

COSA EMERGE DAL RAPPORTO “OCSEL” IN SINTESI

L’Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello –in sigla OCSEL

L’Osservatorio sulla Contrattazione di secondo livello - in sigla OCSEL, curato dalla Cisl - Nazionale, raccoglie analizza e studia, ad oggi, circa 4100 accordi integrativi e di rinnovo aziendali sottoscritti, a livello di gruppo, azienda, stabilimento o reparto e accordi territoriali ,nonché di filiera e di settore dal 2009 ad oggi.

OCSEL, pure essendo molto ampio, non costituisce un campione statistico strettamente rappresentativo dell’universo, dato che la sua composizione non replica quella dell’universo di tutti gli accordi decentrati. L’implementazione dell’Archivio, infatti, dipende dal livello di attivismo degli operatori della rete OCSEL, che può portare a sovra pesare o sotto pesare alcune realtà.

L’analisi dei dati

L’analisi dei dati, di natura *quanti -qualitativa*, ha riguardato la produzione contrattuale sviluppatasi dal 2009 al 2014 (n° accordi totali: 3640) relativamente ad alcune variabili (*produzione contrattuale, tasso di copertura aziendale, tipologia accordo, natura dell’accordo, accordi in deroga, settore, distribuzione geografica, istituti contrattuali e frequenza contrattuale per sigla sindacale*), per avere un quadro più ampio su alcuni indicativi contenuti della contrattazione.

Considerando, poi, i dati complessivi 2009-2014 come la cornice dentro la quale spazia una variegata gamma di contenuti contrattuali più o meno regolamentati in azienda sono stati estrapolati gli accordi stipulati negli ultimi due anni 2013-14, (n° accordi totali 1028), e analizzati *limitatamente agli Istituti Contrattuali e/o materie regolati negli accordi aziendali e che rappresentano uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svolto, malgrado la lunga fase di crisi che attanaglia i vari settori della produzione e dei servizi.*

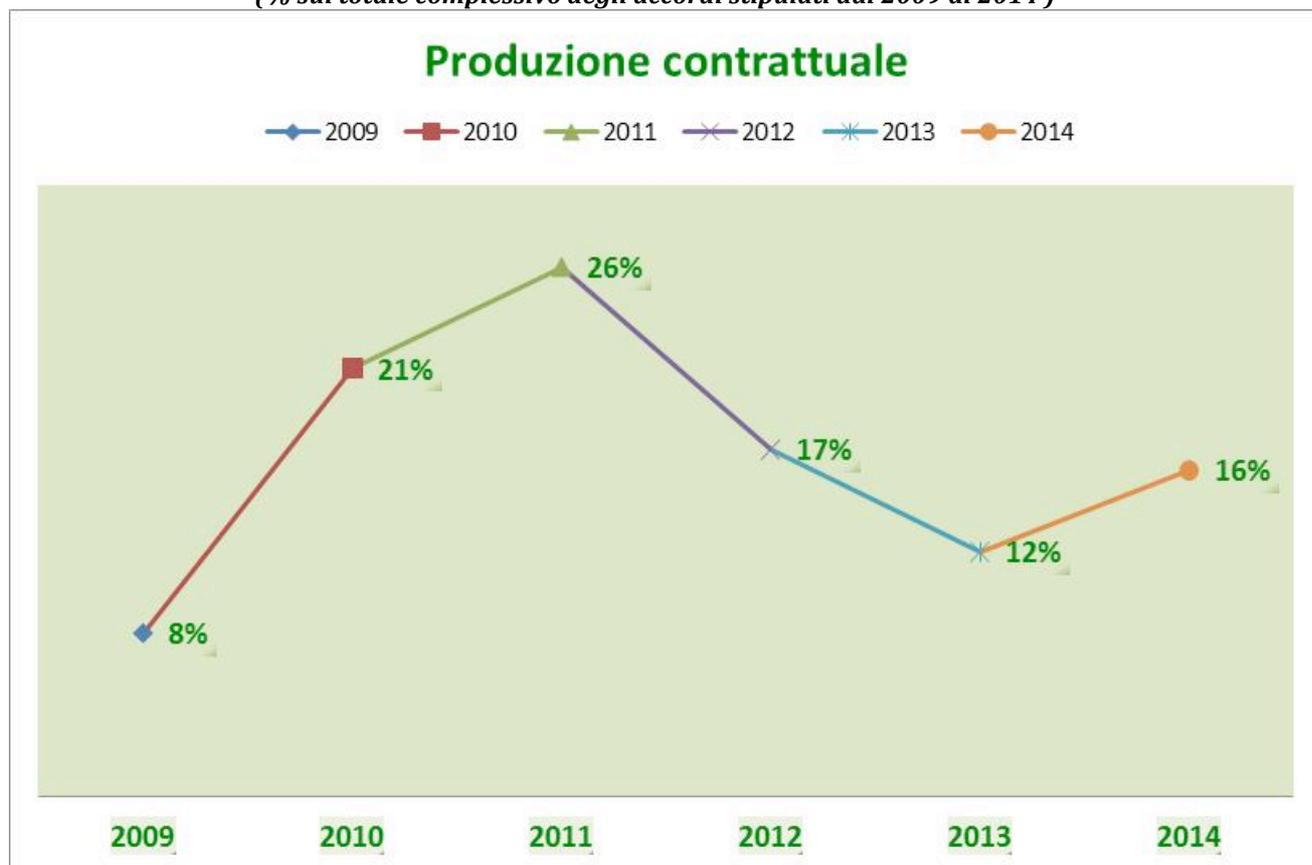
I dati sono aggiornati al 31 Marzo 2015.

