

# FORME CONTRATTUALI, RELAZIONI INDUSTRIALI e CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Trieste, 19 maggio 2023

**Conferenza del Dr. Alberto Sasco - Fincantieri**

**FINCANTIERI**  
The sea ahead



# ***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.

# 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.



# FORME CONTRATTUALI DI LAVORO

## TIROCINIO

Il tirocinio non si configura come «rapporto di lavoro», ma è un periodo di orientamento e formazione volto all'inserimento nel mondo del lavoro.

Esistono due tipologie di tirocini:

- Tirocinio curriculare;
- Tirocinio extracurriculare.

Per attivare un tirocinio è necessaria una convenzione tra:

- Soggetto promotore (es. università, agenzia per l'impiego ecc.)
- Soggetto ospitante (es. Azienda, ente pubblico ecc.)

Un'ulteriore figura coinvolta è quella dei tutor che devono essere nominati sia dal soggetto promotore che dal soggetto ospitante. Il tutor si occupa ad esempio di:

- Inserimento del tirocinante nel contesto lavorativo;
- Monitoraggio del percorso formativo;
- Attestazione attività svolta dal tirocinante.

**NB**: Legge di Bilancio 2022  ha introdotto misure per contrastare abusi nello svolgimento dei tirocini extra-curricolari.

- Riconoscimento di un'indennità di tirocinio;
- Attestazione delle competenze acquisite nel periodo di tirocinio;
- Possibilità per l'Azienda di attivare nuovi tirocini vincolata al numero di assunzioni post tirocinio;
- Sanzioni per contrastare usi distorti dell'istituto.

# ***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, alternativamente 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.

# 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

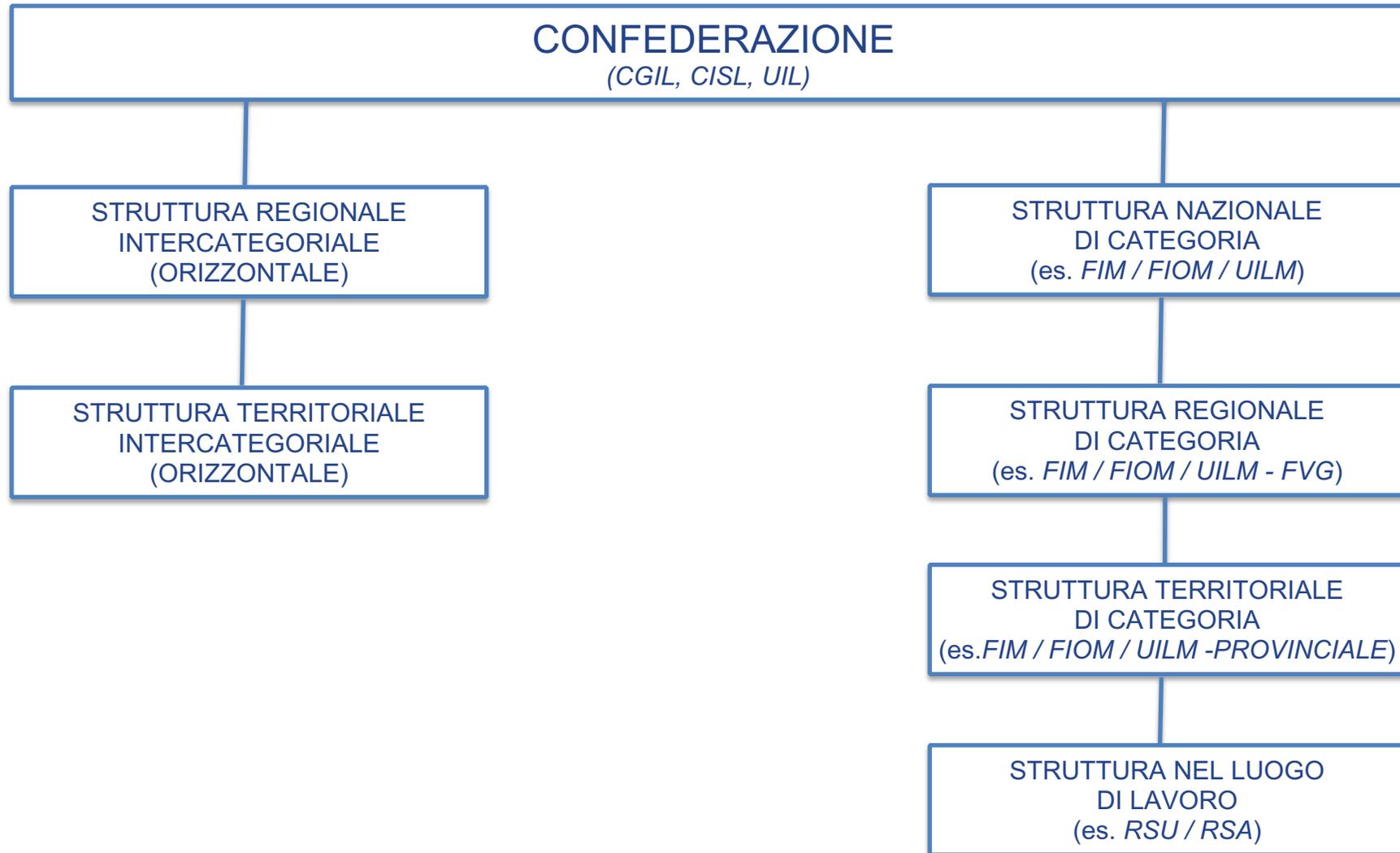
La struttura organizzativa del sindacato in Italia si articola in due livelli: **orizzontale** e **verticale**.

