITALIA

*«Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale,
è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro»
L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)*

PLURALISMO SINDACALE

Essendo normativamente garantito un pieno diritto di libertà sindacale, il nostro ordinamento si caratterizza per la presenza di un cd. *pluralismo sindacale*. Le Relazioni Industriali in Italia, a partire dal secondo dopoguerra, sono sempre state caratterizzate dalla presenza di 3 grandi confederazioni: CGIL, CISL e UIL.

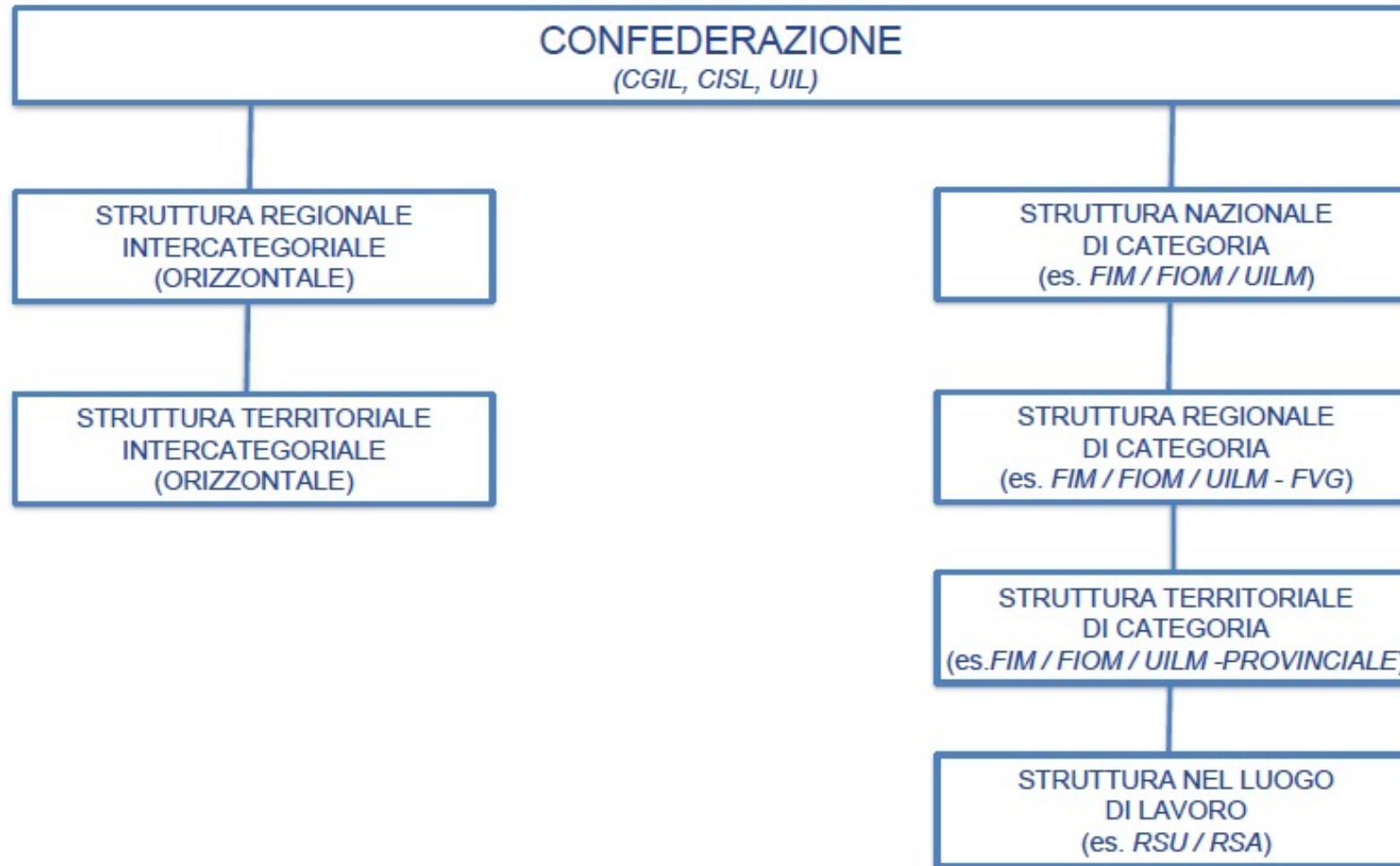
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL SINDACATO

La struttura organizzativa del sindacato in Italia si articola in due livelli: **orizzontale** e **verticale**.

Livello orizzontale: rappresenta la definizione territoriale delle singole confederazioni generali. In tal senso è prevista la presenza di strutture territoriali sindacali a livello provinciale, regionale e nazionale.