I dati 2009-14

Produzione Contrattuale

Come ci mostra il *grafico 1* in tema di produzione contrattuale negli anni 2009-14 assistiamo a due fasi: una crescente dal 2009-11 in virtù di forte impulso dettato dalla riforma sugli assetti contrattuali del 2009 e di una crisi non ancora completamente espansa e una decrescente dal 2011 al 2013. Nel 2014 si registra una lieve ripresa di circa quattro punti percentuali rispetto l’anno immediatamente precedente.

Grafico 1- La produzione contrattuale
 (% sul totale complessivo degli accordi stipulati dal 2009 al 2014)



Fonte: OCSEL

Tasso di copertura

Le aziende coinvolte dalla contrattazione sviluppatasi dal 2009 al 2014 sono 2043 ma di solo 1194 aziende usufruiamo anche dei dati riferiti agli addetti che ammontano complessivamente a n. 1.044.303. Se analizziamo i dati totali per classe dimensionale delle aziende che hanno stipulato almeno un accordo dal 2009 al 2014, osserviamo come la contrattazione di 2° livello sembra investire più le *piccole e medie aziende* (n. **334** le aziende con addetti da n. 10 a 49 e n. **381** le aziende con addetti da 50 a 249 che hanno stipulato almeno un accordo nell'arco temporale che va dal 2009 al 2014). Bassa la propensione a stipulare accordi di 2° livello nelle *micro imprese*, (solo **104** aziende con addetti fino a **9** che hanno stipulato almeno un accordo negli anni presi a riferimento). Inoltre il dato relativamente basso riguardante le *medio grandi e grandi imprese* (n. 125 con addetti da 250 a 449 e solo n. **250** aziende con addetti da 500 e oltre) è da mettere in relazione con il tasso di copertura della contrattazione di 2° livello, in quanto circa un terzo di queste imprese di grandi dimensioni sono Aziende di Gruppo e il tasso di copertura della contrattazione è molto più ampio in quanto investe un numero maggiore di lavoratori.

Ripartizione geografica

La distribuzione geografica mostra una prevalenza di accordi siglati nelle Regioni del nord-Italia (33%) seguiti dalle intese sottoscritte nelle Regioni del Centro (32%) e nella macro area sud e isole (8%). A questi si aggiungono nella percentuale del 27% quelli di gruppo validi per tutto il territorio nazionale. La bassa percentuale di produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole è dovuta principalmente al minore tessuto produttivo presente in tali territori

