

Le Relazioni Industriali nel tempo della Crisi

I dati OCSEL sulla contrattazione di 2° livello negli anni 2009 -2012

OCSEL



12 Giugno 2013

A cura di:

Luigi Sbarra
Segretario Confederale Cisl

Uliano Stendardi
Coordinatore OCSEL

Anna Rosa Munno
Ricercatrice CESOS S.r.l. Impresa Sociale

Hanno collaborato alla stesura del Rapporto:
Andrea Francescangeli, Cosmo Colonna, Pierluigi Manca, Silvano Scaiola

Sommario

<i>Le Relazioni Industriali nel tempo della Crisi</i>	3
<i>I dati OCSEL sull'evoluzione della contrattazione di secondo livello</i>	9
<i>Premessa</i>	
Lo schema di analisi	11
Le caratteristiche della contrattazione di 2° livello: i risultati dell'analisi qualitativa.....	12
<i>La portata della contrattazione: le materie negoziate negli accordi</i>	18
<i>Salario</i>	21
<i>Gestione Crisi Aziendali</i>	32
<i>Diritti Sindacali</i>	40
<i>Orario di lavoro</i>	43
<i>Welfare Integrativo</i>	51
<i>Formazione Professionale</i>	56
<i>Inquadramento</i>	62
<i>Ambiente, Salute e Sicurezza</i>	64
<i>Organizzazione del Lavoro</i>	66
<i>Mercato del Lavoro</i>	68
<i>Gli altri temi (Partecipazione, Pari Opportunità, Responsabilità Sociale dell'Impresa)</i>	72
Conclusioni	75

Le relazioni industriali nel tempo della Crisi

Dopo la lunga stasi che ha caratterizzato l'ammmodernamento e la definizione dei modelli e delle regole della contrattazione e della rappresentanza, dal 2008 in poi è in atto una fase di adeguamento continuo delle relazioni industriali. Una fase di rinnovamento di cui la CISL è protagonista - al centro e sul territorio – sia in termini di elaborazione politico-culturale che di gestione dei tavoli di trattativa.

Ci sono voluti 15 anni per mettere mano al modello figlio dell'accordo storico del 23 luglio 1993. Un "lusso" oggi non più consentito! Non è un caso che l'accelerazione continua dell'ammmodernamento delle relazioni industriali coincida con l'avvento ed il perdurare della crisi.

Tappe fondamentali di questo percorso sono state:

- la piattaforma CGIL CISL UIL del maggio 2008: come presa di coscienza unitaria della necessità di aggiornare il modello contrattuale, di rivedere il rapporto tra i due livelli di contrattazione e di affidare alla contrattazione decentrata un ruolo a favore della competitività attraverso la valorizzazione del lavoro;
- la firma dei vari accordi (senza CGIL) sul nuovo modello contrattuale che hanno recepito tutta la sostanza dell'impostazione della piattaforma CGIL CISL UIL del maggio 2008;
- l'accordo del gennaio 2009 che ha ricondotto a sintesi tutti gli accordi di cui al punto precedente all'interno di un accordo generale sottoscritto dal Governo e da tutte le parti sociali (ad eccezione della CGIL);
- il rinnovo di quasi tutti i CCNL in modo unitario (salvo meccanici e terziario) ed in modo sostanzialmente coerente con i principi del nuovo modello contrattuale;
- l'avvio della stagione di contrattazione di secondo livello intesa come fattore di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro (più produttività, più salario ecc.);
- la vicenda FIAT come elemento emblematico del nuovo paradigma della competitività nello scenario della globalizzazione. Il caso FIAT mette, in particolare, in luce l'importanza determinante della contrattazione per l'attuazione delle strategie d'impresa (investimenti, innovazione, localizzazioni, delocalizzazioni ecc.);



- l'accordo del 28 giugno 2011 che recupera il rapporto unitario CGIL CISL UIL nella filosofia sostanziale del nuovo modello contrattuale ed affronta finalmente anche i temi della rappresentanza, rappresentatività, validità degli accordi ecc.
- l'articolo 8 manovra bis/2011 che ha rappresentato un inedito ingresso della legge a normare questioni contrattuali solitamente di competenza delle parti sociali, dando molto più potere alla contrattazione decentrata di azienda o territorio rispetto ai contratti nazionali;
- il Patto per la produttività siglato nel novembre 2012 alla presenza del Governo Monti tra tutte le parti sociali (ad eccezione della CGIL). In questo patto la contrattazione viene identificata come strumento utile per la crescita della produttività e della competitività attraverso la valorizzazione del lavoro, trovando una sintesi tra le ragioni delle imprese e quelle dei lavoratori. E' a seguito di questa intesa che il Governo Monti decide una forma di tassazione agevolata per il salario di produttività;
- l'Accordo interconfederale Confindustria – CGIL CISL UIL siglato il 24 aprile 2013 per l'attuazione della tassazione agevolata del salario di produttività formalizzata dal decreto governativo del 22 gennaio 2013.

La valorizzazione della contrattazione come strumento per gestire la crisi e per promuovere la competitività non è una regola generale: nella maggioranza dei paesi europei la contrattazione langue. In molti paesi la contrattazione è stata bloccata con interventi dei governi e non solo nel pubblico impiego (dove il blocco è praticamente generalizzato) ma anche nei settori privati.

La prima considerazione è, quindi, che nel nostro paese il sistema di relazioni industriali ha sostanzialmente tenuto, confermandosi uno strumento indispensabile per la stessa gestione della crisi e rappresentando un punto di riferimento per l'esperienza sindacale europea.

Ora si tratta di fare un salto di qualità dando corpo ad una contrattazione non solo strumento di gestione della crisi, ma fattore di sviluppo attraverso la generazione di maggiore competitività, produttività, promozione e valorizzazione del lavoro.

E per realizzare questi obiettivi non c'è dubbio che è strategica la contrattazione decentrata.

Non liquidando i contratti nazionali, ma riposizionandone ruolo e missione: meno centri di costo e più centri di regolazione e governance del sistema contrattuale a livello settoriale. Non più

contratti nazionali che vanno a definire nel dettaglio questioni relative all'organizzazione del lavoro, dell'orario, del mercato del lavoro o della professionalità, ma contratti che definiscono un quadro di diritti, di competenze, di titolarità e di agibilità per la contrattazione decentrata: ciò che si gestisce in azienda o nel territorio è giusto e logico che a quel livello trovi la propria sede naturale di regolazione negoziale. Contratti nazionali che garantiscono, invece, la tutela e la normativa sulle grandi questioni di quadro e nella dimensione della solidarietà.

Una contrattazione che deve fare anche un salto di qualità dal punto di vista delle competenze e dell'approccio culturale: una contrattazione che deve partire dalla conoscenza dei singoli contesti in cui si colloca e si sviluppa.

La CISL ha molto lavorato (e molto deve ancora lavorare) in questa direzione. In particolare a partire dalla Conferenza nazionale sulla contrattazione del luglio 2010 abbiamo lanciato una linea di politica contrattuale a sostegno di un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo, basato sulla conoscenza e sulla responsabilità.

A questo disegno abbiamo abbinato anche l'attivazione di strumenti concreti di sostegno all'attività contrattuale: un piano massiccio di formazione dedicato alla contrattazione, il lancio di OCSEL (l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione di secondo livello) e delle banche dati delle imprese.

Una linea di politica contrattuale come quella sostenuta dalla CISL ha, infatti, bisogno non solo di una solida base politico-culturale ma anche di strumenti tecnici di supporto. Le strutture, i quadri, i delegati che hanno imparato ad utilizzare questi strumenti hanno acquisito un vero e proprio vantaggio competitivo al tavolo: nell'interlocuzione con le controparti, verso le altre organizzazioni sindacali e verso i lavoratori che vedono un approccio contrattuale basato sulla concretezza, sulla conoscenza e sull'assunzione di responsabilità.

Il primo rapporto di OCSEL sulla contrattazione di secondo livello presentato ad ottobre dell'anno scorso confermava alcune tendenze (vedi, ad esempio, lo sviluppo della contrattazione di forme di welfare a livello aziendale e territoriale).

Una contrattazione molto segnata dalla crisi, ma anche dalla complessità: accordi che sempre più escono dalla dimensione meramente rivendicativo - conflittuale per entrare nella dimensione

progettuale e della soluzione dei problemi. Forme di innovazione organizzativa, di gestione del sistema degli orari, dei percorsi di professionalità, della individuazione di obiettivi comuni a cui legare premi di risultato, un impulso sempre più diffuso al welfare contrattuale in azienda.

La contrattazione per rendere l'impresa più competitiva attraverso la valorizzazione del lavoro e, quindi, la contrattazione fattore di sviluppo: è la vera sfida strategica per il ruolo della contrattazione e per la riaffermazione del ruolo del sindacato (e delle parti sociali in generale) come elementi fondamentali della vita economica e sociale del paese.

In questo contesto, nonostante le ubriacature analitiche sul post-industriale ed il maggior peso oggettivamente raggiunto dai settori dei servizi, l'industria resta determinante nel nostro paese per il rilancio delle politiche di sviluppo.

Anche su questo terreno c'è un ruolo di primo piano per la contrattazione.

L'efficienza e l'affidabilità dei sistemi di relazioni industriali (soprattutto a livello decentrato) sono, infatti, un fattore di primaria importanza per il mantenimento e l'attrazione di investimenti nel nostro paese.

La contrattazione può, quindi, essere essa stessa un fattore di politiche industriali a livello diffuso. Fondamentali, a questo riguardo, le regole della rappresentanza, della validazione degli accordi ed, in generale, di tutto ciò che rende certo ed affidabile un sistema di relazioni.