**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 le caratteristiche proprie delle rappresentanze dei lavoratori presenti sui luoghi di lavoro è necessario, in primis, definirne 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.

A. Marg. 2021/12/58 CISEL - Cisl Venezia 41-2305 P. 1/1

## FIM-CISL VENEZIA

fim\_venezia@tele.it  
fax 041/209492  
MESTRE via Gal. Marcollo, 16  
30172 tel. 041/209491/50  
MIRANO via Cremenca, 73/A  
30035 tel. 041/209580  
SAN DONA' DI PIAVE via Calmoira, 66  
30092 / tel. 0421/224211



Mestre, 4 marzo 2021

Spett.le Fincantieri spa di Marghera  
Via Delle Industrie, 18.  
30176, Marghera (Ve.)  
Alla C. A. Direzione del personale  
Dott. Alberto Sasso

A tutti i lavoratori dell'azienda  
Fincantieri spa di Marghera

Spett.le Fiom-Cgil di Venezia  
Alla C. A. del Segretario

Spett.le Uilm-Uil di Venezia  
Alla C. A. del Segretario

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

Con la presente, la scrivente FIM-CISL di Venezia, firmataria 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 Assitalia.

La presente comunicazione ha valore di avvio delle procedure elettorali e dovrà essere affissa in data odierna nell'apposita bacheca.

La scadenza per la presentazione delle candidature è fissata per le ore 14.00 del giorno 19 marzo 2021.

Cogliamo l'occasione per porgere Distinti Saluti.

Per la Fim-Cisl di Venezia

# 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.

# 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. Federmeccanica). 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.