Livello verticale: rappresenta la suddivisione della singola confederazione in relazione alla categoria o settore/attività produttiva realizzata.

RELAZIONI INDUSTRIALI – STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL SINDACATO



LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI SUI LUOGHI DI LAVORO

RAPPRESENTANZA e RAPPRESENTATIVITA'

Per definire la caratteristiche proprie delle rappresentanze dei lavoratori presenti sui luoghi di lavoro è necessario, in primis, definire i due presupposti imprescindibili: la rappresentanza e la rappresentatività. Per **rappresentanza** si intende lo spirito con il quale ogni sigla sindacale deve affrontare il confronto con i datori di lavoro/imprenditori: **agire in nome proprio perseguendo un interesse collettivo**. Diversamente, per **rappresentatività** si intende la capacità della singola organizzazione sindacale di unificare – **creando un «gruppo»** – i comportamenti e le convinzioni dei lavoratori, al fine di creare una sintesi comune evitando che ogni lavoratore agisca perseguendo il proprio scopo.

RSU

RSU è l'acronimo di «Rappresentanza Sindacale Unitaria» e rappresenta l'organo sindacale di rappresentanza dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Le principali caratteristiche delle RSU sono le seguenti:

- possono essere costituite all'interno di unità produttive e/o amministrazioni pubbliche che occupino almeno 15 dipendenti;
- vengono elette da tutti i lavoratori presenti in Azienda e restano in carica per tre anni;
- rappresentano tutti i lavoratori nell'esercizio della propria attività sindacale;
- possono partecipare alla contrattazione aziendale.

RSA

RSA è l'acronimo di «Rappresentanza Sindacale Aziendale» e rappresenta un organismo eletto unicamente dagli iscritti ad una singola organizzazione sindacale.

Le RSA, introdotte come forma di rappresentanza sindacale con lo Statuto dei lavoratori, sono state quasi completamente superate dalle RSU a partire dai primi anni '90, anche a seguito degli accordi raggiunti tra le tre principali Confederazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL).

Le principali caratteristiche delle RSA sono le seguenti:

- possono essere costituite all'interno di unità produttive e/o amministrazioni pubbliche che occupino almeno 15 dipendenti;
- vengono elette dagli iscritti ad un singolo sindacato;
- rappresentano gli interessi dei soli lavoratori che le hanno elette;
- non sono titolari di contrattazione aziendale, salvo in assenza di RSU.

ELEZIONE RINNOVO RSU MARGHERA

INDIZIONE ELEZIONE

L'indizione dell'elezione per il rinnovo della RSU deve avvenire almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU.

4. Mar. 2021 11:56 C.T. 13° Venezia

1 - 1985 2 - 17

FIM-CISL VENEZIA

Via Venezia 10/11A
30131 Venezia, Italia
Tel. 041 5211111
Fax 041 5211112
E-mail: info@fimcislvenezia.it
P.I. 01500000268



Mestre, 4 marzo 2021

Spett.le Fincantieri spa di Marghera
Via Delle Industrie, 18
30171 Marghera (VI)
Alla C.A. Direzione del personale
Dott. Roberto Rossi
tel. 041 5254000

A tutti i lavoratori dell'azienda
Fincantieri spa di Marghera

Spett.le Fim-Cgil di Venezia
Alla C.A. del Segretario Sig. Michele Valentini
tel. 041 5451005

Spett.le Uil-Uil di Venezia
Alla C.A. del Segretario Sig. Diego Pavesio
tel. 041 2005552

Oggetto: apertura della fase elettorale per il rinnovo di RSU e RLS

Con la presente, la scrivente FIM-CISL di Venezia, finalista del vigente CCNL, indice le elezioni per il rinnovo della RSU e della RLS secondo quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dall'accordo del 5 luglio 2017 per la costituzione della RSU sottoscritto con Federmecanica e Assesta.

La presente comunicazione ha valore di avviso delle procedure elettorali e dovrà essere affissa in dieci esemplari nell'apposita bacheca.

Le scadenze per la presentazione delle candidature e fissate per le ore 14.00 del giorno 19 marzo 2021.

Cogliamo l'occasione per porgere Distinti Saluti.

Per la Fim-Cgil di Venezia
Stefano Gioseffo

FINCANTIERI
The sea ahead

13

13

ELEZIONE RINNOVO RSU MARGHERA

NOMINA COMMISSIONE ELETTORALE

Ogni organizzazione abilitata alla presentazione delle liste deve designare per la composizione della Commissione Elettorale un lavoratore dipendente dell'unità produttiva non candidato;

La commissione elettorale ha i seguenti compiti:

- Nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
- Fissare la data delle elezioni;
- Ricevere la presentazione delle liste e verificarne la validità (presentate entro 15 giorni dall'apertura delle procedure);
- Costituire i seggi elettorali;
- Presiedere le operazioni di voto da svolgersi senza pregiudicare le normali attività aziendali;
- Assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- Esaminare e decidere su eventuali ricorsi;
- Redigere il verbale delle operazioni elettorali;
- Proclamare il risultato delle elezioni e darne comunicazione.

VOTAZIONE

Il voto è segreto e diretto, e non può avvenire per interposta persona.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva al momento delle elezioni (operai, apprendisti, impiegati, quadri), compresi i tempi determinati (a prescindere dalla scadenza del contratto).

La votazione si svolge attraverso una scheda unica comprendente tutte le liste con la stessa evidenza e disposte in ordine di presentazione

SCRUTINIO

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Le elezioni sono valide a fronte della partecipazione al voto di più della metà degli aventi diritto.

Il numero dei seggi sarà attribuito secondo il criterio proporzionale con l'applicazione del metodo dei resti più alti in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

FINCANTIERI
The sea ahead



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA e CONTRATTO COLLETTIVO

La «contrattazione collettiva» rappresenta la parte preponderante delle relazioni industriali moderne e consiste nell'attività di dialogo reciproco tra due parti, finalizzata alla determinazione delle condizioni di lavoro e dei trattamenti dei lavoratori dipendenti.

CONTRATTO COLLETTIVO

La Contrattazione collettiva rappresenta l'insieme di tutte le attività svolte per la realizzazione di un **Contratto Collettivo**.

Il contratto collettivo è un atto negoziale finalizzato a regolare gli interessi di una collettività di lavoratori e non di un singolo lavoratore.

Il principale obiettivo del Contratto Collettivo è ottenere condizioni e/o trattamenti maggiormente favorevoli verso i lavoratori, rispetto a quanto previsto dalla legge o dai singoli contratti di lavoro.

PARTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il contratto collettivo solitamente si costituisce di due distinte parti:

- **PARTE NORMATIVA:** disciplina le regole alla base dei rapporti tra i soggetti rappresentati (es. lavoratori e datori di lavoro), con particolare riferimento al trattamento economico e normativo;
- **PARTE OBBLIGATORIA:** contiene le clausole volte a regolare i rapporti tra i soggetti contraenti (es. tra Confindustria e Sindacati). Per esempio possono essere previste clausole di tregua volte ad evitare scioperi improvvisi o impegni a valutare l'andamento del contratto con successivi incontri.

CONTRATTO COLLETTIVO – EFFICACIA SOGGETTIVA o OGGETTIVA

Il contratto collettivo è caratterizzato da una efficacia sia dal punto di vista oggettivo che soggettivo.

EFFICACIA OGGETTIVA

Per profilo *oggettivo* si intende l'individuazione del rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale.

In generale, nel rapporto tra i due contratti, è previsto il principio della *inderogabilità in pejus*



Il singolo rapporto di lavoro non può prevedere trattamenti economici e normativi peggiori per il lavoratore rispetto a quelli stabiliti dal contratto collettivo applicabile a quel rapporto di lavoro.

Es. Il singolo contratto di lavoro non può prevedere minimi retributivi inferiori rispetto a quelli previsti dal CCNL di riferimento.

EFFICACIA SOGGETTIVA

Per profilo *soggettivo* si intende l'individuazione dell'ambito di applicazione di un contratto collettivo.

In generale è previsto un principio estensivo, secondo il quale le regole previste in un determinato contratto collettivo si applicano non soltanto ai dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa, ma a tutti i dipendenti.

I LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva è quel processo attraverso il quale i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o i singoli datori di lavoro), ricorrendo ai mezzi di cui dispongono (es. sciopero, capacità di resistere, ecc.), definiscono congiuntamente la regolamentazione dei rapporti, individuali e collettivi, di lavoro.

La contrattazione collettiva si articola, verticalmente, su tre livelli organizzativi:

- interconfederale;
- nazionale di categoria;
- decentrato.

