

La contrattazione territoriale riprende quota nel 2014. Assistenza sanitaria regina del welfare

Nelle aziende si gioca in difesa

La metà degli accordi di 2° livello diretti a gestire la crisi

Pagina a cura
di SIMONA D'ALESSIO

La contrattazione di secondo livello è viva. E le sue «armi» per lottare contro gli esiti della crisi sulla vita dei lavoratori, nonché per incrementare la produttività aziendale, riguardano tanto l'organizzazione delle mansioni e la retribuzione del personale, quanto le misure di welfare integrativo (di cui può godere l'intera famiglia del dipendente) e la formazione. Ancora al paro, invece, altri aspetti, pur rilevanti, del rapporto occupato-datore di lavoro: negli accordi di rado c'è spazio per la partecipazione all'attività d'impresa, così come per le garanzie delle pari opportunità di genere. L'immagine proviene dal rapporto sulla contrattazione territoriale dell'Ocsel (Osservatorio per la contrattazione di secondo livello della Cisl),

curato dal Dipartimento contrattazione e mercato del lavoro del sindacato di via Po, di recente pubblicazione: partendo dall'analisi di 4.100 intese siglate sull'intero territorio nazionale, si scopre subito come le negoziazioni, che sono più frequenti nelle realtà medio-piccole, segnino una ripresa nel 2014, visto che il trend era positivo dal 2009 al 2011 (8-21-26%), a seguire c'era stata una discesa nel periodo 2011-2013 (26-17-12%), per poi arrivare alla lieve risalita dal 2013 all'anno scorso (12-16%).

Il macigno della congiuntura negativa pesa sull'intero contesto, giacché se la prima voce oggetto degli accordi è quella della gestione delle crisi aziendali (48%), le cosiddette azioni «difensive» per mantenere i livelli di organico e rimanere sul mercato, al secondo posto (32%) vi è la regolamentazione del salario, a seguire

il riconoscimento dei diritti sindacali (18%), gli interventi sull'orario (16%), le misure di assistenza, sanità e benessere (13%), i piani di formazione e aggiornamento delle competenze (11%), l'organizzazione (9%), ambiente, salute e sicurezza in fabbrica o negli uffici (8%), inquadramento dei dipendenti (7%), stessa percentuale del capitolo concernente programmi inerenti il mercato del lavoro, partecipazione all'attività d'impresa e pari opportunità (entrambe ferme al 3%), fanalino di coda la bilateralità e la Rsi, Responsabilità sociale d'impresa.

La Cisl chiarisce, pertanto, come dal 2009 al 2014 nel 32% delle intese stipulate «sono disciplinati elementi economici»; nel solo periodo 2013-2014, in particolare, «si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabile (88%)», comprensive

di «premi di risultato e premi presenza», allo scopo di incentivare la produttività, mentre «soltanto nel 44% dei casi» si istituiscono, confermano, o modificano elementi rigidi dello stipendio, come «premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, 14^a mensilità» ecc.

Capitolo rilevante del rapporto quello dedicato alla riduzione della pressione fiscale sul salario di produttività, nel quadro della contrattazione di secondo livello, con l'indicazione che «le percentuali variano negli anni: 55% nel 2012 e 91% nel 2013». Successivamente, nel 2014 l'utilizzo della detassazione è contemplato «nel 79% degli accordi», in calo rispetto al 2013 di 12 punti percentuali.

Ma dove si incide maggiormente per rendere il fisco «light»? I fronti sono quelli, si legge, più «collegati ad indicatori quantitativi di pro-

duuttività, redditività, qualità (32%), poi c'è una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento che ricorre nel 10% delle intese sottoscritte: sistema orari flessibili (75%), distribuzione ferie (32%), nuove tecnologie (18%), fungibilità delle mansioni (36%).

Nel panorama del welfare integrativo, è l'assistenza sanitaria aggiuntiva rispetto alle prestazioni del Ssn a fare la parte del leone (63% nel 2013 e un lieve decremento lo scorso anno, quando è calata al 60%). E rialza la testa pure la previdenza complementare (40%), dopo una battuta d'arresto nell'annualità precedente (25%), complice, sottolinea il sindacato, «gli effetti della crisi, le misure di austerità e la riforma delle pensioni» (legge 214/2011), che ha spostato più in là il traguardo dell'accesso alla prestazione.

— © Riproduzione riservata —

PRIMA COMUNICAZIONE

Spazio alla partecipazione

Se si dovesse ricorrere a uno slogan per inquadrare i contenuti dell'accordo di secondo livello di cui si avvalgono i circa 340 dipendenti (che «riparano strumenti elettronici post vendita, prevalentemente telefoni cellulari, ma anche computer») dell'azienda Prima Comunicazione di Olgiate Comasco (Como), quello più adatto sarebbe «Insieme si può».