A conferma della concretezza con la quale stiamo portando avanti la nostra impostazione di politiche contrattuali si può citare l'accordo sottoscritto il 24 aprile 2013 con Confindustria per dare attuazione compiuta alla detassazione del salario di produttività.

Si tratta di un accordo con una certa dose di innovazione e che può concorrere anche all'allargamento della pratica contrattuale nelle aziende in cui oggi è assente.

L'accordo prevede, infatti, la possibilità di fare accordi aziendali anche dove non ci sono RSU ne RSA. Saranno le parti sociali a stipulare questi accordi: le federazioni territoriali di categoria per il sindacato e le aziende con l'assistenza delle organizzazioni territoriali del sistema di Confindustria.

Questo consentirà di introdurre in modo concordato elementi di innovazione organizzativa – a partire dalla gestione più flessibile del sistema degli orari – finalizzati alla maggiore competitività delle imprese. I lavoratori potranno godere dei benefici della tassazione agevolata ed avere più

salario netto in busta paga. Si presenta anche una grossa opportunità per allargare la nostra base di contatto (e magari di rappresentanza) in aziende nelle quali non siamo oggi presenti.

Nella stessa direzione va la seconda opzione prevista dall'accordo di poter applicare la detassazione anche nelle aziende che non si avvalgono di quanto sopra descritto.

In questo caso è l'accordo territoriale che dà la copertura alla possibilità di forme di gestione degli orari diverse da quelle abitualmente applicate in azienda, ma, in ogni caso, rientranti nella sfera di praticabilità prevista dai contratti nazionali.

Questo accordo rappresenta l'ultima tappa di quel processo di adeguamento continuo del sistema di relazioni industriali a cui si è fatto prima riferimento ed è importante che questo accordo si sia potuto raggiungere in termini unitari. Negli ultimi anni abbiamo avuto un continuo stop and go della CGIL: no all'accordo sul nuovo modello contrattuale del 2009, sì all'accordo del 28 giugno 2011 con Confindustria, di nuovo no al Patto per la produttività del novembre 2012 e ora sì all'accordo dell'altro giorno con Confindustria.

In realtà questi accordi si muovono tutti lungo la stessa linea logica di coerenza dell'ammodernamento delle relazioni industriali, del riposizionamento di ruolo tra contratto nazionale e contrattazione decentrata e dell'affermazione del ruolo delle parti sociali per lo sviluppo.

Dovremo abituarci ad un modello di relazioni industriali sempre più dinamico e flessibile, basato su forte responsabilità e capacità progettuale diffusa, in grado di interagire con le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori ed in coerenza con le necessità economiche e sociali a livello di impresa, di territorio e di quadro nazionale.

In questo quadro le parti sociali italiane hanno compiuto in questi ultimi anni un importante percorso di evoluzione politico culturale sul modo stesso di concepire la contrattazione e, più in generale, le relazioni industriali.

Si tende, infatti, sempre più a superare un approccio di tipo antagonistico che vede la contrattazione come scontro – basato sui rapporti di forza – tra chi rivendica e chi dovrebbe concedere.

Il sistema di relazioni industriali tende a caratterizzarsi per continuità di relazioni, trasparenza, attivazione di momenti comuni di informazione/studio/analisi mirati ad acquisire elementi condivisi di conoscenza e di valutazione.

E', infatti, dalla conoscenza comune e dall'analisi condivisa che può scaturire una capacità di proposta, una progettualità comune mirata a dare – attraverso una contrattazione riqualificata – soluzione ed attuazione a problemi ed obiettivi condivisi.

E' in questo contesto ed in questa metodologia di confronto che si colloca la sfida delle parti sociali italiane di fare delle relazioni industriali un fattore di sviluppo economico e sociale ed, in particolare, di recuperare quel gap di produttività e competitività che affligge il nostro paese.

Tutto ciò comporta un salto di qualità nella nostra capacità progettuale in tema di politiche contrattuali.

I dati OCSEL sull'evoluzione della contrattazione di 2° livello

Premessa

Il presente lavoro espone i risultati dell'analisi quali - quantitativa sulla contrattazione di 2° livello attraverso l'elaborazione statistica e lo studio degli accordi stipulati negli anni 2009-2012, presenti nell'Osservatorio della CISL sulla contrattazione di secondo livello, in sigla OCSEL, ed inseriti nell'Osservatorio da una rete di circa 200 referenti, presenti in quasi tutte le Regioni e Federazioni di Categoria, secondo una griglia di classificazione in cui sono indicizzati tutti i termini significativi di un accordo.

OCSEL è accessibile via FIRST CLASS da parte di tutti gli operatori che hanno un accesso alla rete Intranet CISL.

La presente analisi ci restituisce uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svoltasi nell'arco temporale che va dal 2009 ad 2012 e un'idea della qualità delle relazioni sindacali e delle loro tendenze nella lunga fase di crisi che attanaglia i vari settori della produzione e dei servizi.

Le materie oggetto della contrattazione di secondo livello considerate da OCSEL ed analizzate, nel presente report, sono: Diritti Sindacali, Salario, Orario di lavoro, Inquadramento, Organizzazione del lavoro, Formazione Professionale, Pari opportunità, Welfare Integrativo, Bilateralità, Ristrutturazione/Crisi Aziendale, Mercato del Lavoro, Ambiente, Salute Sicurezza, Partecipazione, Responsabilità Sociale dell'impresa.

Lo schema di analisi

Tutti i termini rilevanti ed essenziali di un accordo sono stati codificati ed informatizzati sulla base di una griglia di analisi (*Scheda Analisi Accordo*) messa a punto e condivisa dalle strutture dell'organizzazione.

La metodologia usata per l'archiviazione delle informazioni, a carattere prevalentemente qualitativo, ha consentito, con un apposito programma di analisi presente in OCSEL, l'estrapolazione di tutti i dati (tabelle con frequenze, incroci, ecc) e l'analisi delle informazioni secondo alcuni indicatori chiave.

Gli indicatori individuati sono di tipo quantitativo (*numero complessivo, ripartizione settoriale e geografica*) e di tipo qualitativo, riferiti alla *portata* della contrattazione cioè alla ricorrenza delle singole materie o aspetti del rapporto di lavoro trattati negli accordi (*Istituti Contrattuali*).

L'analisi è effettuata sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009- 2010-2011-2012 presenti in OCSEL.

I valori sono espressi sia in termini numerici che in percentuali.

Le percentuali sono ricavate sul totale complessivo degli accordi (n.2402) e relativamente ai singoli Istituti contrattuali, sul totale di quelli sottoscritti negli anni oggetto di analisi.

Relativamente all'analisi della ricorrenza di trattazione dei singoli istituti contrattuali, le percentuali sono ricavate dalla somma di quante volte ricorre il singolo istituto o voce (indice di frequenza) e la somma complessiva è un valore diverso da 100% in quanto in uno stesso accordo possono essere regolamentate più voci e/o materie.

Va posto l'accento che l'analisi di questi dati non rappresenta un campione rappresentativo di tutta la realtà contrattuale presente nel paese, ma semplicemente un'esemplificazione delle potenzialità di OCSEL.

La quantità e la dislocazione degli accordi inseriti non risponde, infatti, alla reale diffusione della contrattazione, ma al livello di attivismo degli operatori delle realtà che si sono strutturate nella rete di OCSEL prima di altre. Eclatante il caso della Lombardia che ha trasferito in OCSEL, con un lavoro di armonizzazione informatica, i dati di un proprio Osservatorio già strutturato.

Le caratteristiche della contrattazione di secondo livello: i risultati dell'analisi quali – quantitativa

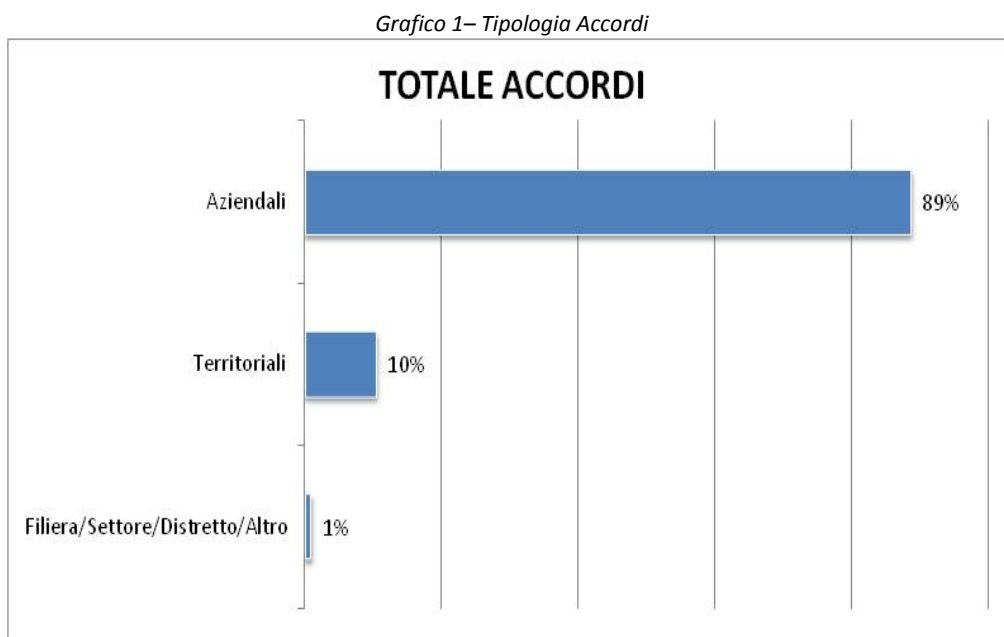
In questa sezione si riportano le evidenze emerse dall'analisi degli accordi di 2° livello, in particolare il numero, la tipologia, la ripartizione settoriale e geografica e le materie negoziate.