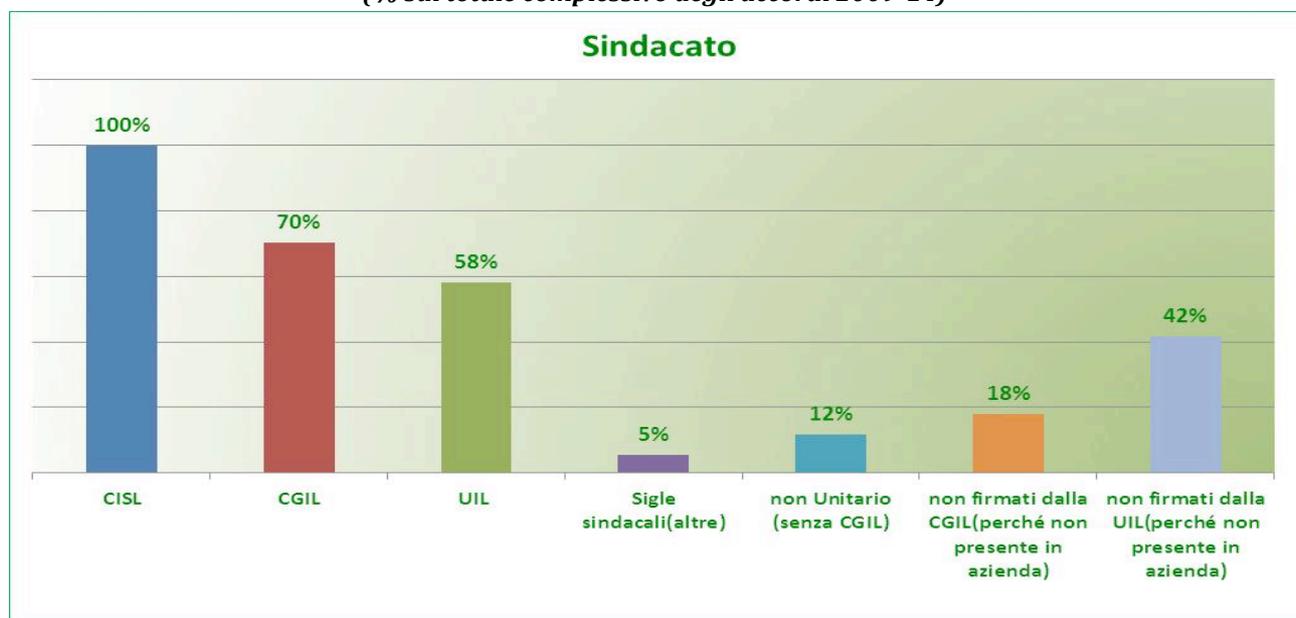
Settore

Disaggregando i dati per settore al primo posto troviamo il settore del Commercio (20%) seguito dal settore Metallmeccanico (17%) e da quello dei Chimici (9%) e Tessili (9%). In percentuali minori gli altri settori.

Frequenza contrattuale per sigla sindacale

Tutti gli accordi sono stati siglati con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, le organizzazioni che hanno siglato insieme alla CISL il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della CGIL, firmataria del 70% degli accordi presenti in banca dati. La UIL risulta firmataria del 58% delle intese, mentre le altre sigle del 5%. Quasi tutti gli accordi sono firmati unitariamente ad eccezione di una piccola percentuale non firmati da CGIL (12%). Inoltre quelli non firmati dalla CGIL perché non presente in azienda rappresentano il 18%, e quelli non firmati dalla UIL perché non presente il 42% (grafico 2).

**Grafico 2- Frequenza contrattuale per sigla sindacale
(% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)**

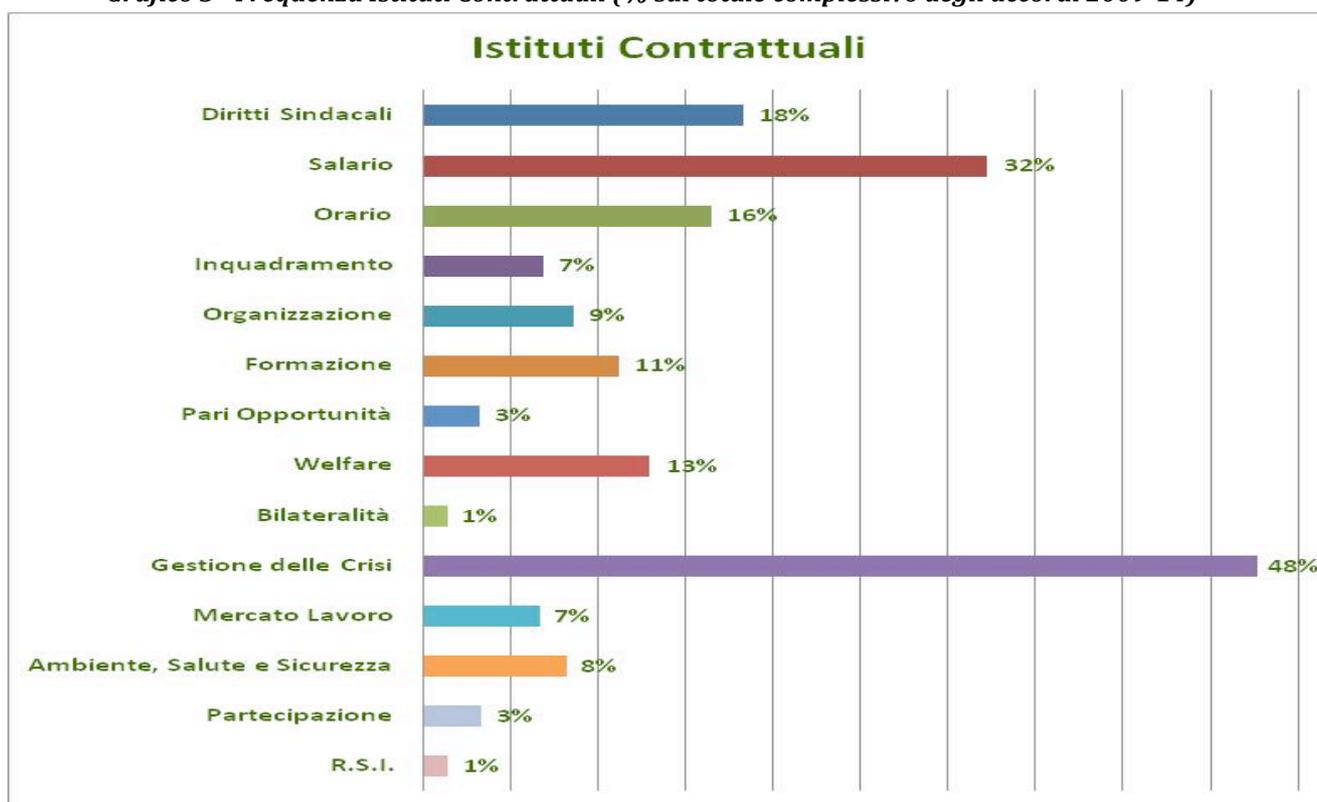


Fonte: OCSEL

Istituti contrattuali negoziati

Il peso della crisi caratterizza tutto lo svolgimento della contrattazione di secondo livello sviluppatasi dal 2009 al 2014, con una compressione di tutti gli istituti contrattuali (in primis del salario) a fronte di un incremento esponenziale dei temi dedicati alla gestione delle crisi e dei processi di riorganizzazione. In testa alla graduatoria troviamo la "gestione delle crisi aziendali" con il 48%. Al secondo posto in ordine di ricorrenza delle materie troviamo il Salario con la percentuale del 32%. Dopo la "gestione delle Crisi" e il "Salario" la materia trattata con maggiore frequenza è quella della regolamentazione dei Diritti sindacali e dei Diritti di Informazione e Consultazione (18%). La regolazione dell'orario di lavoro in azienda occupa, in ordine alla graduatoria, il quarto posto con il 16%. Al quinto posto troviamo il Welfare (13%) e al sesto la regolamentazione di percorsi formativi in azienda (11%). Sotto il 10% gli altri temi (regolamentazione di pratiche organizzative in azienda 9%, Ambiente, Salute e Sicurezza (8%) l'inquadramento e il Mercato del Lavoro (7%). Percentuali relativamente basse per le Pari Opportunità (3%), Partecipazione (3%), RSI (1%) e Bilateralità (1%) (grafico 3).

Grafico 3- Frequenza Istituti Contrattuali (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)

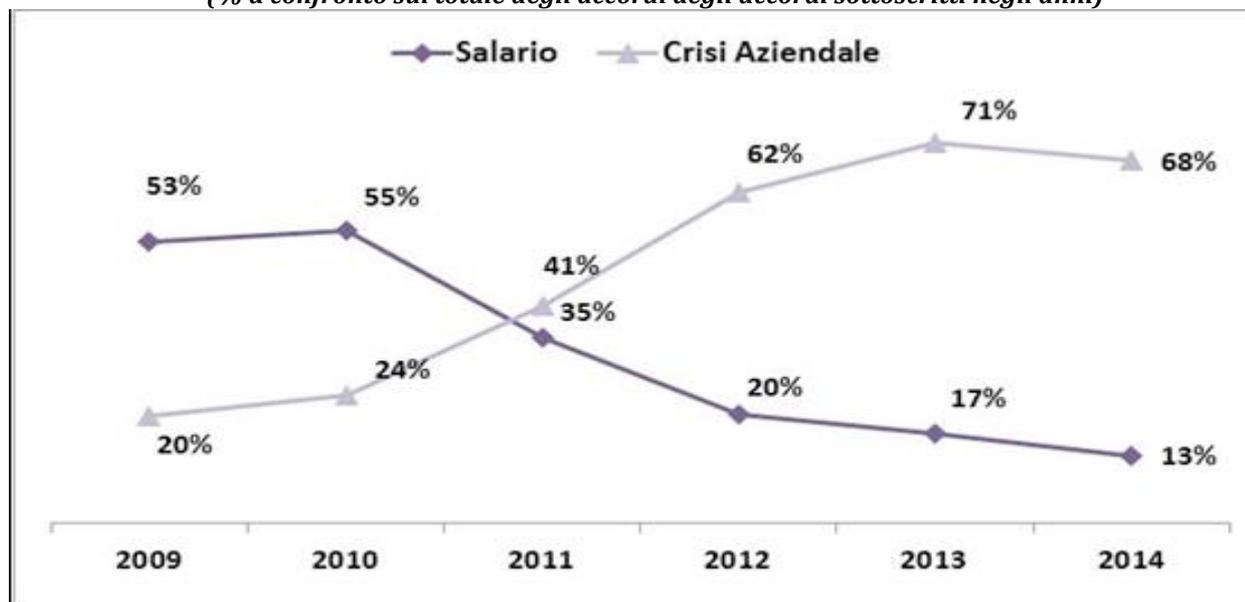


Fonte: OCSEL

I dati 2013-14

Concentrando l'analisi sui dati riguardanti gli accordi relativi al 2013-14 (28% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014) emerge una stagione contrattuale profondamente segnata dalla crisi. Un dato strutturale è la correlazione esistente tra la situazione di crisi dell'impresa la minore frequenza con cui si contratta la materia. La materia Salario dal 53% del 2009 scende progressivamente al 13% nel 2014, la gestione delle Crisi dal 20% del 2009 sale fino al 71% nel 2013 per arretrare di pochi punti percentuali nel 2014 al 68% (grafico 4).

**Grafico 4-Salario- Gestione delle Crisi-
(% a confronto sul totale degli accordi degli accordi sottoscritti negli anni)**



Fonte: OCSEL

Rilevante è la crescita della regolamentazione dei **Diritti sindacali in senso stretto** (nel 2014 la percentuale sale di 33 punti percentuali - dal 42% nel 2013 si passa al 75% nel 2014-) e dei **Diritti di Informazione e Consultazione in azienda** (dall'87% nel 2013 si passa a un 89% nel 2014).

In calo, ma di pochi punti percentuali rispetto all'anno precedente, **la regolamentazione di pratiche organizzative in azienda** (9% nel 2013; 5% nel 2012).

Nello specifico, nella percentuale del 45% nel 2014 e del 50% nel 2013 sono previste innovazioni organizzative che attribuiscono un'alta importanza all'obiettivo di *miglioramento della qualità dei beni e/o servizi*, nella percentuale del 10% nel 2014 e 19% nel 2013 vengono istituite Commissioni Miste . Rispetto all'anno 2013 di rilievo è l'aumento della percentuale che riguarda il coinvolgimento del sindacato nell'analisi del cambiamento , percentuale che passa dal 22% a 32%, ben 10 punti percentuali in più nel 2014 rispetto al 2013.

Fra le diverse pratiche organizzative messe in atto dalle aziende quella innovativa sembra essere il ricorso *alla polivalenza e polifunzionalità del personale aumentato nel 2014 di 11 punti percentuali rispetto al 2013*. Si passa da un 25% nel 2013 a un 36% nel 2014. Dato che trova conferma anche nell'aumento del cambiamento riguardante le *mansioni* (29% nel 2014 contro il 13% del 2013) la *mobilità interna*, consistente in una rotazione delle mansioni volta a favorire la polifunzionalità e/o la polivalenza dei lavoratori all'interno del medesimo contesto produttivo che è aumentata di circa 17 punti percentuali. Si passa da un 27% nel 2013 a un 44% nel 2014 e, infine, la variazione dei turni (56% nel 2013, 57% nel 2014).

Una riflessione va fatta riguardo al monitoraggio dell'uso da parte delle aziende della polivalenza e polifunzionalità del personale.

Il ricorso alla polivalenza e polifunzionalità è un'esigenza che nasce come investimento o come difensiva? Quanti la riconoscono nella contrattazione e quanti la utilizzano senza riconoscerla?

Se incrociamo il dato sulla polivalenza e polifunzionalità prevista come contenuto del cambiamento organizzativo dell'azienda con il dato sulla polivalenza e polifunzionalità previsto nella materia

Inquadramento come regolamentazione del profilo in parte rispondiamo al quesito. Nel 61 % (somma delle due percentuali relative degli accordi degli ultimi due anni) la polivalenza e la polifunzionalità affiorano come contenuto del cambiamento organizzativo, nel 30% degli stessi accordi è regolamentata come profilo). La differenza (31%) indica che è utilizzata in azienda ma non è riconosciuta.

Aumentato, è anche il ricorso al *Telelavoro* (si passa dal 6/% nel 2013 al 12% nel 2014). Interessante è anche la percentuale in aumento nel 2014 riguardante i *gruppi di lavoro* e l'introduzione di norme e funzionamento degli stessi (6% nel 2013, 9% nel 2014). In forte aumento, nel 2014, anche il mutamento delle *qualifiche* (13% nel 2013, 29% nel 2014) e dei *livelli produttivi* (6% nel 2013, 14% nel 2014) (grafico 5).

**Grafico 5- Contenuto del cambiamento-
(% a confronto delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto
"Organizzazione del Lavoro" negli anni 2013-14)**



Fonte: OCSEL

In calo, ma di pochi punti percentuale la regolamentazione del **Welfare Integrativo** (8% nel 2013; 7% nel 2014) e dell' **Orario di lavoro** (11% nel 2013, 9% nel 2014).

Nessuna variazione considerevole negli ultimi due per quanto concerne la ricorrenza di trattazione delle materie quali **Ambiente Salute e Sicurezza, Inquadramento, Partecipazione, RSI, Bilateralità, pari opportunità**. Mentre la regolamentazione di **percorsi formativi in azienda** sembra registrare una crescita circa 4 punti percentuali rispetto all'anno precedente, attestandosi nel 2014 al 9%.