ACCORDO INTERCONFEDERALE

Rappresenta il livello negoziale più elevato e ha l'ambito di applicazione più esteso. Tali Accordi vengono stipulati direttamente dalle Confederazioni dei lavoratori (CGIL, CISL, UIL) e degli imprenditori (Confindustria) e si applicano a tutte le imprese ed i lavoratori aderenti alle organizzazioni firmatarie.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI CATEGORIA

Detto anche CCNL, rappresenta il vero perno del sistema contrattuale. Il CCNL viene stipulato seguendo una specifica periodicità (3 o 4 anni a seconda delle regole previste) e ha come attori principali le federazioni nazionali di categoria di sindacati (es. FIM/FIOM/UILM) e degli imprenditori (es. Fedemeccanica). L'ambito della categoria solitamente corrisponde ad un settore produttivo (per es. Metalmeccanico). L'obiettivo di tale contratto è disciplinare uniformemente per ciascuna categoria i trattamenti minimi in termini economici (retribuzione) e normativi (es. ferie) applicabili a tutti i dipendenti della categoria.

CONTRATTO DECENTRATO

Detto anche Contratto Integrativo o Contratto Aziendale/Territoriale, può essere stipulato a livello provinciale/regionale o aziendale. Il compito principale del contratto decentrato è quello di integrare e completare la disciplina già dettata dai CCNL.

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa aziendale rappresenta la massima espressione delle relazioni industriali realizzate presso un'azienda privata.

AMBITO e DEROGABILITA'

Il contratto integrativo aziendale disciplina le materie specificamente delegate dai CCNL, andando altresì ad attuare all'interno del contesto produttivo le norme generali previste dai contratti e dalle norme nazionali.

Il contratto integrativo viene applicato a tutte le maestranze dell'azienda.

E' altresì previsto, a partire dal 2011 (Art. 8 D.L. 138/2011), che i contratti integrativi possano prevedere su specifiche materie (es. organizzazione del lavoro, orari di lavoro, ecc.) un *derogabilità in peius* rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento



Ciò si è reso necessario a seguito della evidente necessità di aumentare competitività e flessibilità delle aziende in un contesto internazionale particolarmente complesso e competitivo (vedi caso FIAT).

REDDITIVITA', FLESSIBILITA' E PREMI DI RISULTATO

Nelle aziende operanti in contesti produttivi complessi ed in ambito internazionale, il contratto integrativo rappresenta spesso e volentieri elemento indispensabile per garantirsi la sufficiente **flessibilità organizzativa e gestionale**, in grado di far aumentare ricavi, ed in generale **redditività** dell'impresa.

Altro elemento qualificante la maggioranza dei contratti integrativi aziendali è la previsione di premi economici, verso i dipendenti delle società, legati a recuperi di efficienza, redditività, qualità, ecc.

FINCANTIERI
The sea ahead



SIMULAZIONE DI UNA TRATTATIVA SINDACALE

CONTESTO

Rinnovo dell'appalto relativo alla gestione del servizio mensa aziendale.
Il precedente servizio prevedeva la scelta tra:

- 2 primi;
- 2 secondi;
- 2 contorni;
- 1 bott. acqua;
- 1 frutto;

AZIENDA

Obiettivi dell'azienda:

- Contenimento dei costi;
- Diminuzione dei pasti;
- Servizio suddiviso su più turni.



SIMULAZIONE DI UNA TRATTATIVA SINDACALE

CONTESTO

Rinnovo dell'appalto relativo alla gestione del servizio mensa aziendale.
Il precedente servizio prevedeva la scelta tra:

- 2 primi;
- 2 secondi;
- 2 contorni;
- 1 bott. acqua;
- 1 frutto;

SINDACATI

Obiettivi dei sindacati:

- Qualità e quantità più elevate;
- Diversificazione del menù;
- Maggiore igiene e pulizia dei locali e delle strutture.



LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NELLA NAVALMECCANICA

Nell'analisi dello sviluppo della contrattazione integrativa, e più in generale delle relazioni industriali, in Fincantieri è necessario creare una linea di demarcazione tra il periodo pre e post Accordo 30.6.1984.

ANTE
ACCORDO 30.6.1984

Fincantieri è una holding finanziaria facente parte dell'IRI, a prevalente controllo statale, costituita al suo interno da numerose società navalmeccaniche distribuite sul territorio nazionale.

POST
ACCORDO 30.6.1984

Con l'accordo del 30 giugno 1984 Fincantieri, anche per far fronte al periodo di forte difficoltà economica e produttiva, elabora un piano di ristrutturazione aziendale che la porta a diventare un'unica società operativa con il nome Fincantieri CNI S.p.A.

FINCANTIERI
The sea ahead



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA ANTE 1984

Lo sviluppo della contrattazione collettiva nella navalmeccanica nel periodo antecedente all'Accordo 30.6.1984 è strettamente connesso agli equilibri e al dialogo tra sindacato e organizzazioni datoriali a livello nazionale.