Gli Accordi –oggetto di analisi– sono n° **2402¹**, stipulati nell'arco temporale che va dal 2009 al 2012 e in n.1491 aziende con una dimensione minima di 10 occupati.

I lavoratori interessati sono n° 674333.

Per quanto concerne la Tipologia (*grafico1*), l'89% degli accordi sono Accordi Aziendali, il 10% Accordi Territoriali e solo l'1% Accordi di filiera.

Si tratta per lo più di Accordi firmati unitariamente ad eccezione di un numero esiguo non firmati dalla CGIL (12% che equivalgono a n° 290 accordi).



Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

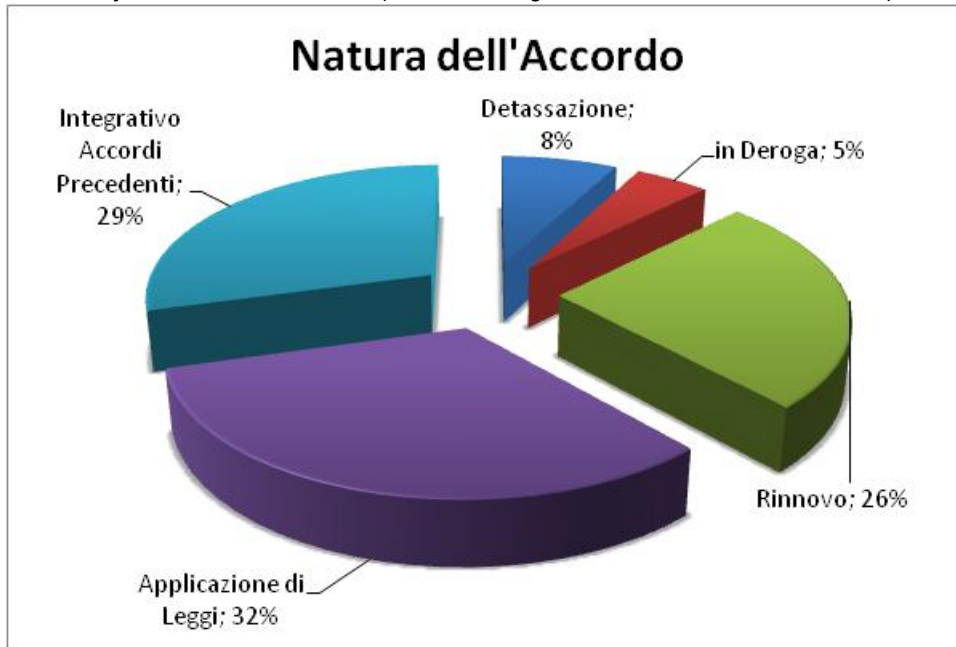
Per quanto attiene alla Natura (*grafico2*) solo il 72% degli accordi ha specificato il dato.

Di questo 72%, il 29% sono Accordi Integrativi di precedenti accordi aziendali, il 26% Accordi di Rinnovo e il 32% Applicativi di legge.

¹ I dati sono aggiornati al 13 maggio 2013

Gli accordi specificamente segnalati in ordine alla fruizione della detassazione sulle somme erogate ai dipendenti e collegati a diversi parametri considerati finalizzati ad incrementi di produttività, competitività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, interessano l'8% degli accordi.

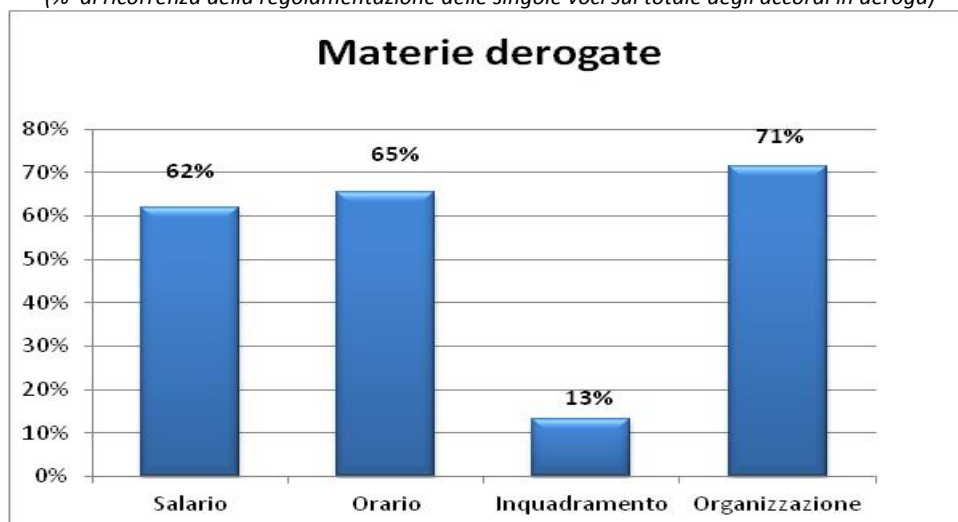
Grafico 2- Natura dell'Accordo (% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Non mancano casi di accordi in deroga (5%) e le materie derogate (*grafico 3*) riguardano in percentuale maggiore l'organizzazione del lavoro (71%) a seguire, l'orario di lavoro (65%) il salario (62%), un 13% l'inquadramento.

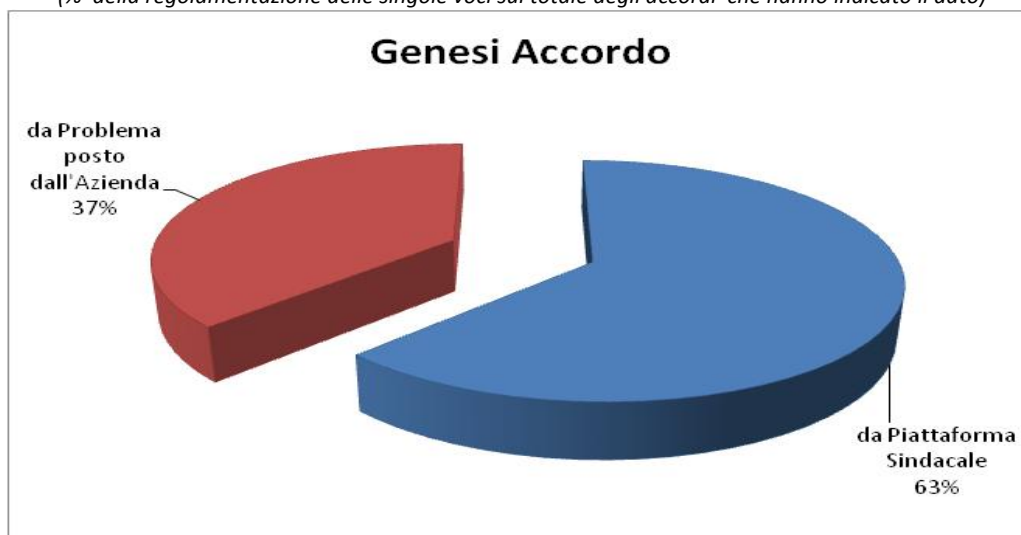
Grafico 3- Le materie derogate
 (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi in deroga)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne la genesi dell'accordo (*grafico 4*) solo il 40% degli accordi ha specificato il dato. Di questo 40% risultano in percentuale maggiore i c.d. accordi tipici (63%) stipulati dietro regolare presentazione di piattaforma sindacale, mentre il restante 37% riguarda i c.d atipici stipulati a seguito di un problema avanzato dall'azienda.

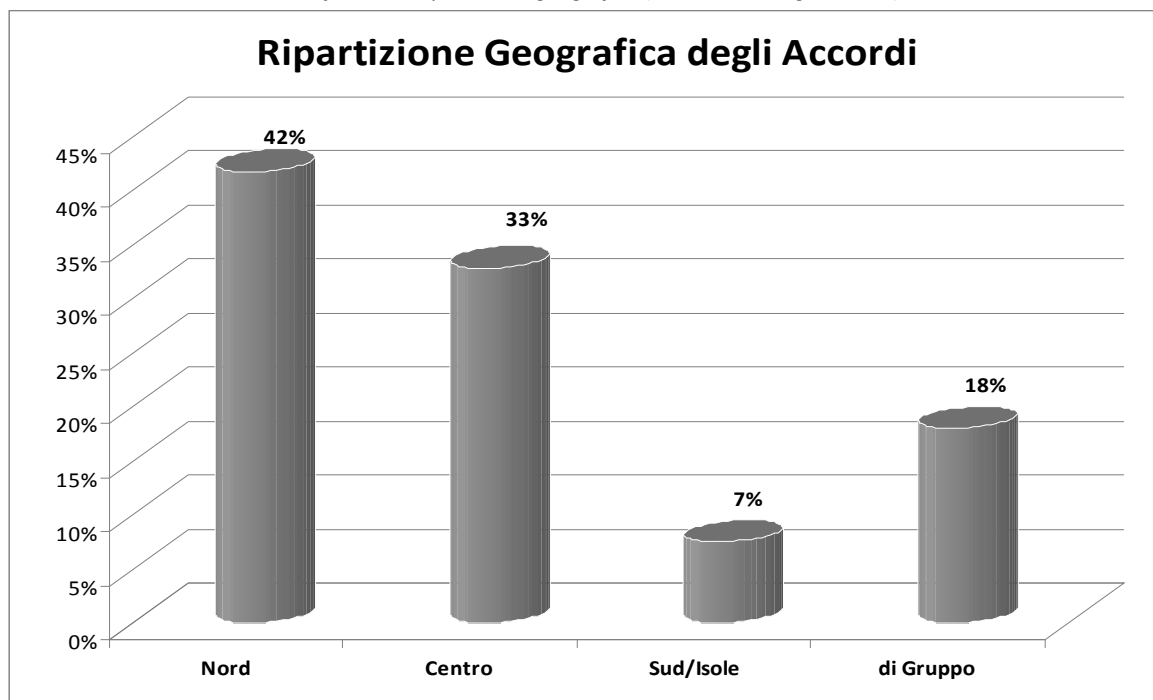
Grafico 4 Genesi dell'Accordo
 (% della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Considerando la ripartizione geografica² (grafico 5) senza tralasciare gli accordi di gruppo validi per tutto il territorio nazionale (18%), si osserva come il 42% degli accordi, pervenuti al nostro Osservatorio, siano stati stipulati nelle Regioni del Nord e il 33% in quelle del Centro. Bassa la produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole (7%) (grafico 5) in funzione del minore tessuto produttivo presente in tali territori.