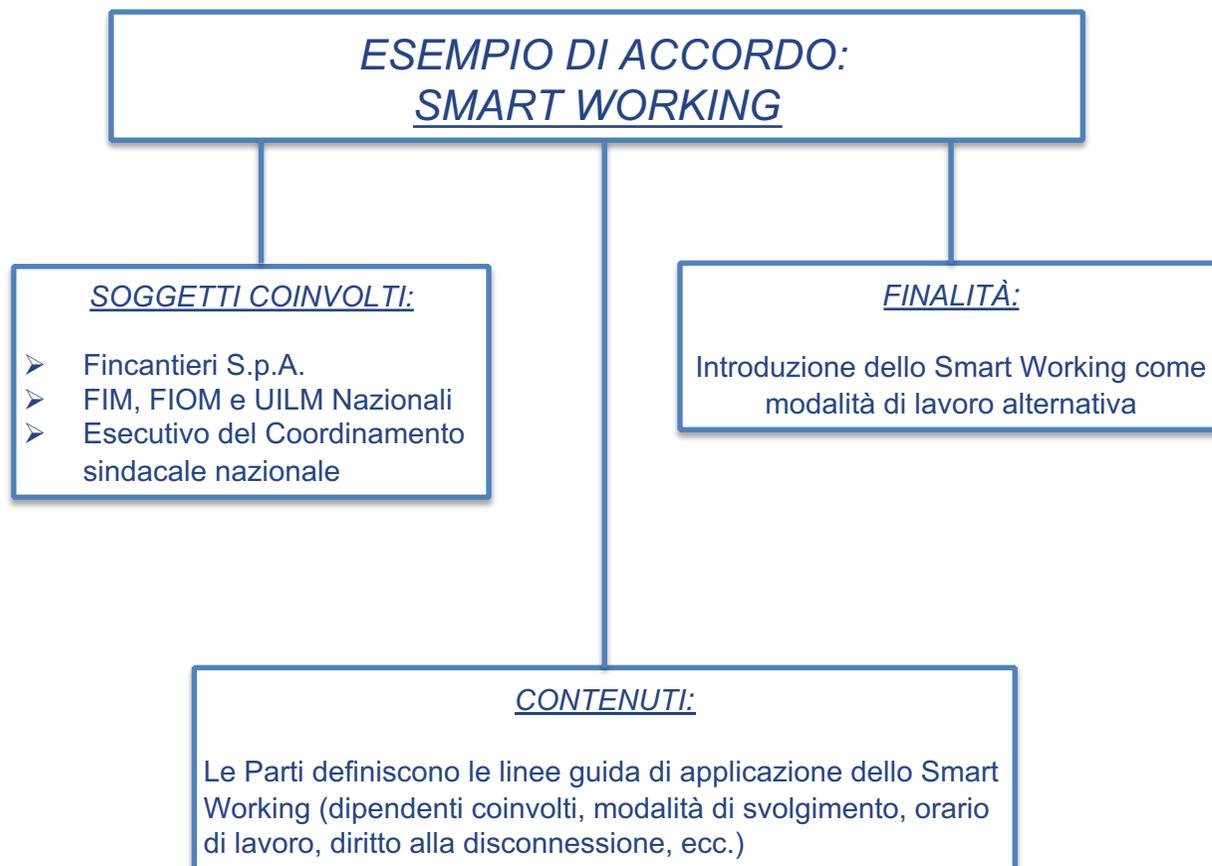
Altro elemento qualificante la maggioranza dei contratti integrativi aziendali è la previsione di premi economici, verso i dipendenti delle società, legati a recuperi di efficienza, redditività, qualità, ecc.



# ACCORDI SINDACALI

Oltre alla contrattazione integrativa, l'Azienda ha la possibilità di incontrarsi con le Parti sociali per definire accordi specifici volti a regolare determinati aspetti del rapporto di lavoro.

Questi accordi sono finalizzati a disciplinare alcune tematiche – che possono essere già definite dal CCNL o dalle fonti legislative – per poi calarle in modo più efficace all'interno del contesto lavorativo.



**VERBALE DI ACCORDO**

In data 17/07/2020 si sono riuniti, in via telematica:

- Fincantieri S.p.A. rappresentata dal dott. [REDACTED]
- FIM, FIOM e UILM Nazionali rappresentate da [REDACTED]
- Esecutivo del Coordinamento sindacale nazionale.

**PREMESSO CHE**

Lo *Smart Working*, così come disciplinato dalla Legge n. 81/2017, art. 18 e ss., è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa stabilita mediante accordo tra le parti, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Attraverso tale strumento le Parti intendono perseguire un aumento del benessere personale dei dipendenti mediante soluzioni innovative rispetto a quelle tradizionali al fine di favorire una maggiore conciliazione del lavoro con le esigenze personali dei dipendenti (es. distanza casa-lavoro, gestione di impegni personali e familiari anche legati a situazioni di disabilità, ecc.).

