

## SALARIO E CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO



CICLO DI FORMAZIONE 2024

1

## ACCORDO CONFINDUSTRIA-CGIL CISL E UIL DEL 28 FEBBRAIO 2018 (quinta parte)

*Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della  
contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL, UIL.*

- La contrattazione collettiva mantiene due livelli (nazionale e aziendale/territoriale), con distinte funzioni (con durata triennale)
- La contrattazione deve legare l'aumento dei salari al quadro delle riforme per la competitività e la produttività (defiscalizzazione ecc. del salario), e favorire il "valore aggiunto" e i risultati aziendali.

2

## ACCORDO CONFINDUSTRIA-CGIL CISL E UIL DEL 28 FEBBRAIO 2018 (quinta parte)

### PRIMO LIVELLO

- Il CCNL è “garante” dei trattamenti economici e normativi minimi: deve stabilire la durata e la causa dei trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati (PROTOCOLLI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO)
- Il CCNL deve disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva: in pratica l’assorbimento (o meno) degli aumenti ottenuti nel secondo livello tra un contratto nazionale e il successivo.

3

## ACCORDO CONFINDUSTRIA-CGIL CISL E UIL DEL 28 FEBBRAIO 2018 (quinta parte)

### SECONDO LIVELLO

- Gli **accordi di secondo livello** (contratto integrativo aziendale o territoriale) devono prevedere “trattamenti economici strettamente legati a produttività, qualità, efficienza, redditività e innovazione.
- I parametri devono essere variabili, differenziabili per stabilimento, reparto, squadra e individuali (si contrasta ogni ipotesi di premialità e di aumenti fissi ed omogenei per tutti).

4

## ACCORDO CONFINDUSTRIA-CGIL CISL E UIL DEL 28 FEBBRAIO 2018 (quinta parte)

IL TRATTAMENTO SALARIALE: separato in due componenti: TEM e TEC

- Il TEM (**Trattamento Economico Minimo**), cioè i minimi tabellari

*Es. paga base o minimi + ex contingenza + EDR confederale + anzianità*

- varierà “in funzione” dell’**IPCA** (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell’UE) depurato (al netto) dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati
- i minimi tabellari varieranno in funzione degli **scostamenti** con le modalità stabilite dai CCNL (es. +-0,5%, con verifiche a giugno su dati dell’anno precedente)
- la **variazione dei valori** del TEM (minimi tabellari) avverrà secondo le regole nei singoli CCNL

5

## ACCORDO CONFINDUSTRIA-CGIL CISL E UIL DEL 28 FEBBRAIO 2018 (quinta parte)

- Il TEC (**Trattamento Economico Complessivo**): costituito dalla somma del trattamento minimo (TEM) e dei trattamenti economici comuni per i lavoratori del settore, compreso lo stesso **welfare aziendale**, esempio:

- Minimi tabellari ecc (TEM)
- Welfare aziendale e di settore (Previdenza complementare, Assistenza sanitaria integrativa, Fondi bilaterali, benefit collettivi ...)
- Elementi retributivi di settore
- Produttività/elemento perequativo/elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)/elemento di garanzia retributiva (EGR)

6

## ACCORDO CONFINDUSTRIA-CGIL CISL E UIL DEL 28 FEBBRAIO 2018 (quinta parte)

Ma anche (a seconda del CCNL):

- tutte le indennità, maggiorazioni (straordinario, festivo, notturno, supplementare, flessibilità...)
- tredicesima e quattordicesima mensilità
- Trattamento di Fine Rapporto TFR
- trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge

7

## WELFARE AZIENDALE TRA FLEXIBLE BENEFIT E FRINGE BENEFIT

**FLEXIBLE BENEFIT AZIENDALI:** devono essere erogati a categorie omogenee di lavoratori (sono di solito inseriti in CCNL o in accordi sindacali):

Esempi:

- polizze sanitarie e assistenza sanitaria integrativa, contributi per la previdenza complementare
- sostegno alle spese per il trasporto pubblico o mezzi di trasporto collettivo aziendali (bus, navette)
- asili nido aziendali, contributi per campi scuola o borse di studio e rimborso spese scolastiche, corsi di lingua e formazione, abbonamenti “culturali”, interessi agevolati su mutui e prestiti, programmi di volontariato, donazioni a enti di beneficenza...

8



## WELFARE AZIENDALE TRA FLEXIBLE BENEFIT E FRINGE BENEFIT

FRINGE BENEFITS AZIENDALI: possono essere erogati a categorie non omogenee di lavoratori:

- buoni pasto, telefoni cellulari, l'uso di automobili aziendali, voucher e buoni acquisto
- polizze assicurative, concessione di prestiti, acquisti di azioni societarie,
- sostegno affitto, interessi mutuo prima casa, alloggi a disposizione del dipendente
- pagamento delle utenze domestiche di acqua, energia elettrica e del gas naturale

Hanno una soglia massima di esenzione stabilita per legge, TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi)

9

## WELFARE AZIENDALE TRA FLEXIBLE BENEFIT E FRINGE BENEFIT

Rappresentano una forma di "retribuzione in natura" (l'art. 2099, comma 3, codice civile)

- Concorrono al reddito ma in deroga se il loro valore non è complessivamente superiore, nel periodo d'imposta, a 258.23 euro (art. 51, comma 1 e 3 TUIR)
- La Legge di Bilancio 2024 ha previsto, per l'anno in corso, l'innalzamento della soglia esentasse di 2000 euro per i dipendenti con figli a carico, di 1000 euro per i dipendenti senza figli, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli (art. 1 c. 16 e 17 della legge n. 213 del 30 dicembre 2023), .
- Entro la medesima soglia, in applicazione del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali (art. 6, D. Lgs. n. 314/1997), non concorrono alla formazione della base imponibile previdenziale.