Grafico 5-La Ripartizione geografica (% sul totale degli accordi)

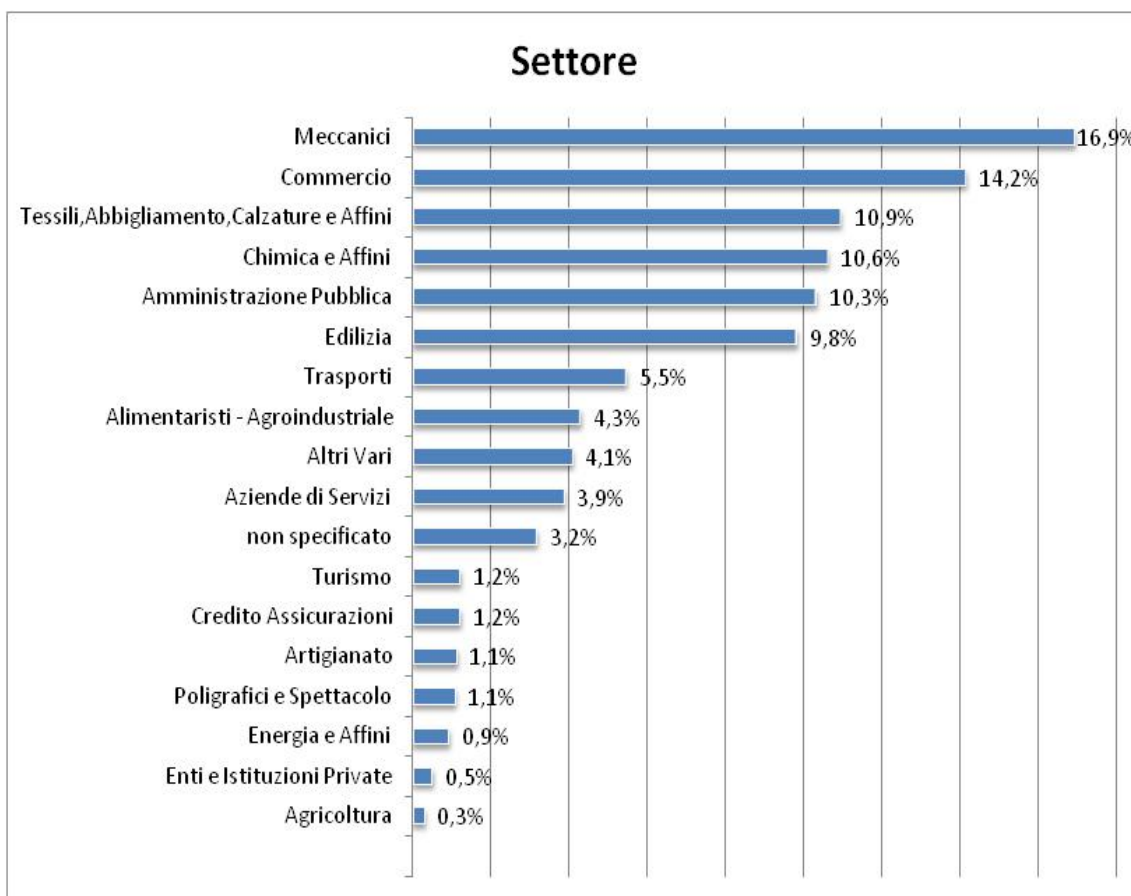


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" Dipartimento Industria CISL

²Ripartizione geografica degli accordi per i tre lotti (Nord, Centro e Sud) e Accordi di gruppo –nazionali
Nord: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Analizzando i dati per settore (*grafico 6*) emerge che la maggior parte degli accordi (suddivisi per settore e area contrattuale in base al CCNL di riferimento) sono stati stipulati nel settore metalmeccanico (17%) seguiti da quelli stipulati nel Commercio (14%), nel settore Tessile (circa l'11%), nel settore chimico (10,6%), nell'Amministrazione Pubblica (10,3%), nell'Edilizia (circa il 10%) nei trasporti (circa il 6%) e a seguire quelli stipulati negli altri settori.

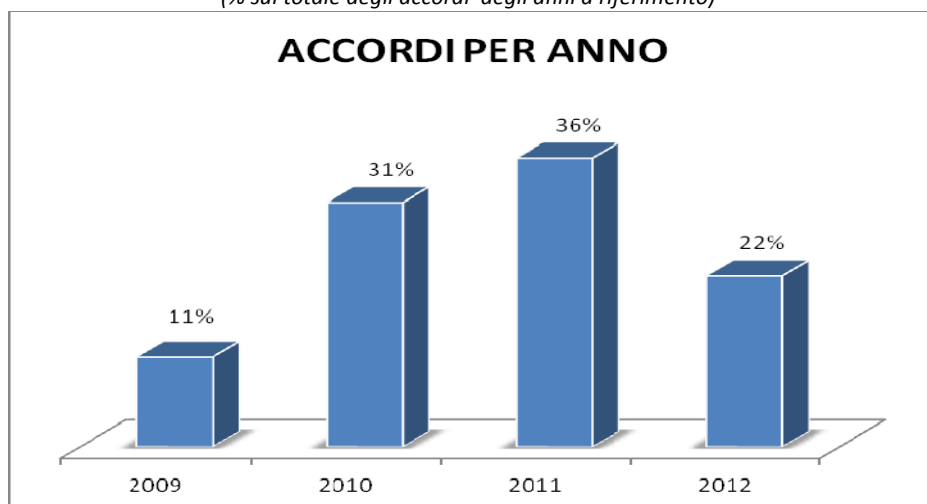
Grafico 6- Ripartizione settoriale (% sul totale degli accordi sottoscritti)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" -Dipartimento Industria CISL

Considerando il numero degli accordi stipulati (*grafico 7*) nei quattro anni presi a riferimento si osserva come il 67% degli accordi ad oggi presenti riguarda la produzione contrattuale che si è svolta negli anni 2010-2011, tornata contrattuale coincidente con la cadenza della maggior parte dei rinnovi degli integrativi aziendali ma anche con la prima ondata di crisi che ha investito l'intero paese.

Grafico 7- La produzione contrattuale negli anni 2009-2011
(% sul totale degli accordi degli anni a riferimento)³



Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria Cisl

³ Le percentuali sono ricavate dal numero degli accordi sottoscritti negli anni 2009-2010-2011-2012 sul totale degli accordi presenti in banca dati.

La portata della contrattazione: le materie negoziate negli accordi

I contenuti della contrattazione aziendale sono alquanto ricchi e articolati. Per comodità di analisi essi sono stati raccolti in 14 materie principali, ma la loro ampiezza ed articolazione è assai maggiore.

Su questo sfondo, la frequenza con cui le diverse materie ricorrono nella contrattazione, presa in esame, individua tuttavia tre gruppi chiaramente distinti.

Il primo comprende contenuti nettamente privilegiati - costituiti dai temi di gestione della crisi, dei diritti sindacali e del salario - la cui probabilità di essere oggetto di contrattazione aziendale supera il 20% del totale degli accordi sottoscritti con il nuovo modello contrattuale, con la punta relativa al salario (40%).

Il secondo invece contiene materie con percentuali che si collocano in una media inferiore (sotto il 20%) comprendente l'orario, il welfare integrativo e la formazione professionale

Il terzo gruppo, invece, contiene materie assai meno praticate, con percentuali che si collocano sotto il 10% comprendente i temi della responsabilità sociale, della partecipazione, delle pari opportunità, della bilateralità, del mercato del lavoro, i temi dell'ambiente, salute e sicurezza, l'organizzazione del lavoro e l'inquadramento professionale.

Questi dati si presentano con regolarità sia negli accordi stipulati nell'anno 2009 che in quelli che si riferiscono agli anni successivi, sebbene l'ordine d'importanza interno a ciascun gruppo registri qualche variazione (*cf. oltre*).

Analizzando i dati singolarmente (*grafico 8*), tra le materie ricorrenti e in testa alla graduatoria troviamo quella retributiva (40%), con istituti che vanno dalle voci a carattere continuativo ed in cifra fissa, a quelle a carattere incentivante e variabili, alle indennità e maggiorazioni. Nel caso delle voci a carattere incentivante sono ancora i premi di risultato ad essere i più frequenti, legati per lo più alla produttività globale dell'azienda, ma con un certo spazio, seppure assai contenuto, trovano posto anche quelli legati al margine operativo lordo o altre formule relativamente innovative.

Segue, in ordine di frequenza, il tema della Gestione delle Crisi (38%) (applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme, Contratti di solidarietà e Ristrutturazione aziendale).

Dopo la Gestione delle Crisi la materia trattata con maggiore frequenza è quella dei Diritti Sindacali (20%) comprensivi di istituti quali le prerogative delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori in azienda, i diritti di informazione e consultazione (in assoluto l'istituto più ricorrente).