Le Parti ritengono altresì che lo *Smart Working* sia uno strumento attraverso cui sviluppare la professionalità del singolo dipendente, concorrendo a valorizzare il suo grado di autonomia e orientamento verso obiettivi e risultati, nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e responsabile diretto.

L'introduzione dello strumento dello *Smart Working* può consentire incrementi dei livelli di produttività e competitività dell'impresa tramite l'adozione di nuovi modelli organizzativi.

Tale modalità di svolgimento della prestazione permette inoltre di contribuire fattivamente alla gestione degli impatti ambientali sui territori (riduzione del traffico, delle emissioni, dei consumi energetici ecc.) e, quindi, rappresenta una buona pratica di responsabilità sociale.

Fincantieri, a seguito dell'insorgere dell'emergenza epidemiologica COVID-19, con l'obiettivo di ridurre i rischi di contagio e diluire durante la giornata la presenza all'interno dei singoli uffici, ha proceduto alla definizione progressiva di misure di elasticità della prestazione lavorativa. Tra queste, è stato utilizzato in maniera significativa lo strumento dello *Smart Working*, posto in essere in tutti i casi in cui risultasse di immediata fattibilità, sia nelle sedi che negli stabilimenti, coerentemente con le Ordinanze e Decreti adottati dalle Autorità competenti, tra i quali l'art. 4 del DPCM 1 marzo 2020.

**TUTTO CIÒ PREMESSO**

Le Parti, considerato il positivo esito dell'utilizzo dello *Smart Working* durante la fase emergenziale COVID-19, concordano di procedere con l'implementazione strutturale dello *Smart Working* in Azienda.

Le linee guida di applicazione dello *Smart Working* saranno le seguenti:

**1. MODALITÀ DI ACCESSO**

L'accesso allo *Smart Working* avviene su adesione volontaria del dipendente, tramite manifestazione scritta, così come definito dall'art. 19 L. 81/2017.



## SIMULAZIONE DI UNA TRATTATIVA

### CONTESTO

Le Organizzazioni degli Studenti, a fronte delle ripetute segnalazioni di danneggiamenti ad auto e/o motorini, nonché alla luce dei limitati posti auto nei parcheggi universitari, hanno avanzato la richiesta al Rettore di trovare una soluzione per fronteggiare queste problematiche.

A seguito di un confronto che ha coinvolto anche il Senato Accademico e il CdA dell'Università, è stata presa la decisione di investire 2,5 mln per la realizzazione di un parcheggio multipiano (3 piani) da 300 posti auto. L'Università si sta confrontando con le Organizzazioni studentesche per definire alcuni aspetti relativi al progetto.

### ORGANIZZAZIONI STUDENTESCHE

#### Obiettivi delle organizzazioni studentesche:

- Rendere il parcheggio gratuito per tutti gli studenti;
- Destinare due dei tre piani ad uso esclusivo degli studenti;
- Prevedere un fondo da parte dell'Università per eventuali danni ai mezzi causati da ignoti.

## SIMULAZIONE DI UNA TRATTATIVA

### CONTESTO

Le Organizzazioni degli Studenti, a fronte delle ripetute segnalazioni di danneggiamenti ad auto e/o motorini, nonché alla luce dei limitati posti auto nei parcheggi universitari, hanno avanzato la richiesta al Rettore di trovare una soluzione per fronteggiare queste problematiche.

A seguito di un confronto che ha coinvolto anche il Senato Accademico e il CdA dell'Università, è stata presa la decisione di investire 2,5 mln per la realizzazione di un parcheggio multipiano (3 piani) da 300 posti auto. L'Università si sta confrontando con le Organizzazioni studentesche per definire alcuni aspetti relativi al progetto.