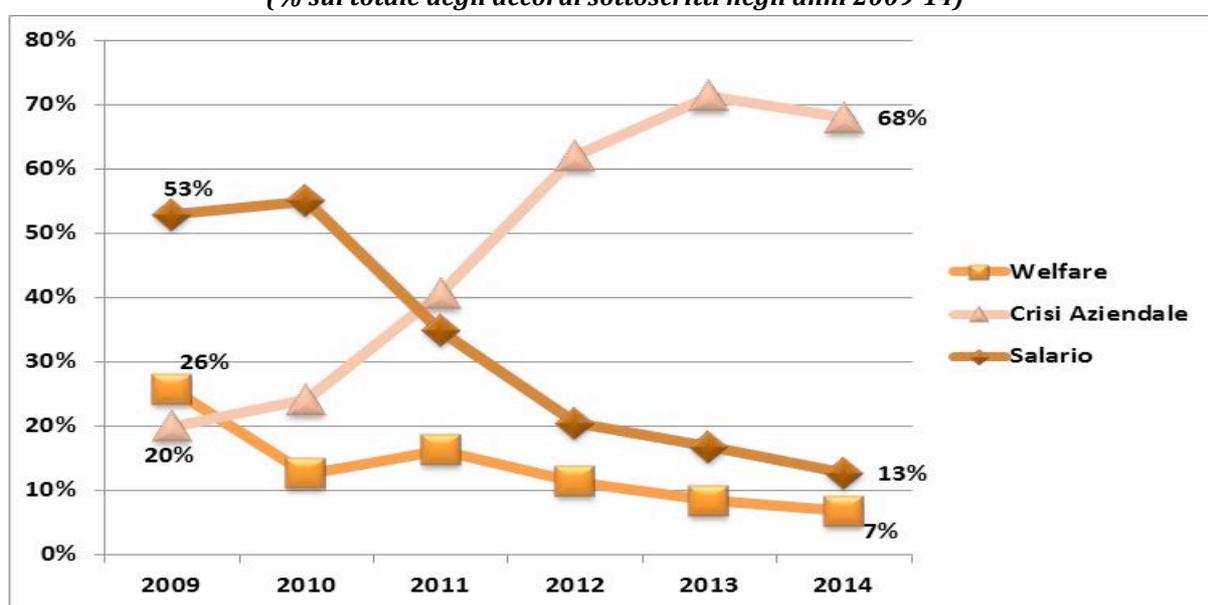
Mentre per la regolazione del **Mercato del Lavoro** dal 2009 al 2014 la percentuale di frequenza con cui si interviene nella materia è in continua diminuzione (dal 12% nel 2009 si arriva ad un 5% nel 2013 e si attesta nel 2014 al 4%). Tuttavia interessante è la previsione di clausole di stabilizzazione delle forme di lavoro atipiche. Dall'analisi dei dati gli intervenienti di stabilizzazione aumentano nel 2014 di circa 17 punti percentuali rispetto al 2013 attestandosi al 43%. Questo significa che circa la metà dei lavoratori in forza e con contratto precario sono stati stabilizzati nel 2014

Siamo in presenza di un vero e proprio impoverimento del contenuto della contrattazione. Le motivazioni vanno sicuramente ricercate nell'ondata di crisi che ha investito il paese e che ha portato ad un indebolimento del contenuto della contrattazione limitandosi le parti sociali in molte realtà aziendali a tamponare le ricadute della crisi sui lavoratori.

Se confrontiamo il dato sul Salario con il dato riguardante il welfare notiamo come quest'ultimo dato è indicativo di una tendenza: in tempi di crisi cala la contrattazione del salario a favore di prestazioni sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori a fronte di prestazioni pubbliche ridotte.

Il Salario dal 2009 al 2014 perde circa 40 punti di frequenza nella sua regolamentazione negli accordi, il welfare solo 19 punti percentuali, la crisi sale dal 20% nel 2009 al 68% nel 2014 (grafico 6).

Grafico 6- Variabili incrociate - Salario - Crisi Aziendale - Welfare
(% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)