I principali eventi che caratterizzano questo periodo sono:

1956
SGANCIAMENTO
F/C - CONFINDUSTRIA

La holding Fincantieri, con la costituzione del Ministero delle Partecipazioni Statali, viene rappresentata nelle attività proprie della contrattazione collettiva dall' INTERSIND (prima la rappresentava Confindustria). A livello «aziendale» le relazioni industriali sono residuali e basate sul rapporto Direzione Aziendale / Commissioni Interne.

CONFINDUSTRIA (aziende private) → contrattazione unicamente a livello centrale nazionale

INTERSIND (aziende part. Statale) → volontà di promuovere contrattazione decentrata

CRISI ECONOMICA
ANNI '70

La forte recessione economica presente a metà anni '70 porta ad una sostanziale nuova centralizzazione della contrattazione. Tornano protagonisti gli ACCORDI INTERCONFEDERALI.

PROTOCOLLO IRI
1984

Nel 1984 viene sottoscritto un protocollo che va a definire i principi cardine delle relazioni industriali a valere per le aziende facenti parte del Gruppo IRI.

Le nuove relazioni industriali devono basarsi su principi di collaborazione e condivisione tra aziende ed organizzazioni sindacali (costituzione comitati consultivi).

FINCANTIERI
The sea ahead



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

Con la sottoscrizione dell'Accordo 30.6.1984 viene attuato un profondo piano di riorganizzazione aziendale con rilevanti riflessi anche sul piano delle relazioni industriali.

ACCORDO 30.6.1984

Nei primi anni '80, viste le difficoltà economiche e produttive dell'intera navalmeccanica a livello europeo, in Fincantieri si decide di procedere con una riorganizzazione generale per cercare di recuperare competitività a livello internazionale.



SOCIETÀ MULTIDIVISIONALE

STRUTTURA FINCANTIERI CNI SPA



FINCANTIERI
The sea ahead

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

ACCORDO
14.10.1986

Accordo integrativo in continuità con il clima di profondo rinnovamento.

Caratteristiche principali:

- Grande collaborazione tra Azienda/Intersind e OO.SS. (grazie a Protocollo IRI e Riorganizzazione 1984);
- Introduzione nuovi meccanismi gestionali e operativi per aumentare competitività (layout cantieri, ottimizzazione risorse, professionalità/polivalenza risorse);
- Maggiore flessibilità su orari di lavoro (multiperiodale, 6x6, ecc.);
- Introduzione premio variabile legato a recuperi di produttività.



PRIMO TENTATIVO DI INTRODURRE RETRIBUZIONE VARIABILE/PREMIALE NELLA NAVALMECCANICA

ACCORDO
30.9.1988

Secondo accordo di svolta nello sviluppo dell'Azienda Fincantieri e delle relazioni industriali.

Vista la sempre maggiore concorrenza internazionale (es. FAR EAST) è necessario individuare ulteriori metodi di sviluppo e recupero di competitività. Obiettivi:

- Aumento sensibile della produttività (almeno 40% - 50%);
- Focalizzazione su prodotti ad alto valore aggiunto ed esternalizzazione di quelli a basso valore aggiunto;
- Razionalizzazione risorse (pressione su istituzioni per creazione norme ad hoc, per es. prepensionamento).

AUMENTO PRODUTTIVITA' → INTRODUZIONE SALARIO VARIABILE



introduzione vero e proprio premio retributivo variabile legato a scala di miglioramento della produttività (SISTEMA A SCALINI).