### UNIVERSITÀ

#### Obiettivi dell'Università:

- Rendere il parcheggio a pagamento con la possibilità di acquistare degli abbonamenti settimanali/mensili/annuali;
- Prevedere posti auto ad uso esclusivo dei dipendenti dell'Università;
- Servizio di sorveglianza svolto dalle Organizzazioni studentesche o da studenti volontari.



# 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.

# 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).



# 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.*

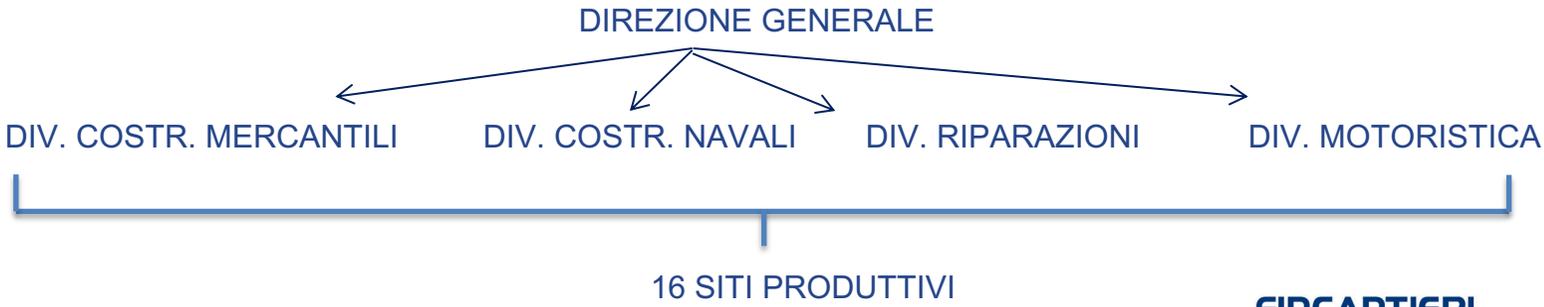
ACCORDO 30.6.1984

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.