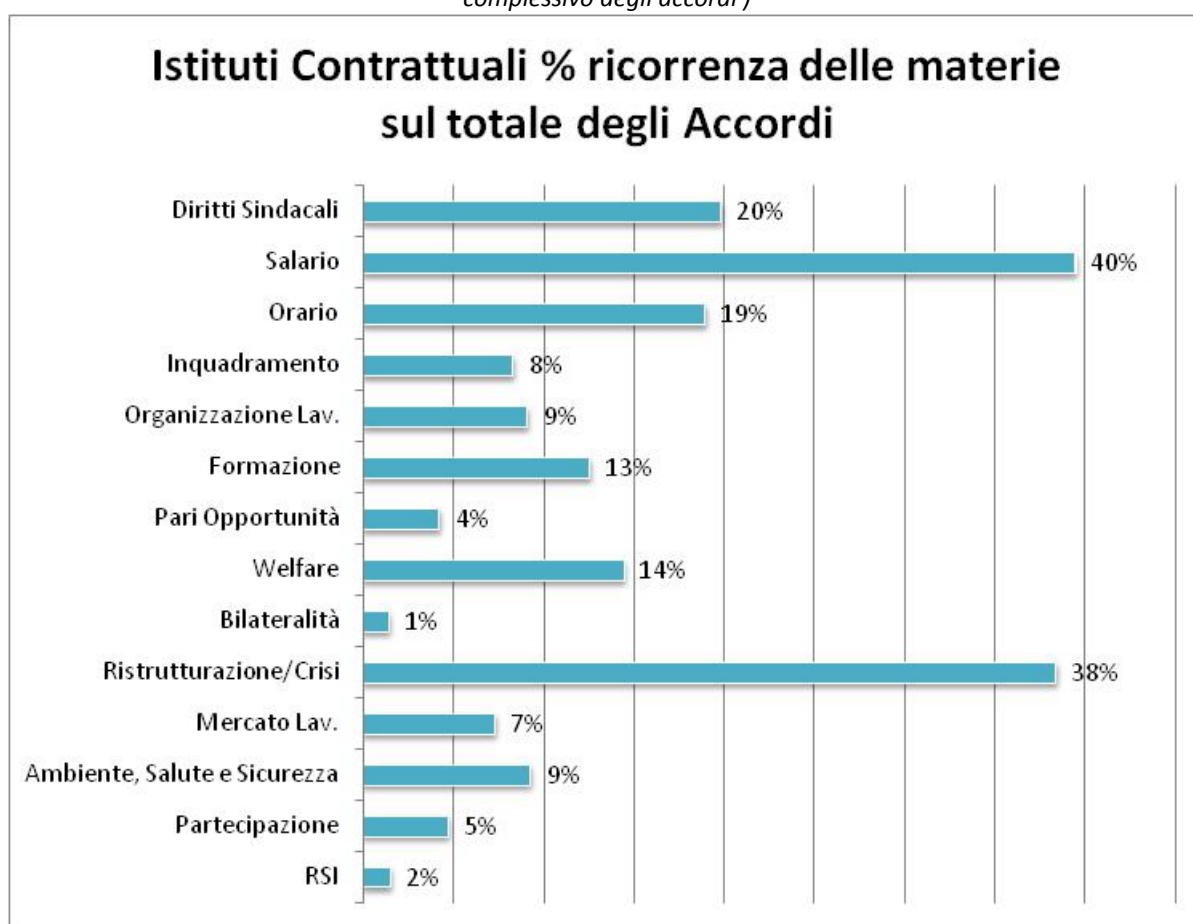
Al 19% troviamo l'Orario di lavoro, articolato in una pluralità di istituti: la struttura generale, la distribuzione, lo straordinario, il part-time, le flessibilità etc.

Al 14% si attesta il Welfare Integrativo e al 13% la Formazione Professionale.

Percentuali relativamente basse riguardano l'Inquadramento (8%), l'Organizzazione del lavoro con il 9%, la tematica dell'Ambiente (9%) e il Mercato del Lavoro (7%).

In fondo alla classifica, la Partecipazione, la Costituzione di Organi paritetici e bilaterali di vario tipo e il tema delle Pari opportunità.

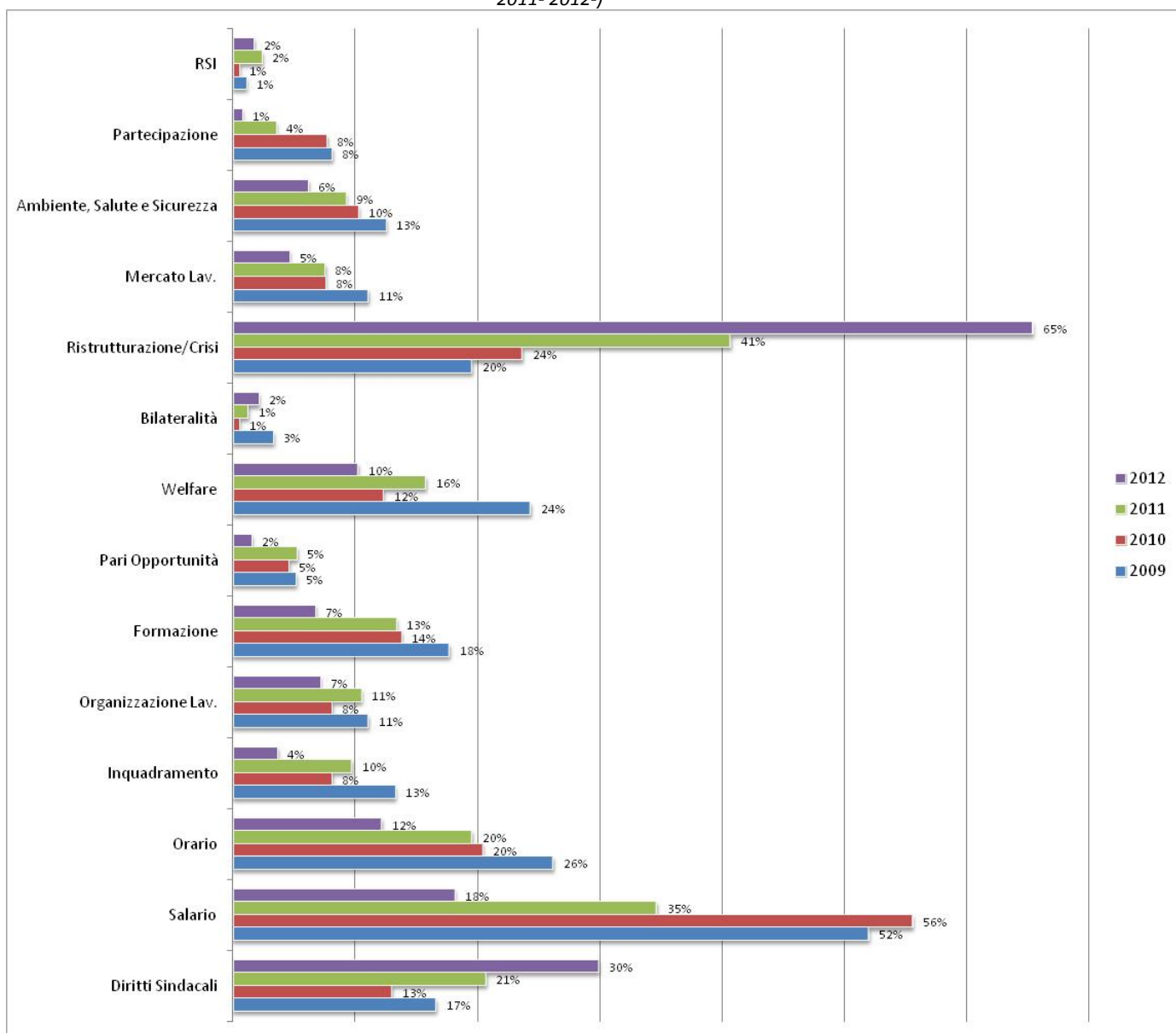
Grafico 8 Le materie oggetto di contrattazione (% di ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale complessivo degli accordi)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Osservando i dati, nell'arco temporale 2009-2012 (grafico 9), si nota una sensibile diminuzione della frequenza con cui alcune materie - *Salario, Orario, Welfare Integrativo, Formazione Professionale, Ambiente Salute e Sicurezza e altre ancora* - ricorrono nella contrattazione (indicativi di un parziale impoverimento della portata dell'attività negoziale) mentre un aumento di percentuale riguarda la negoziazione degli Istituti riguardante la gestione delle Crisi e dei Diritti Sindacali.