10

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

*Gli attuali modelli di contrattazione non permetterebbero di chiedere aumenti salariali veri se non legati strettamente alla produttività e simili.*

### AUMENTI STABILIZZATI E COLLETTIVI

L'indicazione è quella di non limitarsi alla sola gestione (al meglio) delle regole imposte alla contrattazione

- «stabilizzare» il salario variabile
- riconoscimento di aumenti con elementi retributivi aziendali aggiuntivi
- «collettivizzare» gli elementi retributivi (anche per i lavoratori non diretti come appalti e somministrati)

11

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Rivendicare il riconoscimento di aumenti stabili con elementi retributivi aziendali aggiuntivi:

- Premio consolidato
- Terzo elemento aziendale
- Premio feriale, preferiale, 14° mensilità
- Superminimo collettivo non assorbibile
- indennità «antinflattiva»
- eliminazione dei «salari di ingresso» e sottoinquadramenti

12

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Nel **SALARIO VARIABILE/PDR** vale l'indicazione di:

- non permettere un peggioramento in termini quantitativi di quanto già acquisito nella precedente contrattazione
- ma anche in termini qualitativi (i criteri) e di discrezionalità da parte delle aziende
- eliminare o ridurre ogni variabile riconducibile al singolo individuo e gruppo di lavoratori, e che incrementino le differenze di genere

*ad esempio: la questione delle assenze/presenze individuali (malattie, infortuni, congedi parentali ecc.) strumento di ulteriore diversificazione del trattamento salariale tra le lavoratrici e i lavoratori*

13

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Altri elementi da mettere sul piatto della piattaforma aziendale

### **INDENNITA'**

- aumento/adeguamento o di indennità previste dal CCNL o da precedenti accordi aziendali
- introduzione di indennità non ancora previste dal CCNL o da precedenti accordi aziendali

ad esempio:

- per condizioni di disagio (freddo, ambientale ...);
- la stessa indennità di malattia che in diversi CCNL è stata decurtata con vari meccanismi.

14

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Altri elementi da mettere sul piatto della piattaforma aziendale

### **MAGGIORAZIONI**

Stessa richiesta aumento/adeguamento per quanto riguarda le varie maggiorazioni

- per il lavoro straordinario e flessibilità (rivendicazione sicuramente per il salario ma anche per la riduzione dello stesso utilizzo)
- per il lavoro festivo, a turni, lavoro notturno (anche rivedendone le fasce).

15

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### **INQUADRAMENTO**

Rivendicazione del corretto inquadramento che si traduce in un riconoscimento economico stabile

In molte situazioni aziendali i lavoratori sono sotto inquadrati anche a causa della:

- scarsa definizione prevista nelle declaratorie del CCNL
- meccanismo della “mansione prevalente”
- livelli peggiorativi o intermedi stabiliti da precedenti accordi aziendali (attenzione all'introduzione di nuovi livelli intermedi)

16



## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### INQUADRAMENTO

Altre indicazioni sono:

- escludere contrattualmente la possibilità di assunzione al livello/i più basso previsto dal CCNL
- i passaggi di livello/qualifica devo essere gestiti con criteri oggettivi, limitando la discrezionalità aziendale (a partire dall'anzianità di servizio)
- a fronte di processi di formazione/aggiornamento professionale prevedere il riconoscimento delle qualifiche superiori
- su questi temi riaffermare il ruolo della rappresentanza sindacale aziendale

17

## LINEE GUIDA USB SUL SALARIO NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### WELFARE AZIENDALE

La nostra organizzazione è contraria all'introduzione e all'allargamento di forme di welfare aziendale, ben sapendo che vi possono essere consensi tra lavoratori

Su questo siamo chiamati a fare chiarezza con i lavoratori sulle nostre ragioni, ad opporci ad ogni ulteriore rafforzamento di questo strumento se è già presente in azienda e a impedirne l'introduzione

Soprattutto l'introduzione di benefit riconducibili a quanto già fornito dai servizi pubblici

Sicuramente da rivendicare il diritto di scelta in capo ai lavoratori tra salario e welfare aziendale, come nel merito