SOCIETA' MULTIDIVISIONALE

## STRUTTURA FINCANTIERI CNI SPA



# 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

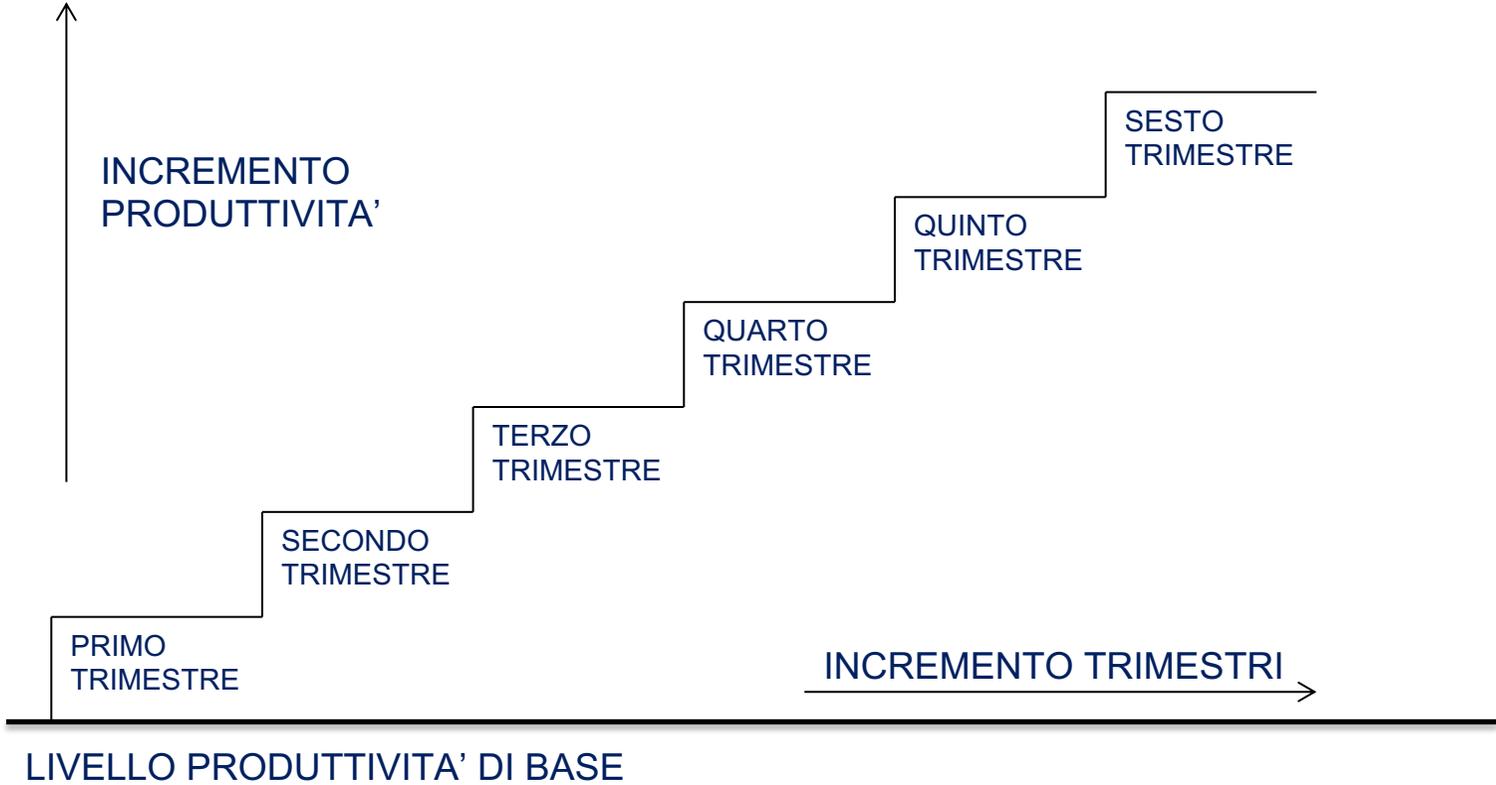


introduzione vero e proprio premio retributivo variabile legato a scala di miglioramento della produttività (SISTEMA A SCALINI).



# 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



# 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'.

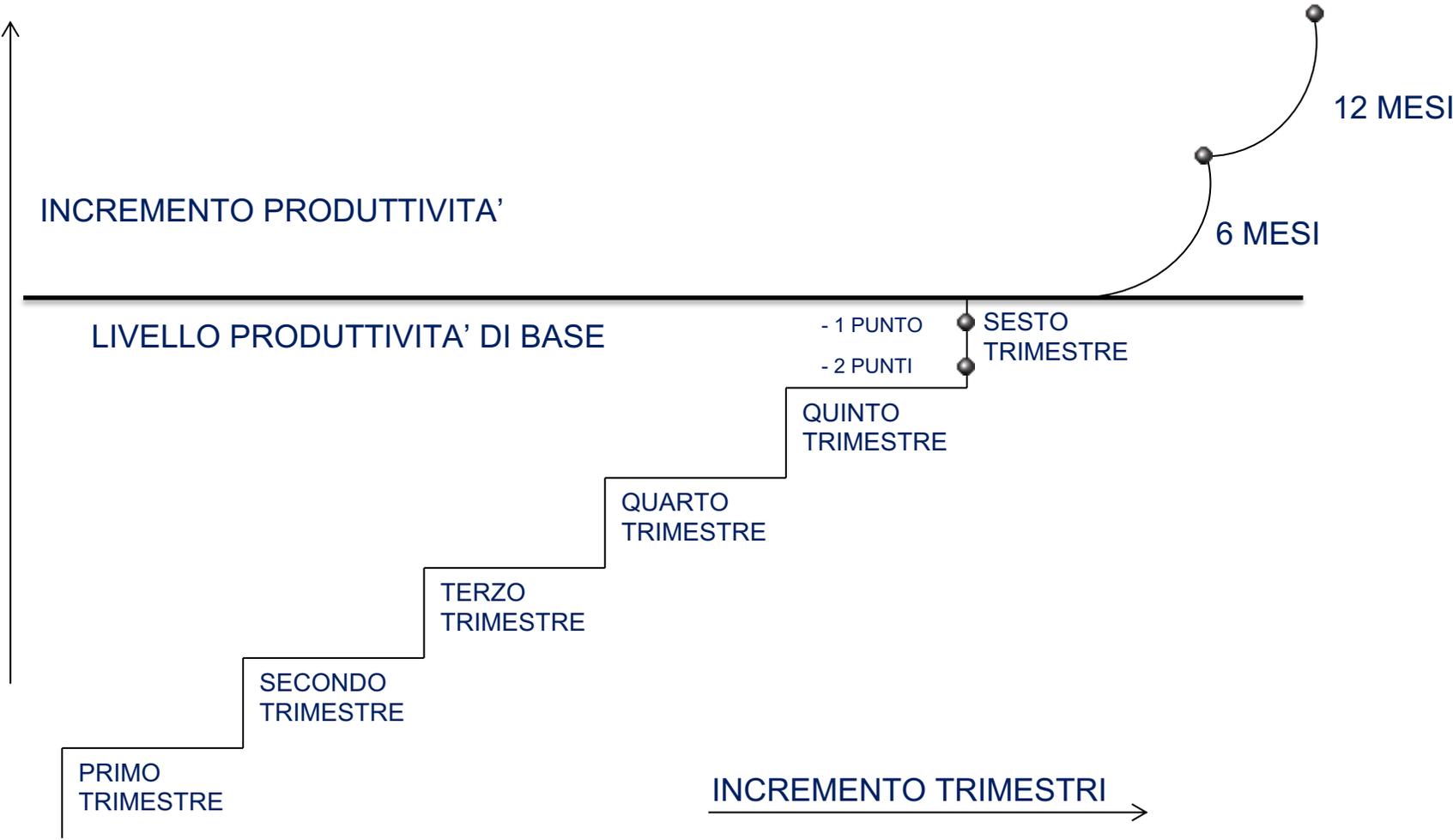
QUALITA': si introduce il progetto cd. «*Total quality*» → coinvolgimento dipendenti nell'individuazione delle soluzioni più efficaci per superare criticità presenti in Azienda.

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).

# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

## SCALA MIGLIORAMENTO PRODUTTIVITA' DI AREA SU CURVE DI RECUPERO



# 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).



# 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

# 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 = SCANTRO 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**

# 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»



# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA NAVALMECCANICA POST 1984

ACCORDO  
27.10.2022

Rafforzamento e implementazione dell'Accordo integrativo del 2016 rispondendo alle nuove esigenze che hanno caratterizzato il mondo del lavoro post pandemia Covid-19.

## ASPETTI PRINCIPALI:

- **INDICE DI SOSTENIBILITÀ:**  
Premio di risultato legato ad indici di sostenibilità a seguito della sempre maggiore centralità e sensibilità dei temi ambientali e climatici;
- **WELFARE:**  
Introduzione di nuove importanti misure nel campo del welfare e della conciliazione vita-lavoro;
  - Aumento permessi per assistenza a familiari anziani;
  - Aumento permessi per inserimento figli al primo anno di asilo nido/scuola materna;
  - Aumento del 50% del composito per i lavoratori affetti da patologie gravi;
  - Commissione Paritetica per il welfare.
- **RELAZIONI INDUSTRIALI:**  
Valorizzazione di un sistema di relazioni industriali caratterizzato da una sempre maggiore partecipazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori:
  - Commissione Paritetica per l'inquadramento;
  - Commissione paritetica per il welfare;
  - Riconoscimento di un'ulteriore ora di permesso retribuito per assemblee relative a tematiche di sicurezza.
- **DIVERSITÀ E INCLUSIONE:**  
Maggiore attenzione al tema della diversità e inclusione con la costituzione di:
  - Commissione per la Diversità & Inclusione, a livello nazionale;
  - Commissione Paritetica per l'Inquadramento.