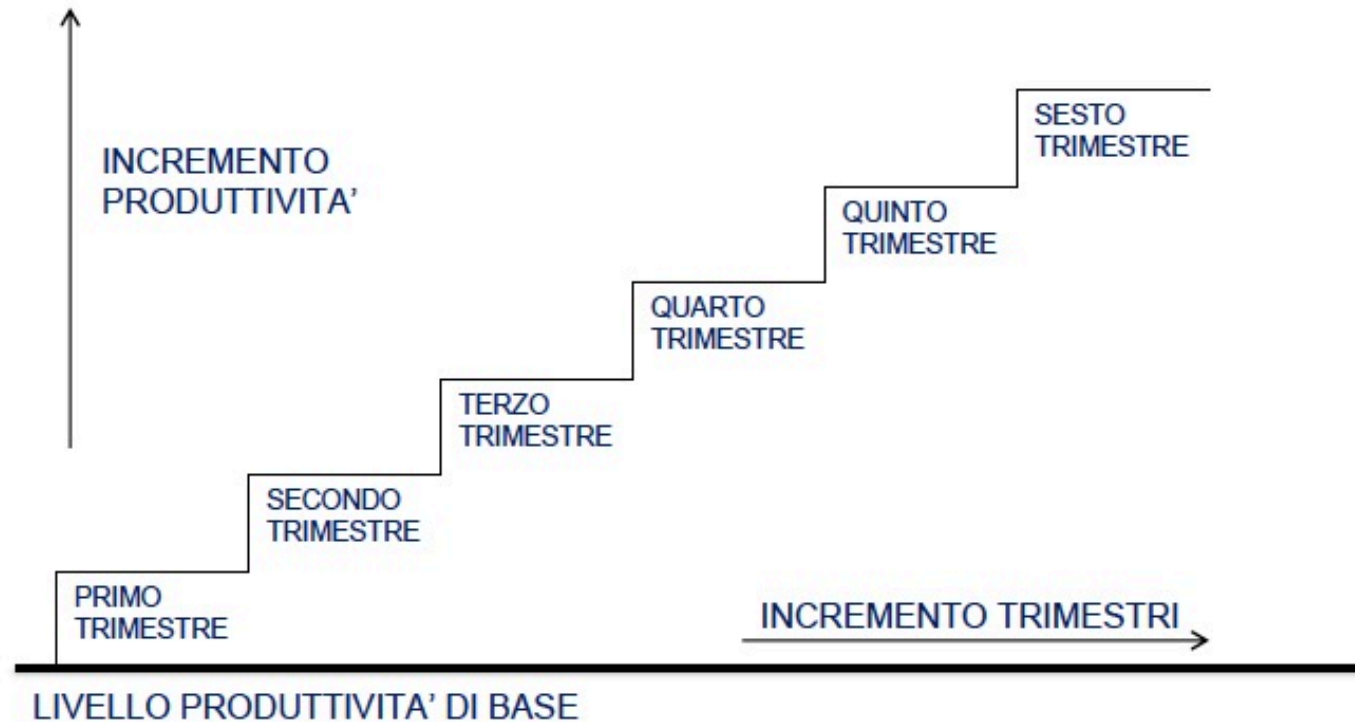
FINCANTIERI
The sea ahead



24

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

SCALA MIGLIORAMENTO PRODUTTIVITA' A SCALINI



Misurazione: T_i / T_a - T_i : Tempo impiegato / T_a : tempo assegnato

FINCANTIERI
The sea ahead



25

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

ACCORDO
12.7.1990

Accordo integrativo in continuità con l'Accordo 30.9.1988.

Obiettivi principali:

- Verificare andamento introduzione Premio di Risultato (fine periodo di sperimentazione);
- Introduzione nuovi sistemi di informazione dei lavoratori, a livello di Officina / Commessa / Stabilimento

ACCORDO
9.4.1992

Sempre nell'intento di aumentare la propria competitività (ormai Fincantieri leader nelle costruzioni nel settore cruise), visti i forti tagli del personale operati tra il 1989 e il 1992 (Fincantieri passa a circa 15.000 risorse, anche grazie a L. 223/1991), il nuovo integrativo pone al centro dell'accordo gli aspetti della QUALITA' e PRODUTTIVITA'.

QUALITA': si introduce il progetto cd. «*Total quality*» → coinvolgimento dipendenti nell'individuazione delle soluzioni più efficaci per superare criticità presenti in Azienda.

PRODUTTIVITA': introduzione nuovo sistema di misurazione della produttività (cd. produttività di area), basato su curve di recupero.