Grafico 9 - Le materie oggetto di contrattazione
 (% a confronto sulla ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009- 2010- 2011- 2012-)⁴

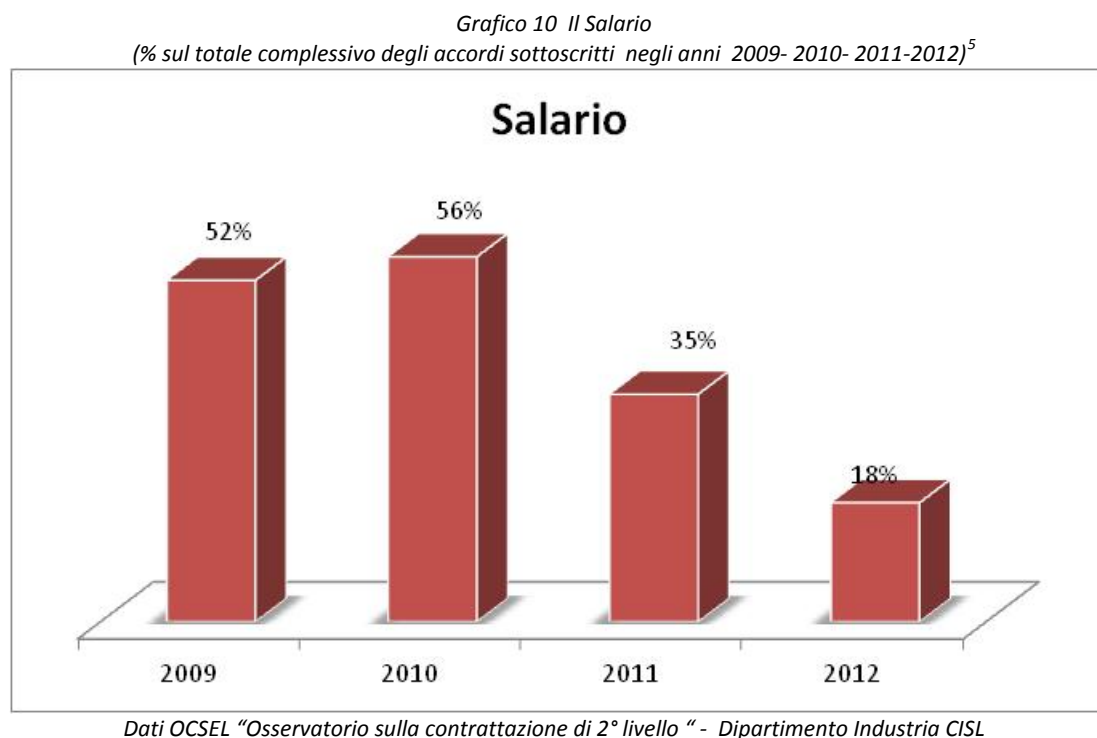


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

⁴Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Salario

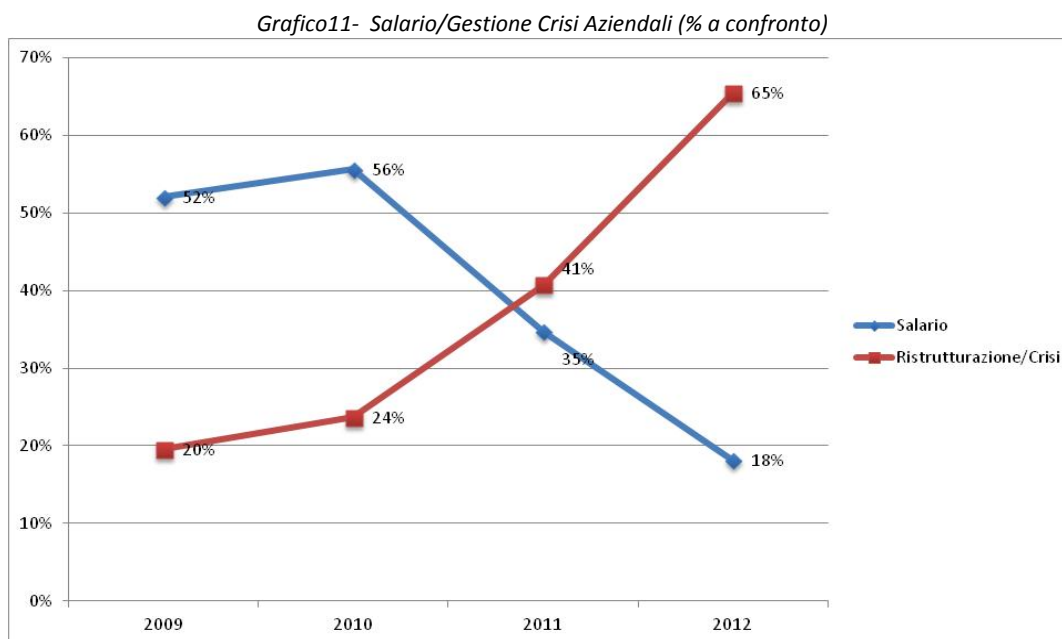
L'analisi sulla frequenza relativa degli aspetti (o materie) del rapporto di impiego trattati negli accordi, analizzate nel dettaglio in questa seconda parte, rileva chiaramente come l'area Salario sia quella maggiormente interessata (40% sul totale degli accordi), anche se negli anni in cui la contrattazione aziendale sul salario appare meno vivace, è in diminuzione (35% nell'anno 2011, 18% nell'anno 2012) (*grafico10*).



Un dato strutturale che, tuttavia, nell'analisi dell'area non possiamo non citare è sicuramente la correlazione esistente tra la situazione di crisi dell'impresa e la minore frequenza con cui si contratta la materia (*grafico 11*).

⁵ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della trattazione della materia distinto negli anni sul totale complessivo degli accordi stipulati negli anni di riferimento.

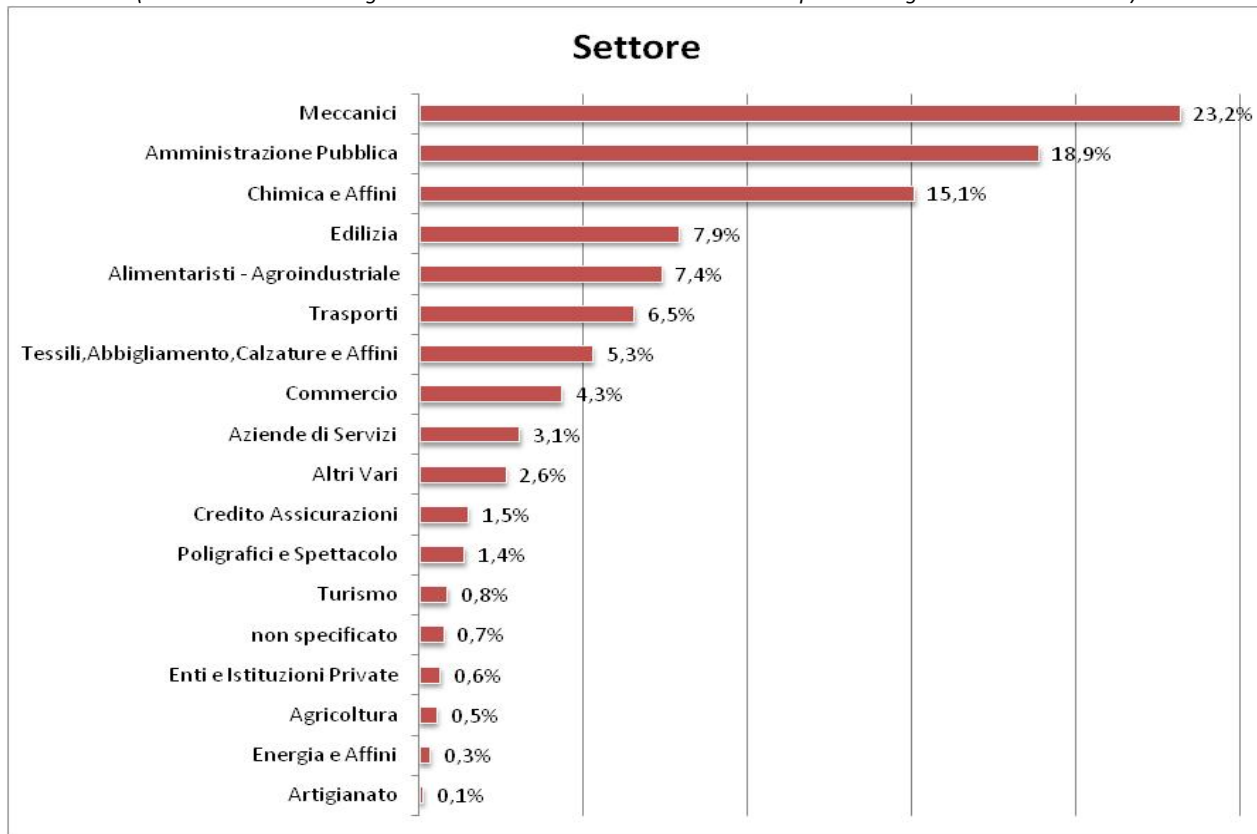
Tralasciando gli anni 2009-2010 la ricorrenza di negoziazione di questa voce va messa in relazione ai molti rinnovi contrattuali ed osservando i dati negli anni della prima ondata di crisi (2010-2011) si osserva come la percentuale di regolamentazione del Salario scende progressivamente passando da un 56% ad un 35% e attestandosi nell'anno 2012 al 18%. Al contrario la percentuale riguardante la gestione delle crisi negli stessi anni presi in esame sale dal 24% al 41%, attestandosi nel 2012 al 65%.



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Analizzando i dati disaggregati per settore (*grafico 12*), la materia è maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (23%), Amministrazione Pubblica (19%), Chimici (15%), Alimentaristi-Agroindustria ed Edilizia (rispettivamente dell'8%).

