UN RINNOVO CHE FINALMENTE – DOPO 14 ANNI – RIDEFINISCE PARTE ECONOMICA, COMPETENZE, TUTELE E DIRITTI DELLA SOCIETA' IN HOUSE AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI.

Già in data 20 giugno, affermano Cristina Sebastiani e Christian Miccichè nella delegazione trattante insieme a Riccardo **Tranquilli** del Regionale e Bruna **Belmonte** Segretaria Nazionale Fisac-Cgil, l'assemblea generale delle lavoratrici e dei lavoratori di Sviluppo Lavoro Italia aveva approvato, a larghissima maggioranza, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro per il triennio 2024–2026, dando alle Organizzazioni Sindacali, formale mandato a sottoscrivere l'accordo con i vertici aziendali.

La firma del 23 pomeriggio, **dichiara Bruna Belmonte**, rappresenta un passaggio di assoluta rilevanza: "Non solo perché si chiude un lunghissimo vuoto contrattuale durato ben 14 anni durante i quali era rimasto in vigore il contratto 2009-2011, ormai non più adeguato né alle mutate esigenze delle e dei dipendenti, né all'evoluzione normativa intervenuta, né all'evoluzione organizzativa della società, ma anche e soprattutto **per la portata sostanziale delle innovazioni introdotte"**.

Il rinnovo interviene con una revisione organica dell'impianto contrattuale, finalizzata a riallineare la regolazione del rapporto di lavoro ai profondi cambiamenti intervenuti nel sistema delle politiche attive del lavoro e nel quadro normativo nazionale.

> *I lunghi mesi di trattativa, **aggiunge Maria Grazia Gabrielli**, Segretaria Confederale Cgil Nazionale, si sono svolti fra le diverse difficoltà di portare avanti in contemporanea da un lato gli incontri fra la Confederazione ed il Ministero del Lavoro, e dall'altro il rinnovo di un contratto che non poteva prescindere dalla precisa individuazione, da parte del Ministero Stesso, della Mission Istituzionale e degli assetti statutari, organizzativi e cruciali per far riprendere a Sviluppo Lavoro Italia, il ruolo fondamentale, già dell'ex Anpal Servizi, nelle politiche attive del lavoro e nel raccordo con le Regioni e le Province Autonome.*
>
> *Nel chiudere dunque con il "Piano Operativo Strategico", con la definizione del nuovo Statuto, del nuovo CDA, e del "Comitato Strategico", composto dalle Parti Sociali, datoriali ed istituzionali, si è potuto arrivare dopo 13 mesi, a chiudere anche il rinnovo del contratto collettivo aziendale.*

Sul piano economico, continua Bruna **Belmonte**, riteniamo questo un ottimo accordo che introduce un **incremento dei minimi tabellari pari al 14,5%**, un rafforzamento del Premio di Risultato e un ampliamento del welfare aziendale.

Vengono potenziate le coperture assicurative, aumentata la quota aziendale per la previdenza complementare e sono rafforzate le indennità per trasferte (diaria e rimborsi chilometrici).

Tali interventi concorrono complessivamente al recupero del potere d'acquisto, particolarmente penalizzato dall'elevata inflazione registrata nel biennio 2022-2023.

Sul piano normativo, l'accordo introduce una revisione complessiva dell'ordinamento professionale, con un nuovo sistema di inquadramenti articolato su famiglie e profili professionali fondato sulla classificazione ISTAT delle professioni e sul sistema delle competenze INAPP.

Le declaratorie, ed il Glossario ad esse correlato, rappresentano un vero e proprio taglio netto con un passato nebuloso,

che aveva consentito ai vertici aziendali del passato, di gestire con “parzialità”, lo sviluppo professionale e di percorso delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oggi è prevista una procedura automatica e progressiva di riversamento del personale nel nuovo sistema che, a regime, prevede 4 categorie e 4 fasce retributive.

Un ulteriore elemento di innovazione, è rappresentato dal nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, che introduce procedure finalmente ben precisate e trasparenti per garantire percorsi di crescita professionale maggiormente basati su criteri oggettivi e coerenti.

Anche in questo rinnovo c’è “il cuore rosso della nostra Organizzazione” Il nuovo CCAL infatti consolida l’introduzione strutturale del lavoro agile, stabilendo condizioni di miglior favore per i lavoratori che si trovano in particolari condizioni di fragilità o responsabilità familiari, quali beneficiari della Legge 104/1992 (art. 3 comma 3), genitori di figli minori di tre anni, nuclei monogenitoriali, lavoratrici in gravidanza avanzata e lavoratori con gravi patologie.

Vengono ulteriormente ampliate le tutele in materia di malattia, genitorialità, caregiver e disabilità, con l’introduzione di nuovi istituti, come le ferie solidali, i permessi per gravi infermità e per visite mediche, nonché i congedi specifici per le donne vittime di violenza. Tutto questo nella chiara ottica di migliorare il benessere organizzativo, armonizzandolo con la conciliazione dei tempi vita-lavoro e dunque con il benessere di lavoratrici e lavoratori.