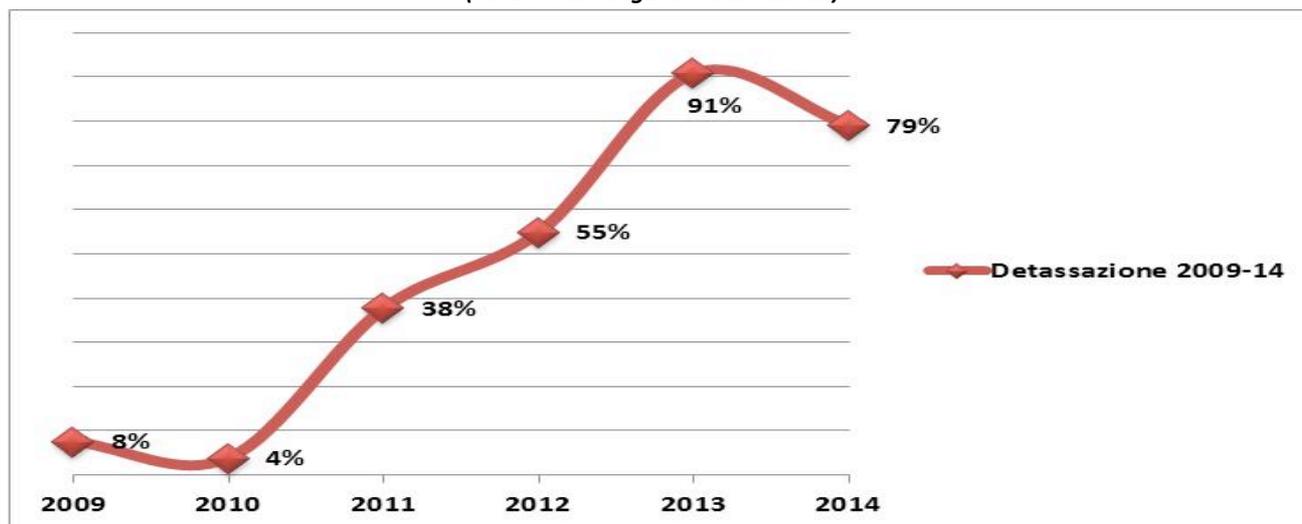


Fonte: OCSEL

Ma vi è un tema che interessa trasversalmente questi istituti contrattuali e quello dell'orario: la flessibilità la cui percentuale in rapporto al numero degli accordi sottoscritti negli anni a riferimento si mantiene pressoché invariata, ma che figura nella maggior parte la promozione di orari più elastici (75% nel 2013, 85% nel 2014) rispetto alla tematica degli orari più flessibili in ufficio per conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro che si attestano al 6% nel 2013, all'11% nel 2014. Il dato non è di poco conto: la flessibilità dei tempi di lavoro è uno strumento utile non solo per promuovere le pari opportunità nelle aziende, dato che consente di conciliare il lavoro con le esigenze di cura della famiglia, ma anche per aumentare la produttività. In Italia contrariamente ai paesi del Nord Europa, a parte qualche rara eccezione, resta ancora una meta da raggiungere.

Per quanto concerne l'applicazione delle agevolazioni fiscali i dati OCSEL mostrano percentuali diverse negli anni. Nel 2012 si attesta al 55%, nel 2013 al 91%. Nel 2014 l'utilizzo della detassazione degli accordi sul salario di produttività cala rispetto al 2013 di 12 punti percentuali prevista attestandosi al 79% (grafico 7).

**Grafico 7- Detassazione Salario di produttività
(%sul totale degli accordi sul PdR)**



Fonte: OCSEL

CARATTERISTICHE E TENDENZE DELLA CONTRATTAZIONE

Si può, in sintesi, dire: la contrattazione di secondo livello non cresce per quantità ma per complessità. E' la contrattazione col segno della crisi: molti accordi "difensivi" con uso di ammortizzatori sociali che confermano come la contrattazione sia un formidabile strumento di gestione della crisi. Minori spazi per la contrattazione del salario e un'interessante tendenza a dare più spazio al welfare contrattuale a livello aziendale: tendenza che riteniamo non solo legata alla crisi ma come capacità di dare risposte più dirette ai lavoratori in rapporto con esigenze diverse e legate alle caratteristiche del territorio

La flessibilità è tra i temi più gettonati e interessa in termini trasversali l'orario, l'organizzazione del lavoro, la professionalità e le forme di contratto di lavoro. E' uno degli aspetti che da complessità all'architettura degli accordi di secondo livello in quanto mette in campo sia la responsabilità sia la capacità progettuale dei negoziatori. Rappresenta, inoltre, l'aspetto che più di altri concorre a realizzare migliori condizioni di produttività e competitività delle imprese ed è fondamentale per le scelte strategiche delle imprese, per le localizzazioni produttive e come fattore di attrazione di investimenti.