Difatti, malgrado il dossier dell'Osservatorio Ocsel metta in luce come la voce «partecipazione all'attività d'impresa» abbia, in generale, una percentuale bassissima fra quelle oggetto di negoziazione, nell'intera Penisola, la società dei Laghi va in controtendenza, «creando gruppi di lavoro, nei quali si discute di come si possa migliorare lo spazio operativo e, essendo il settore estremamente dinamico, delineare delle prospettive di sviluppo che vadano incontro alle esigenze di occupati e parti datoriali», racconta Gennaro Aloisio, coordinatore territoriale della Fim Cisl di Como. I percorsi organizzativi, aggiunge, che «tanto possono riguardare l'importanza di dotare chi ne ha bisogno, ad esempio, di una sedia ergonomica, quanto la necessità di definire una strategia di espansione dell'attività» sono, perciò, non calati dall'alto, bensì «condivisi con i lavoratori»; il perfezionamento della produttività e una maggiore competitività, secondo l'azienda, infatti, si raggiungono attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione del

personale rispetto agli obiettivi di «business», anch'essi oggetto di confronto fra vertici e forza lavoro. Fra le caratteristiche dell'intesa, dice ancora il sindacalista, ci sono «la tolleranza sull'ingresso in azienda, con una quarantina di orari differenti fra cui gli addetti possono scegliere», e piani per la condivisione del mezzo di trasporto per arrivare



in ufficio. In media i dipendenti sono «molto giovani, e ci sono tante donne in organico», e per queste ultime viene concesso spesso di ricorrere al part-time, in caso abbiano bambini di cui prendersi cura ma, anticipa, «stiamo studiando ulteriori azioni che permettano di conciliare i tempi di lavoro e assistenza familiare». E particolare rilievo ha «l'istituzione della figura del coordinatore di microlinea» che, spiega Aloisio, è utile, fra l'altro, a «integrare e recuperare la funzione dei capi turni e a rafforzare il controllo negli orari meno presidiati», ricevendo un'indennità di 145 euro. Così, conclude il sindacalista, «si crea una vera fabbrica del futuro», nella quale «possono anche essere redistribuite risorse ai dipendenti, in quanto, come elencato, parte attiva di tutti i processi produttivi».

VERALLIA SAINT-GOBAIN

I senior diventano tutor

Maternità «flessibile» e lavoratori «senior» (over60) nelle vesti di «tutor» di colleghi giovani, prevalentemente neoassunti, che trasmettendo i propri saperi potranno anche godere di una turnazione più confortevole. Sono i frutti della firma dell'accordo siglato da sindacati e gruppo Verallia Saint-Gobain, multinazionale francese attiva nella produzione di vetro per alimenti, che «in Italia conta sei stabilimenti, per un totale di circa 1.200 occupa-

ti, e i cui effetti sono stati recentemente estesi alla fabbrica di Lonigo, nel vicentino. Il capitolo del welfare, definito «Gestione della pluralità», è legato alle donne e «in particolare al loro supporto al rientro in azienda dopo la maternità. C'è, infatti, l'opportunità che le lavoratrici usufruiscano di un supporto con consulenti specializzati, in grado di fornire loro suggerimenti sulla migliore organizzazione del tempo, in considerazione dell'ampliamento delle responsabilità familiari. E l'aiuto messo a disposizione è anche, naturalmente, di carattere psicologico», affinché il periodo «post-partum» possa essere affrontato senza traumi, riferisce a *IO Lavoro* Roberta Zolin, segretaria della Femca Cisl di Vicenza.

Dalla tutela della componente «rosa» alla valorizzazione di quella con i capelli bianchi, il passo è breve. E stimolante per coloro che hanno dedicato anni all'incremento delle proprie abilità, nella stessa impresa. L'intesa, infatti, prosegue la sindacalista, stabilisce specifiche misure nell'ambito dell'allunga-

mento dell'età lavorativa, poiché questa realtà produttiva ha scelto di investire sui cosiddetti dipendenti «senior», ultrasessantenni che, evidentemente, hanno ancora molto da dare ed insegnare alle nuove generazioni. «Su base volontaria, possono accedere ad un programma di controllo e visite mediche» per conoscere il proprio stato di salute, e poi «viene fornita loro la chance di ricoprire il ruolo di formatore di giovani appena arriva-



ti in azienda, chiedendo in cambio di esser tolti dai turni particolarmente disagiati, dal ciclo continuo, essendo comunque questa un'attività di tipo usurante. Naturalmente», precisa Zolin, «manterranno i medesimi livelli retributivi», una volta accettato l'incarico di «tutor». Infine, «al compimento dei 60 anni, matureranno un giorno di ferie all'anno in più, con la possibilità di scarlarli una volta raggiunta l'età della pensione. Può sembrare una piccola cosa», conclude, però, l'idea di avere un singolo «salvadanaio» di giorni di riposo, da spendere come e quando lo si desidera «è un tassello non trascurabile dell'accordo in vigore».