Questo contratto, conclude **Belmonte** è frutto di un prezioso lavoro di squadra di tutto il gruppo dirigente della Fisac Cgil, insieme al quale vogliamo ringraziare i Coordinatori e coloro che si sono avvicendati al tavolo delle trattive e che hanno seguito con occhio critico, attento e vigile questo lungo iter che proseguirà certamente col monitoraggio continuo, sia in questa fase di transizione e di prima applicazione del Nuovo Contratto, sia al fine di garantirne la piena efficacia applicativa ed il corretto funzionamento nel tempo.

Con un impianto normativo aggiornato e strumenti più moderni, **conclude la Segretaria Generale della Fisac Cgil, Susy Esposito**, il nuovo CCAL non solo è al passo con l’evoluzione della nostra Società, ma soprattutto riconosce e valorizza, anche in termini economici, il contributo quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori di Sviluppo Lavoro Italia.

Dopo molti anni, finalmente l’accordo restituisce loro maggiori certezze e consolida un sistema di diritti più equilibrato, inclusivo e coerente con i valori che da sempre guidano la nostra Organizzazione.

È il risultato di un negoziato lungo, complesso, faticoso, condotto dalla Fisac con spirito costruttivo, con caparbietà e con il pieno coinvolgimento democratico di lavoratrici e lavoratori, a cui siamo grati per il sostegno e la fiducia accordataci.

Comunicato unitario

COMUNICATO UNITARIO

Nella giornata di oggi, a seguito dell'approvazione dell'Assemblea Generale dei Lavoratori eUettuata in data 20 giugno 2025, è stato sottoscritto dalle Scriventi il nuovo CCAL di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.

Si chiude così una trattativa che è durata circa un anno e che ha avuto come obiettivo rivedere un CCAL scaduto, nella sua parte normativa, da più di 14 anni.

La revisione della parte economica a partire dal 2017 è stata oggetto di rinnovi triennali, mentre la parte normativa è stata sempre penalizzata e di fatto mai compiutamente rinnovata dal 2011.

Sul piano economico il rinnovo prevede un **incremento dei minimi tabellari** accompagnato dal potenziamento del Premio di Risultato, dal raUorzamento del welfare aziendale, **pari ad un aumento complessivo del 14,5%,** cui si aggiunge l'incremento di indennità di trasferta e rimborsi chilometrici. Un pacchetto che consente di recuperare, in misura significativa, la perdita di potere d'acquisto subita negli anni più recenti, in particolare a seguito dell'elevata inflazione registrata nel biennio 2022-2023.

Sul piano normativo il rinnovo introduce una vera e propria **riforma dell'ordinamento professionale**, che prevede l'introduzione di un sistema con 4 categorie e 4 fasce retributive. Le categorie sono costituite da un nuovo sistema di declaratorie finalmente esplicativo e oggettivo supportato anche da un glossario ed è stato aggiornato il sistema delle famiglie e profili professionali coerente con la classificazione ISTAT delle professioni e il sistema informativo delle formazioni INAPP.

Si è fatta chiarezza sul sistema di classificazione del personale collegandolo a delle retribuzioni di riferimento certe e uguali per ogni declaratoria, evitando che si potesse rimanere in un limbo pericoloso che poteva prevedere che i lavoratori avessero medesime declaratorie con retribuzioni diUerenti.

In quest'ultimo caso, solo l'attenta analisi del testo da parte delle Scriventi ha garantito, dopo un aspro confronto con l'azienda, di ottenere finalmente degli inquadramenti unici con una sola retribuzione di riferimento. Per armonizzare il passaggio tra il vecchio sistema e il nuovo è stata definita pertanto una procedura automatica di riversamento del personale nel nuovo sistema che sarà a regime dal 1° gennaio 2027.

Una delle innovazioni più rilevanti riguarda l'inserimento **strutturale del lavoro agile** nel contratto collettivo. Viene così regolamentato uno strumento ormai centrale nel nostro lavoro, con condizioni di favore specificamente previste per i lavoratori in situazioni di fragilità o carichi familiari complessi: beneficiari della Legge 104/1992 (art. 3 comma 3), genitori di figli minori di tre anni, nuclei monogenitoriali, lavoratori aUetti da gravi patologie e lavoratrici in gravidanza avanzata.

Viene inoltre istituito un **nuovo sistema di valutazione delle prestazioni**, basato su procedure codificate e criteri oggettivi, con l'obiettivo di uniformare e rendere trasparenti i processi valutativi, riducendo quanto più possibile gli elementi discrezionali.

Il rinnovo introduce, infine, una serie di ulteriori misure che raƒorzano il sistema complessivo delle tutele: estensione dei permessi per gravi infermità e visite mediche, istituzione delle ferie solidali, previsione di congedi per le donne vittime di violenza e raƒorzamento complessivo dei diritti legati a malattia, genitorialità, disabilità e caregiver.

Non è stato semplice arrivare alla firma di questo contratto e non sono mancati momenti di tensione e confronto duro con la parte datoriale, crediamo tuttavia di avere raggiunto sicuramente un risultato importantissimo per la salvaguardia dei diritti di tutti i lavoratori dentro la nostra azienda.

Il nuovo contratto rappresenta una base di partenza e un testo sul quale vigilare attentamente nei prossimi mesi aƒinché venga applicato in tutti i suoi aspetti e, come OO.SS ci occuperemo di garantire l’esigibilità di quanto ottenuto nel rinnovo.

RSA First Cisl Fisac Cgil Uilca Uil

Le slides (scarica il PDF)