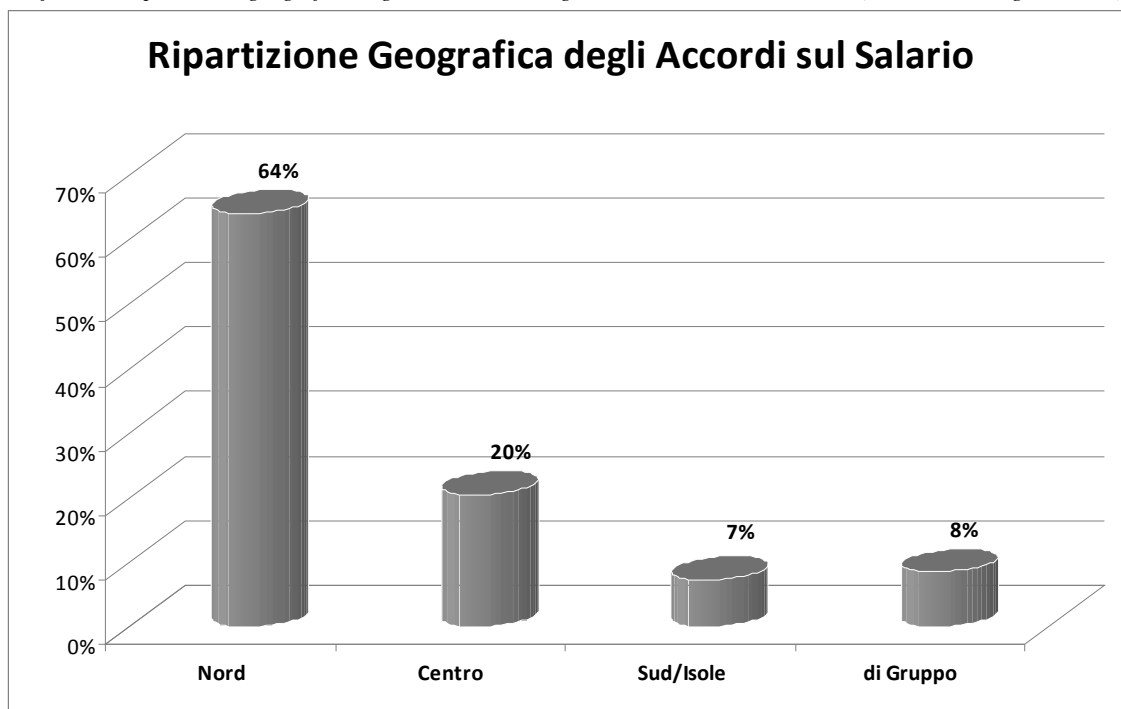
*Grafico12- Salario- ripartizione settoriale
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale complessivo degli accordi sul "Salario")*



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Considerando la ripartizione geografica⁶ (grafico 13) osserviamo una maggiore contrattazione della materia nelle aziende presenti nel Nord (64%) e Centro Italia (20%) seguita da quelle di Gruppo (8%), la cui contrattazione è valida per tutti gli stabilimenti presenti nel territorio nazionale . Bassa la percentuale nelle Regioni del Sud e Isole (7%) ma solo in funzione del minore tessuto produttivo presente in tali territori.

Grafico 13- Ripartizione geografica degli Accordi sulla “gestione delle Crisi aziendali” (% sul totale degli accordi)



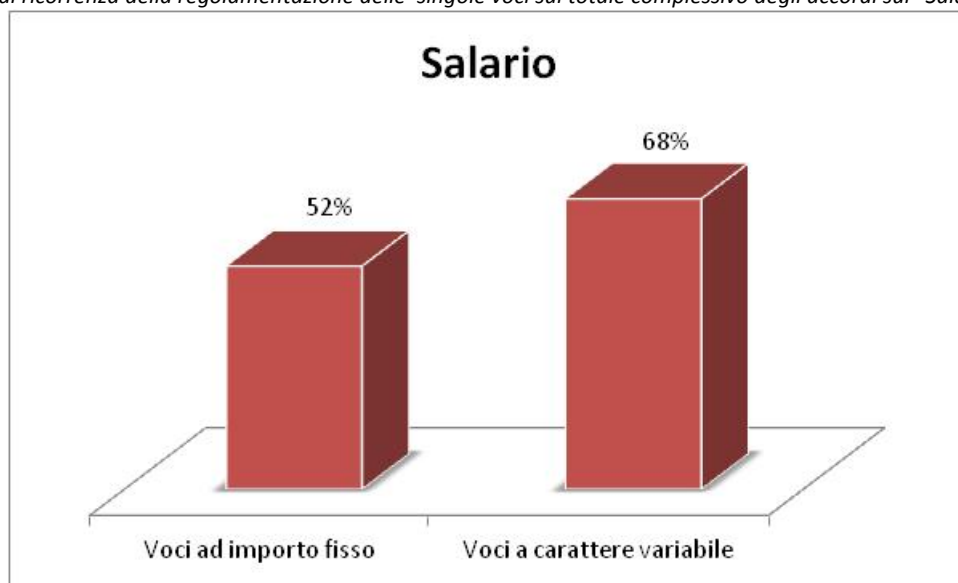
Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - Dipartimento Industria CISL

⁶Ripartizione geografica degli accordi per i tre lotti (Nord, Centro e Sud) e Accordi di gruppo –nazionali:

Nord: Piemonte, Valle d’Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Procedendo con l'analisi dell'andamento delle singole sezioni tematiche di cui è composta l'area Salario (*grafico 14*) – in cui confluiscono sia le voci a carattere continuativo e in cifra fissa sia le voci a carattere variabile nonché le maggiorazioni o indennità (quali voci retributive più direttamente collegate alle peculiari modalità di svolgimento della prestazione) i dati evidenziano come sia il Salario Variabile ad essere maggiormente contrattato in azienda (68%) a differenza delle voci ad importo fisso che vengono trattate solo nel 52% degli accordi.

*Grafico 14- Presenza delle singole voci negli accordi che si riferiscono all'area "Salario"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale complessivo degli accordi sul "Salario")*

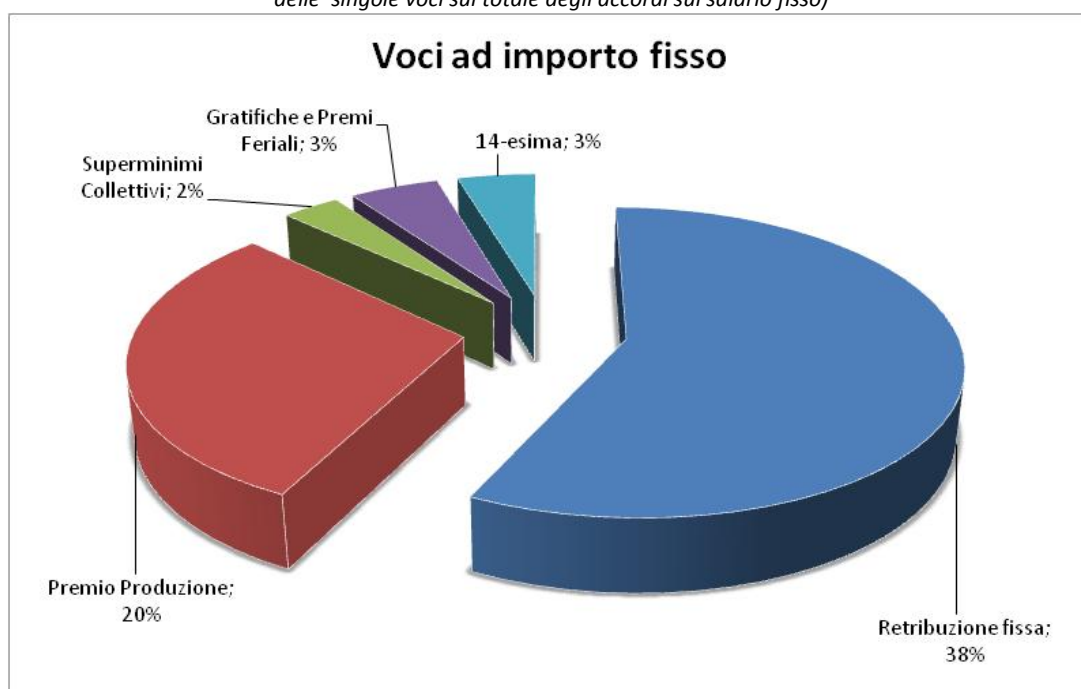


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Voci ad importo fisso

Entrando nel dettaglio delle singole sottovoci rientranti nella sezione “Voci ad importo fisso” - in cui confluiscono premi di produzione, salario fisso e/o retribuzione, superminimi collettivi, gratifiche e premi feriali - su valori modesti sono le percentuali degli accordi che riguardano la retribuzione (38%) e la determinazione dei premi di produzione in cifra fissa (20%) (grafico 15).

Grafico 15-Presenza delle singole voci ad importo fisso negli accordi relativi all'area “Salario”(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul salario fisso)

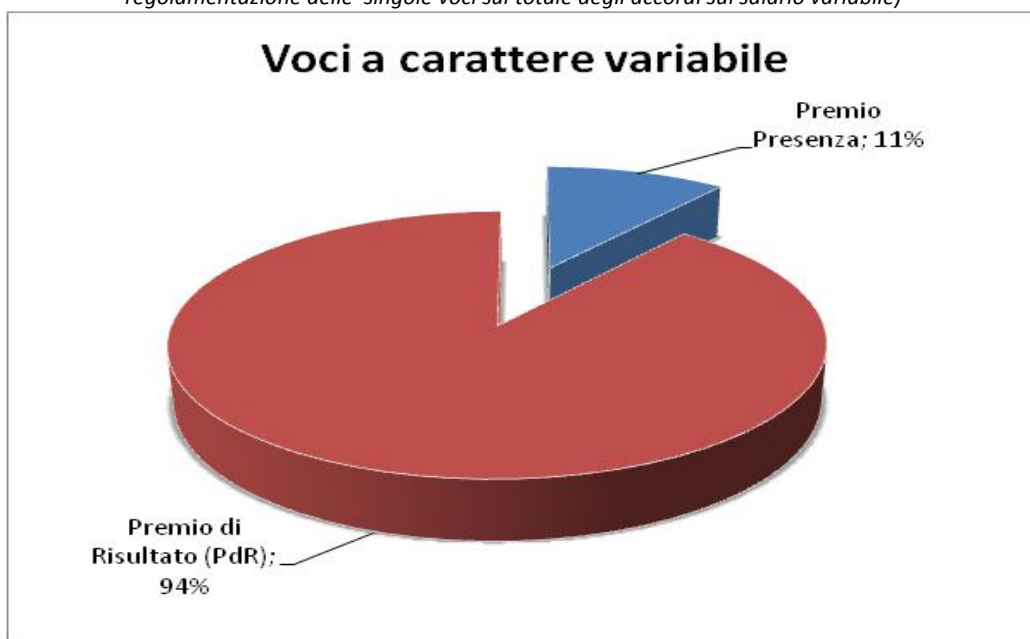


Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello” - Dipartimento Industria CISL

Voci a carattere variabile: Premio di Risultato (PdR) e la tipologia degli indicatori utilizzati

Nel caso delle voci a carattere variabile (*grafico 16*) sono i premi di risultato (94%) ad essere i più frequenti legati ad obiettivi concordati tra le parti.