18

### AUMENTO DELLO STIPENDIO PER TUTTI

- Stipendio** in azienda **FERMO** da anni..
- Mancata rivalutazione delle professionalità acquisite
- Perdita vertiginosa del potere d'acquisto dei lavoratori
- Richiesta** di un **aumento** vero sul **SALARIO FISSO** di **180 EURO LORDI MENSILI UGUALI x TUTTI**
- Richiesta** di **AUMENTO** del **15%** della **parte variabile** del **PdR** attuale
- Richiesta** di **CONSOLIDAMENTO** in quota "FISSA" di una parte del **PdR**

### ESEMPIO DI VOLANTINO/PIATTAFORMA

AUMENTO SALARIO FISSO UGUALE PER TUTTI E TUTTE, AUMENTO PARTE VARIABILE DEL PREMIO E CONSOLIDAMENTO IN QUOTA FISSA

19

#### 1. SUPERMINIMO COLLETTIVO

Le Parti, fatto salvo quanto definito dai precedenti accordi, concordano una quota di aumento salariale mensile a favore di tutti i dipendenti definendo un aumento complessivo lordo di €. 80,00, a titolo di superminimo collettivo aziendale non assorbibile, da erogare con i seguenti importi e decorrenze:

- A far data dal 01/05/2022 €. 20,00 lordi;
- A far data dal 01/04/2023 €. 20,00 lordi;
- A far data dal 01/04/2024 €. 20,00 lordi;
- A far data dal 01/04/2025 €. 20,00 lordi.

### ESEMPIO DI SUPERMINIMO COLLETTIVO

AUMENTO PER TUTTI E TUTTE, NON ASSORBIBILE

20

## 6. PREMIO PREFERIALE

Le Parti concordano sulla creazione di un nuovo istituto economico denominato "Premio Preferiale" che verrà istituito a partire dal FY24 (luglio 2023) e retribuito con la busta paga relativa al mese di luglio di ogni anno solare con lo schema sotto:

Luglio 2023 (FY24): Euro 200,00 lordi

Luglio 2024 (FY25): Euro 400,00 lordi

Luglio 2025 (FY26): Euro 600,00 lordi

## ESEMPIO DI PREMIO PREFERIALE

RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA FISSA ANNUALE

21

### 1) Premio Feriale

Le Parti convengono sulla reintroduzione del "Premio Feriale" (in seguito P.F.) : fino al 31 dicembre 2016 nulla è dovuto a questo titolo.

L'azienda erogherà annualmente, a far data dal 2017 ed in occasione delle retribuzioni di giugno, l'importo lordo di €. 1.608,00 lordi non assorbibili, uguale per tutti e non parametrato per livello. Detto importo è definito nel suo ammontare complessivo ed omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi di origine contrattuale e legale (fatta esclusione del T.F.R.) già considerata in sede di quantificazione.

Il P.F. sarà erogato per intero a tutti i lavoratori che matureranno l'intero anno di anzianità di servizio, cui il premio è riferito, in Titan Italia S.p.A.

## ESEMPIO DI PREMIO FERIALE

MENSILITA' AGGIUNTIVA, UGUALE PER TUTTI E TUTTE, NON ASSORBIBILE

22

## ESEMPIO DI INDENNITA' ANTINFLATTIVA

INDENNITA' MENSILE  
RIPARAMETRATA  
AGGIUNTIVA AI MINIMI  
TABELLARI

### 1. "indennità antinflattiva"

L'azienda riconoscerà un importo per contrastare l'attuale complessa congiuntura economica ed il significativo aumento dell'inflazione e del costo della vita. Tale importo, verrà erogato mensilmente, limitatamente ad un arco temporale compreso tra il mese di gennaio 2025 e giugno 2025 nella misura di € 40,00(quaranta/00) e tra il mese di dicembre 2025 e maggio 2026 nella misura di € 45,00(quarantacinque/00). Tali valori di cui alla tabella successiva, erogati su 14 mensilità, non avranno effetti su alcun istituto contrattuale e legale tranne che per il calcolo del Tfr. In caso di assenze NON retribuite saranno decurtati tanti 25mi quante sono le giornate di assenza non retribuita. Sulle mensilità supplementari, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio nel periodo annuale cui esso si riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero

| Livello | dal 01/01/2025 al<br>30/06/2025 | dal 01/12/2025 al<br>31/05/2026 |
|---------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1S      | 61,37                           | 69,03                           |
| 1       | 55,68                           | 62,65                           |
| 2A      | 50,91                           | 57,27                           |
| 2B      | 47,73                           | 53,7                            |
| 3       | 44,32                           | 49,86                           |

23

## 7. INQUADRAMENTI/VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

### 7.1 Livello d'ingresso

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, in fase di inserimento, non potrà essere assegnato un livello professionale inferiore al D2- ex 3° livello.

### 7.2 Automatismo di passaggio di livello

Il lavoratore con contratto TMHMI assunto con livello D2- ex 3° livello verrà promosso al livello C1 – ex 3° livello Super dopo un percorso massimo di 24 mesi.

## ESEMPIO DI ESCLUSIONE LIVELLI INFERIORI E PASSAGGI DI LIVELLO

LIMITARE L'UTILIZZO E LO SFRUTTAMENTO DEI LAVORATORI E LAVORATRICI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI, AUTOMATISMO PASSAGGIO DI LIVELLO CON L'ANZIANITA'

24