

IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

DOTT. SIMONE BAGHIN

Consulente del Lavoro in Vicenza

Esperto Comitato Scientifico ASRI e Membro Centro Studi Nazionale ANCL

Roma, 20 giugno 2025



www.asri.ancl.it

Supportato da:



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

CASO

- Azienda settore terziario
- Logistica aziendale esternalizzata con contratto di appalto dato ad una cooperativa

PROBLEMA ED ESIGENZE AZIENDALI

Nel corso di alcuni controlli sulla regolarità del fornitore nella gestione del personale, emerge applicazione ccnl non maggiormente rappresentativo e irregolarità nel versamento della contribuzione obbligatoria

- **Rischio ELEVATO di obbligazione solidale nei confronti del committente**
- Richiedere al fornitore applicazione del ccnl trasporto merci e logistica?

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

1° STEP

CONTATTO CON OO.SS. PROVINCIALE

CRITICITA' EMERSE IN SEDE DI PRIMI INCONTRI

- Mancanza di rappresentatività del sindacato in azienda
- «Problema» con altre single sindacali non coinvolte...

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

2° STEP ACCORDO CONCLUSO

1° PUNTO

Richieste aziendali

- Deroga ai limiti contingentamento contratto a termine
- Deroga ai limiti contingentamento contratto somministrazione a termine e staff leasing.

Finalità dichiarata

Superare precedente modalità organizzativa che prevedeva l'esternalizzazione mediante contratto di appalto, anche e soprattutto in un'ottica di legalità rispetto al possibile dumping contrattuale e al fine di garantire la massima tutela legale e contrattuale per i lavoratori occupati;

Finalità sottintesa (condivisa da entrambe le parti)

- **Eliminare rischio obbligazione solidale**
- **Gestione diretta dei lavoratori nella logistica**

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

2° PUNTO

Richieste OO.SS

PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ DEL CONIUGE

Quale condizione di miglior favore rispetto alla legge e al ccnl, in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, i lavoratori diretti ed in somministrazione avranno diritto a 5 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno.

Gli stessi avranno la possibilità di concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa ovvero di fruizione di un periodo di aspettativa non retribuita come previsto dal ccnl applicato.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

2° PUNTO

Richieste OO.SS

PERIODO DI COMPORTO IN CASO DI MALATTIA

Fermo restando quanto previsto dalla legge e dal ccnl in materia di conservazione del posto di lavoro per causa di malattia e di aspettativa non retribuita prevista all'articolo 181 del ccnl applicato alla società, al termine del periodo di comportamento di cui all'art. 186 del ccnl, il lavoratore, diretto od in somministrazione, affetto da patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata specialisti del SNN avrà diritto, su richiesta dello stesso ad un periodo di aspettativa non retribuito della misura massima di ulteriori 180 giorni in un anno solare.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

2° PUNTO

Richieste OO.SS

PERMESSI NON RETRIBUITI

Fermo restando quanto previsto dalla legge, viene prevista la facoltà ai lavoratori con figli di età compresa tra 3 e 8 anni di età di richiedere fino a un massimo di 30 giorni di calendario nel corso di un anno a titolo di permessi non retribuiti.

La richiesta di fruizione dovrà essere presentata al proprio Responsabile per la relativa approvazione, con 15 giorni di anticipo rispetto al periodo di fruizione.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE: ALCUNE ESPERIENZE

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

2° PUNTO

Richieste OO.SS e AZIENDA

ORARIO DI LAVORO E PERMESSI RETRIBUITI

In un'ottica sperimentale, quale strumento di conciliazione vita lavoro e come strumento di riduzione dell'incidenza del costo del lavoro derivante da oneri maturati e non goduti, l'orario di lavoro, limitatamente all'anno 2025, sarà di 39 ore settimanali.

Tale regime orario sarà raggiunto per i lavoratori con orario di lavoro a tempo pieno sarà raggiunto mediante l'assorbimento delle ore di permesso retribuito di cui all'art. 158 del medesimo contratto collettivo.

Quali condizione di migliore favore e al fine di un trattamento omogeneo di orario di lavoro per tutto il personale, sempre in via sperimentale per il solo anno 2025, viene prevista la maturazione in misura piena al 100% delle ore di permesso per i lavoratori, indipendentemente dalla data di assunzione e dall'anzianità di servizio

Grazie per la vostra attenzione



www.asri.ancl.it

Supportato da:

