



## 1 Commissione

**Contrattazione generativa: oltre il salario minimo, verso una nuova qualità del lavoro**

### 1. Premessa

La contrattazione collettiva sta attraversando una fase di profondo rinnovamento. In un contesto economico e sociale segnato da transizioni digitali, ecologiche e demografiche, emerge l'urgenza di una **“contrattazione generativa”**, capace di andare oltre la mera redistribuzione salariale, per **generare valore sociale, benessere e sviluppo sostenibile**.

Il salario minimo rappresenta un punto di partenza, ma non può essere l'unico strumento per garantire dignità e qualità al lavoro.

### 2. Principi della contrattazione generativa

- **Inclusività:** coinvolgimento attivo di tutte le parti (lavoratori, imprese, enti locali).
- **Orizzontalità:** superamento del modello top-down, a favore di un dialogo multilivello.
- **Innovazione sociale:** creazione di valore condiviso anche attraverso il lavoro.
- **Interconnessione:** legame tra dimensione economica, ambientale e sociale del lavoro.

### 3. Proposte operative

#### 3.1 Benessere lavorativo

- **Indicatori di benessere organizzativo** da includere nei contratti collettivi (clima aziendale, equilibrio vita-lavoro, carico psicofisico).
- **Welfare contrattuale potenziato:** ampliamento delle prestazioni sanitarie, supporto psicologico, servizi per la famiglia.

#### 3.2 Partecipazione

- **Consigli dei lavoratori o comitati partecipativi** a livello aziendale o territoriale, con poteri consultivi sulle strategie industriali e ambientali.
- **Contrattazione di prossimità** valorizzata per adattare i CCNL alle specificità locali e settoriali.
- **Bilancio sociale partecipato:** trasparenza nei dati aziendali e coinvolgimento dei dipendenti nei processi decisionali.

### 3.3 Sostenibilità

- Clausole contrattuali **ambientali**: obiettivi condivisi di riduzione dell’impatto ambientale nei processi produttivi.
- Premialità per imprese che investono in economia circolare, mobilità sostenibile e risparmio energetico.
- Introduzione di un “**indice di sostenibilità del lavoro**”, che misuri l’impatto ambientale e sociale del lavoro svolto.

### 3.4 Formazione continua

- **Diritto soggettivo alla formazione** riconosciuto nei contratti, con ore dedicate durante l’orario di lavoro.
- Piani formativi congiunti tra sindacati, imprese e enti formativi, per aggiornare le competenze su digitale.
- **Fondo bilaterale per la formazione**: sostegno economico per lavoratori e imprese nei percorsi di aggiornamento.

## 4. Il ruolo della contrattazione nel garantire un salario dignitoso

- Il salario minimo deve essere integrato da una **contrattazione collettiva inclusiva e dinamica**, che garantisca retribuzioni eque e coerenti con la produttività e il costo della vita.
- Proposta di un **salario minimo contrattuale di garanzia**, definito nei CCNL di settore, con soglia legale di riferimento che non sia un tetto, ma un pavimento.

## 5. Conclusioni

La contrattazione generativa non è un’opzione, ma una **necessità per affrontare le sfide del lavoro del futuro**. Un nuovo patto tra le parti sociali deve porre al centro la persona, l’ambiente e la comunità, promuovendo un modello di sviluppo più equo, partecipato e sostenibile.

# Proposta Sindacale per una Contrattazione Generativa: Dal Salario Minimo alla Qualità del Lavoro

## Premessa

Nel contesto socio-economico attuale, il salario minimo è un passo necessario ma non sufficiente per garantire il benessere e la dignità dei lavoratori. La sfida della **contrattazione generativa** è quella di **riprogettare il contratto collettivo** per rispondere a una visione complessa e integrata del lavoro che includa la **qualità della vita lavorativa**, la **partecipazione** dei lavoratori, la **sostenibilità ambientale e sociale** e la **formazione continua**.

## Obiettivo della Proposta

Riformare il modello contrattuale tradizionale, integrandolo con nuovi strumenti che favoriscano la **qualità del lavoro** a 360 gradi, riconoscendo il lavoro come risorsa fondamentale per il benessere collettivo, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo sociale.

### 1. Salario Dignitoso e Sostenibile

**Proposta:** Introdurre un **salario minimo contrattuale di garanzia**, determinato in modo dinamico, in base ai livelli di vita e alla produttività, per assicurare un compenso adeguato che vada oltre il semplice "tetto" del salario minimo legale.

- **Incrementi salariali legati alla produttività e al benessere:** legare gli aumenti salariali all'aumento della qualità del lavoro, misurata tramite indicatori oggettivi come il clima aziendale, la sicurezza sul lavoro, e il benessere psicofisico.
- **Salario equo e adeguato:** garantire che il salario sia sufficiente a garantire una vita dignitosa e rispondente ai costi della vita in ogni area geografica.

### 2. Benessere Lavorativo

**Proposta:** Introdurre nel contratto collettivo clausole che promuovano il benessere psicofisico e sociale dei lavoratori, con specifico focus sul bilanciamento tra vita lavorativa e privata.

- **Welfare aziendale migliorato:** ampliamento delle prestazioni sanitarie, assistenza psicologica, programmi di supporto alla genitorialità, servizi per l'infanzia e sostegno alla cura degli anziani.
- **Diritto alla disconnessione:** il diritto di ogni lavoratore a non essere contattato fuori dall'orario lavorativo, se non per emergenze.
- **Incentivi per il benessere fisico e mentale:** promozione di attività fisiche o culturali e supporto psicologico (anche tramite sportelli di ascolto).

### 3. Partecipazione e Democrazia Economica

**Proposta:** Rafforzare la partecipazione attiva dei lavoratori nelle scelte aziendali attraverso una **partecipazione orizzontale e paritaria**.

- **Comitati di partecipazione:** creare **consigli dei lavoratori** o **comitati aziendali di partecipazione** che abbiano voce nelle decisioni strategiche dell'azienda, in particolare su innovazioni tecnologiche e pratiche di sostenibilità.
- **Trasparenza e dialogo:** istituire tavoli di confronto continuativi e strutturati tra sindacati e aziende per condividere informazioni aziendali e discutere le strategie di sviluppo.

### 4. Sostenibilità Ambientale e Sociale del Lavoro

**Proposta:** Integrare la sostenibilità ambientale e sociale all'interno della contrattazione, legando il lavoro a modelli produttivi rispettosi dell'ambiente e delle comunità.

- **Indirizzi ecologici:** inserire clausole per favorire l'adozione di pratiche aziendali a **impatti ambientali ridotti**, incentivando aziende che adottano tecnologie verdi e processi produttivi ecologici.
- **Premi e incentivi per l'impegno ambientale:** introdurre un **bonus di sostenibilità** per le aziende che investono in soluzioni ecologiche (ad esempio, riduzione dei consumi energetici, uso di materiali riciclati, trasporti sostenibili).
- **Certificazione sociale e ambientale:** promuovere la creazione di un **indice di sostenibilità del lavoro**, che misuri l'impatto positivo (sociale e ambientale) delle attività lavorative, con relativi benefici per i lavoratori.

### 5. Formazione Continua e Riqualficazione Professionale

**Proposta:** Inserire il diritto alla formazione continua nel contratto collettivo, per rispondere alla continua evoluzione tecnologica e ai cambiamenti del mercato del lavoro.

- **Ore di formazione obbligatorie:** stabilire un minimo di ore annuali di formazione, **completamente gratuite per i lavoratori**, per l'aggiornamento delle competenze professionali.
- **Sostegno alla formazione:** fondi bilaterali per coprire le spese di formazione, inclusi corsi su **digitale**.
- **Accordi tra sindacati e università/centri di ricerca:** promuovere collaborazioni con enti formativi per l'erogazione di corsi su misura per le diverse categorie professionali.

## 6. Monitoraggio e Verifica dei Risultati

**Proposta:** Creare **un sistema di monitoraggio** per verificare l'applicazione delle nuove misure contrattuali e l'efficacia delle iniziative proposte.

- **Visure periodiche** per misurare la soddisfazione dei lavoratori rispetto agli aspetti legati al benessere e alla qualità del lavoro.
- **Comitati di valutazione** che coinvolgano rappresentanti sindacali, aziendali e territoriali per monitorare costantemente i progressi in ambito salariale, di partecipazione e di sostenibilità.

## 7. Conclusioni e Impegni

La **contrattazione generativa** non può essere considerata una semplice evoluzione della contrattazione tradizionale, ma una **rivoluzione culturale e sociale** nel rapporto di lavoro. Le proposte contenute in questo documento mirano a rendere il lavoro non solo una fonte di reddito, ma anche un **motore di sviluppo umano, sociale e ambientale**.

Chiediamo alle **imprese, alle istituzioni e alle forze politiche** di dare una risposta concreta alle sfide del futuro del lavoro, integrando questi principi nei futuri contratti collettivi nazionali e aziendali. Un impegno per un **lavoro di qualità** che vada oltre il salario minimo, ma che lo completi, garantendo **benessere, partecipazione, sostenibilità e formazione continua**.