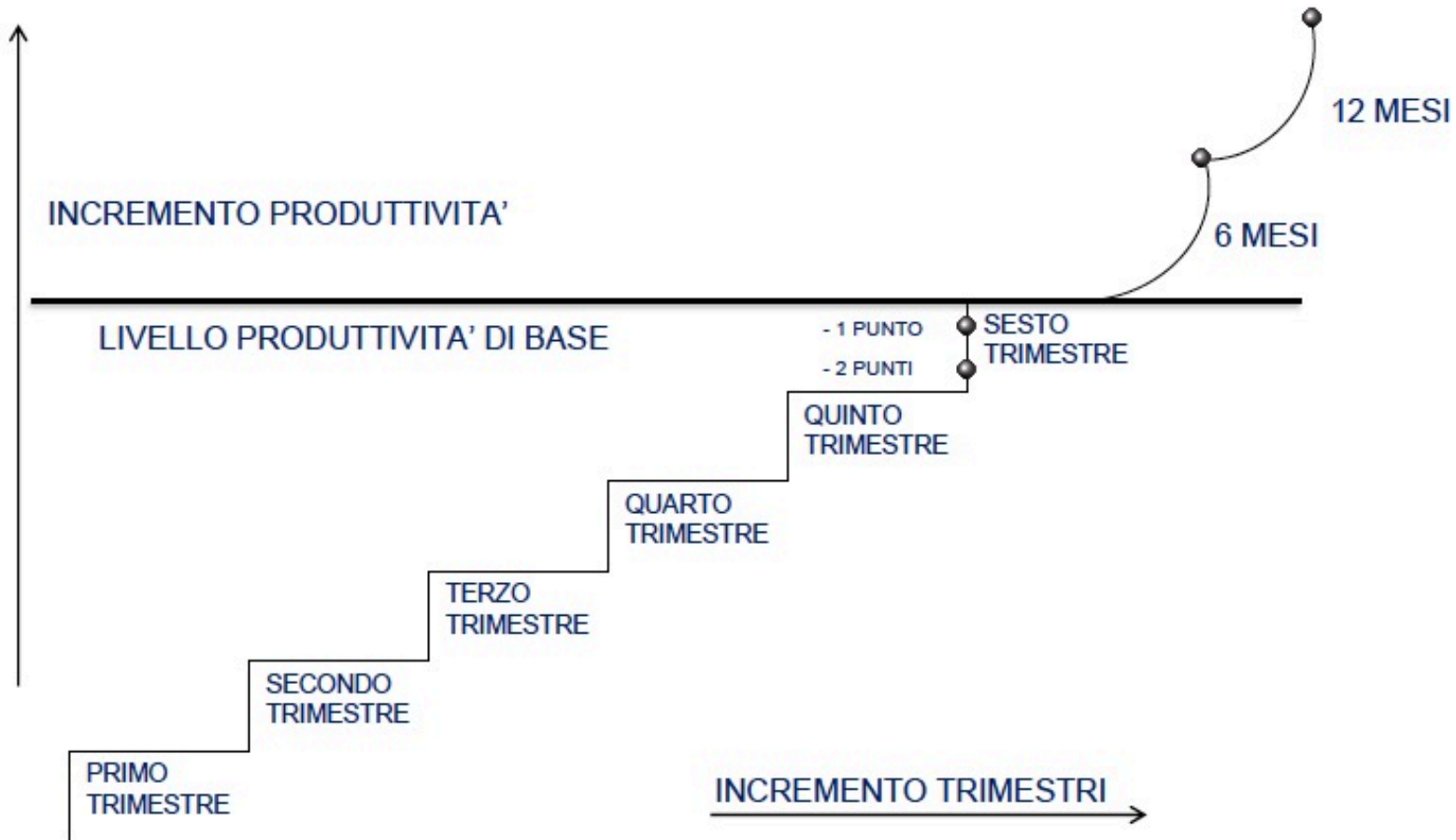
Vengono create COMMISSIONI miste tra azienda e sindacato con il compito di verificare andamenti Premio di risultato e nuovi progetti (es. Total quality).

FINCANTIERI
The sea ahead



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

SCALA MIGLIORAMENTO PRODUTTIVITA' DI AREA SU CURVE DI RECUPERO



FINCANTIERI
The sea ahead



27

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

ACCORDO
4.4.1996

Accordo interlocutorio che si distingue per l'introduzione di nuovi elementi a livello di salario variabile e condivisione delle informazioni con le OO.SS.

Elementi principali:

- Premio variabile: viene confermato il sistema già introdotto con l'accordo del 1992, e vengono introdotti due nuovi elementi: Premio di programma (legato ad eventi dell'anno, es varo/consegna) e il premio di redditività (legato ad andamento generale aziendale).
- Rapporto con sindacato: aumentano i momenti di confronto tra Azienda e OO.SS., sia a livello di sito che a livello centrale.

ACCORDO
28.10.2000

Accordo che accompagna la chiusura dell'Intersind, quale associazione di rappresentanza datoriale, con il relativo passaggio di tutte le aziende rappresentate in Confindustria.

L'intesa è principalmente caratterizzata da uno sviluppo del sistema di relazioni industriali aziendali:

- Vengono costituiti specifici Osservatori e Comitati;
- Vengono previste specifiche Procedure di raffreddamento.

La Fincantieri, con la dismissione dell'IRI, non è soggetta a privatizzazione ma entra a far parte di FINTECNA (società controllata dal Ministero del Tesoro).

FINCANTIERI
The sea ahead



28

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

ACCORDO
15.6.2004

I primi anni Duemila rappresentano un periodo piuttosto favorevole a livello produttivo e di redditività.

Gli elementi principali dell'intesa:

- Sistema produttivo integrato tra risorse interne ed appalti;
- Ridefinizione della struttura del Premio di Risultato (eliminato Premio di redditività)



ACCORDO
1.4.2009

A partire dal 2008 anche Fincantieri viene colpita dalla forte recessione economica mondiale.



CROLLO ORDINI NUOVE NAVI

L'Accordo del 2009 rappresenta la prima intesa «separata» sottoscritta in Fincantieri. Lo stesso, infatti, viene firmato solo da FIM e UILM e non dalla FIOM.

Obiettivi:

- Aumento esternalizzazione attività a minor valore aggiunto;
- Piano di investimenti per aumentare efficienza siti produttivi;
- Sviluppo progetti prototipali;
- Rilancio del ruolo degli RLS in tema di sicurezza del lavoro, con individuazione degli RLSS.
- Nuovo PdR, suddiviso di Premio di efficienza (recupero produttivo semestrale) e premio di programma.



16.7.2009:

Anche la FIOM aderisce all'intesa del 1° aprile, a fronte dell'impegno aziendale al mantenimento di tutti gli stabilimenti e alla riduzione degli appalti.

FINCANTIERI
The sea ahead



29

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

PIANO DI RIORGANIZZAZIONE 2011

Vista la perdurante crisi economica e la difficoltà ad affrontare competitivamente i mercati presidiati, Azienda e OO.SS. condividono la necessità di procedere ad un piano di riorganizzazione.

Obiettivi:

- Riassetto del sistema aziendale, seguendo logiche di integrazione (cantiere integrato RT-MU) e sinergia tra siti;
- Adeguamento infrastrutturale dei cantieri penalizzati dal punto di vista infrastrutturale;
- Riduzione sensibile delle maestranze tramite l'utilizzo di ammortizzatori sociali (CIGS).

ACCORDO 24.6.2016

Accordo caratterizzato da una lunghissima trattativa.

Le Parti, a partire dal 2009 e vista la crisi economica, decidono di prorogare il precedente integrativo di 3/6 mesi alla volta sino a fine 2014.

La trattativa per il rinnovo ha inizio a fine 2014, con le seguenti posizioni:

Azienda: ricerca maggiore flessibilità operativa, al fine di cavalcare il momento economico e produttivo favorevole, aumentando competitività ed appetibilità verso gli armatori;

Sindacato: vorrebbe un sensibile aumento della ricaduta salariale in termini di Premio variabile, limitando il ricorso ad appalti e ad estrema flessibilità organizzativa.

POSIZIONI MOLTO DISTANTI = SCONTRO TOTALE



DISDETTA: Per la prima volta nella storia delle relazioni industriali della navalmeccanica si assiste ad una disdetta di un contratto integrativo.

31.3.2015

FINCANTIERI
The sea ahead



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

ACCORDO
24.6.2016

Rappresenta un ulteriore accordo di svolta in Fincantieri, vista la lunga trattativa realizzata nonché i temi innovativi previsti.

ASPETTI PRINCIPALI:

PREMIO DI RISULTATO: Modifica del precedente sistema retribuzione variabile, con l'introduzione di un nuovo elemento chiamato «Premio di Partecipazione». Tale premio, suddiviso in una parte legata alla qualità e una legata alla commessa, viene erogato in maniera uniforme e condivisa a tutte le maestranze aziendali.

WELFARE: Per la prima volta vengono introdotti meccanismi di welfare in Fincantieri. E' altresì previsto che i dipendenti possano destinare quota della propria retribuzione variabile ai servizi di welfare.

APPALTI: L'Azienda, su forte stimolo delle OO.SS., si impegna a diminuire/eliminare i subappalti, ed in generale si impegna ad esternalizzare le attività a più basso valore aggiunto, impegnandosi ad elevare i controlli sugli appalti in essere.

FLESSIBILITA': Le parti condividono la necessità di poter disporre della necessaria flessibilità operativa in tutti i siti produttivi e sedi aziendali (es. utilizzo plurisettimanale anche senza accordo di sito con OO.SS.)

RIASSETTO RETRIBUTIVO: Viene operato un profondo riassetto retributivo, al fine di aggiornare trattamenti retributivi e busta paga.

PARTECIPAZIONE: Uno degli aspetti maggiormente qualificanti l'accordo integrativo del 2016 riguarda le relazioni industriali. Centrale diventa il concetto di PARTECIPAZIONE:



Vengono elevati fortemente i momenti di confronto tra Direzioni aziendali ed RSU, con l'individuazione di un nuovo organismo chiamato «Organismo Tecnico Paritetico Bilaterale»

FINCANTIERI
The sea ahead