Grafico 16- Presenza delle singole voci ad importo variabile negli accordi relativi all'area "Salario" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul salario variabile)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

In realtà, anche se viene ripetutamente dichiarata la totale variabilità del PdR, va detto che in alcuni casi sono state introdotte delle clausole di revisione e/o dei meccanismi in grado di garantire un valore minimo del premio.

I molteplici indicatori utilizzati per determinare il PdR, ovvero, per agganciare le retribuzioni all'andamento economico aziendale fanno emergere un quadro complesso e variegato.

Per semplicità e per esigenze di sintesi abbiamo distinto questi parametri in tre principali tipologie (indicatori tecnico-produttivi, indicatori di bilancio, formule miste produttività o redditività o altro), sebbene non sia facile ed immediato creare una netta linea di demarcazione, in quanto gli indicatori sono spesso rappresentati da una combinazione di parametri, collegati tra loro da formule più o meno complesse.

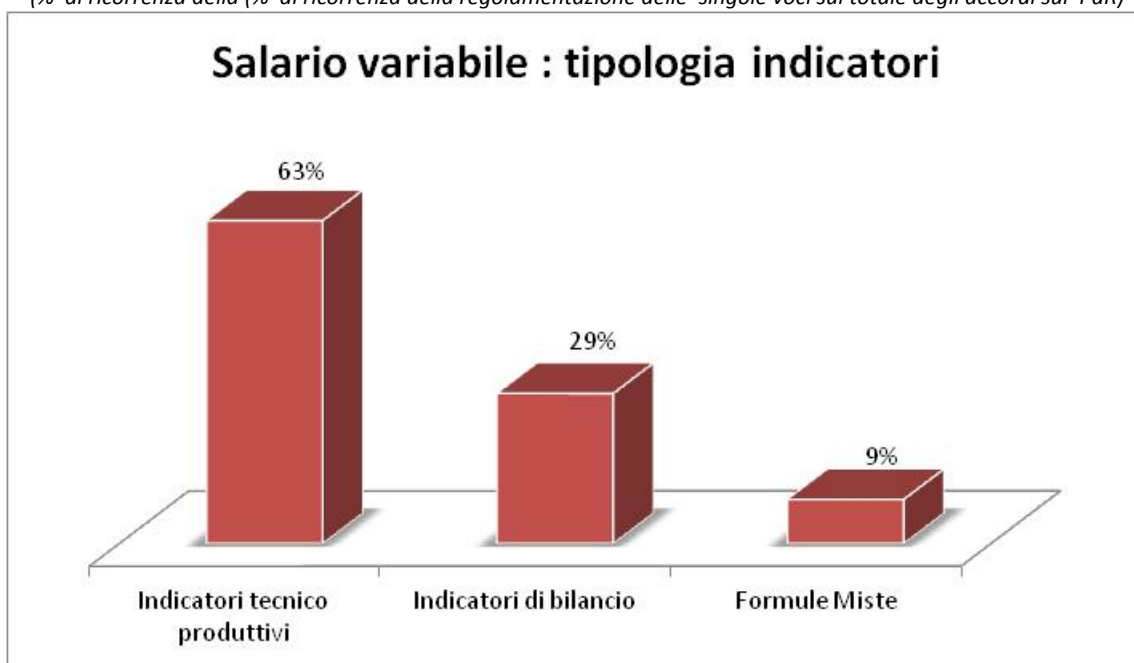
Dall'analisi generale risulta che gli indicatori più utilizzati (*grafico 17*), sono quelli tecnico-produttivi (63%) (riferibili a produttività, efficienza, flessibilità, qualità, presenza assunta come obiettivo della

prestazione, mentre in seguito ci soffermeremo sulla presenza come correttivo individuale per la distribuzione del premio) seguiti da quelli di bilancio (29%) e formule miste (9%).

Gli indicatori di bilancio maggiormente rinvenibili nella determinazione del Pdr sono sostanzialmente quattro (MOL, Ebit, Fatturato ed Ebitda), mentre si evidenzia lo scarso utilizzo come obiettivo della voce relativa all'utile netto di bilancio.

Inoltre, quasi tutti questi parametri tendono ad essere utilizzati congiuntamente nello stesso accordo. In effetti sono pochissimi gli accordi che legano la retribuzione variabile ad un solo parametro (6%), mentre la stragrande maggioranza utilizza meccanismi più complessi che fanno riferimento a più indicatori.

Grafico 17-Tipologia Indicatori
(% di ricorrenza della (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul Pdr)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria Cisl

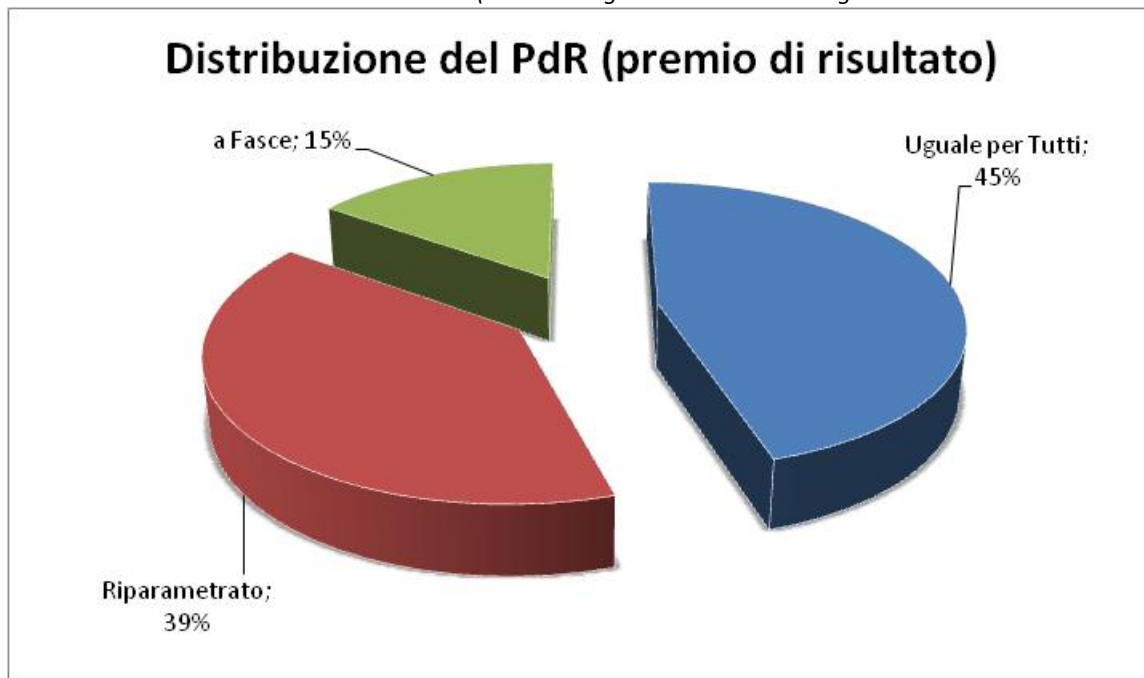
La decisione circa gli indicatori da utilizzare nei meccanismi premianti influenza in modo non indifferente gli schemi di suddivisione del rischio tra le parti. La scelta di utilizzare principalmente indicatori di produttività e di qualità riduce il rischio della variabilità degli importi concordati, e allo stesso tempo funge in alcuni casi da incentivo ad una maggiore partecipazione ed impegno alla riduzione delle inefficienze del sistema produttivo.

In questa sezione si è analizzato anche il dato concernente gli strumenti di gestione e controllo dei risultati del Pdr riscontrando una carenza: solo il 10% degli accordi prevedono un controllo dei risultati dei vari sistemi premianti regolamentati in azienda.

La distribuzione del premio

Per quanto concerne la distribuzione del premio e cioè se questo è uguale per tutti, riparametrato o, con una soluzione intermedia a fasce, solo il 45% degli accordi sul salario variabile ha indicato il dato. Tuttavia si nota un prevalere del criterio “uguale per tutti”, motivato in parte, da una scarsa specializzazione degli indicatori per area di lavoro (grafico 18).

Grafico 18- Distribuzione del “Premio di Risultato” (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - Dipartimento Industria CISL

Il correttivo individuale di presenza

Si deve rilevare, inoltre, la forte importanza attribuita alla presenza intesa non come obiettivo di prestazione ma come criterio per determinare la partecipazione del lavoratore ai benefici maturati in funzione del raggiungimento di altri obiettivi di produttività, qualità e redditività.

Dall'analisi risulta che il 24% degli accordi introducono un correttivo individuale di presenza.

In tale contesto, la presenza viene utilizzata per mantenere un rapporto di causalità fra risultati e premio: la maggior presenza sul posto di lavoro implica un maggiore apporto al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nell'accordo aziendale.

Il tema della presenza pertanto, risulta essere l'elemento di confronto maggiormente oggetto di discussione.

Lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione

Nei criteri di erogazione solo l'11% degli accordi sul salario variabile prevedono la regolamentazione proporzionale della corresponsione del premio anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato e l'8% quelli che disciplinano la materia anche ai lavoratori in somministrazione.

Indennità e Maggiorazioni

Più contenuta appare la diffusione delle forme di indennità, il 15% sul totale degli accordi sul salario.

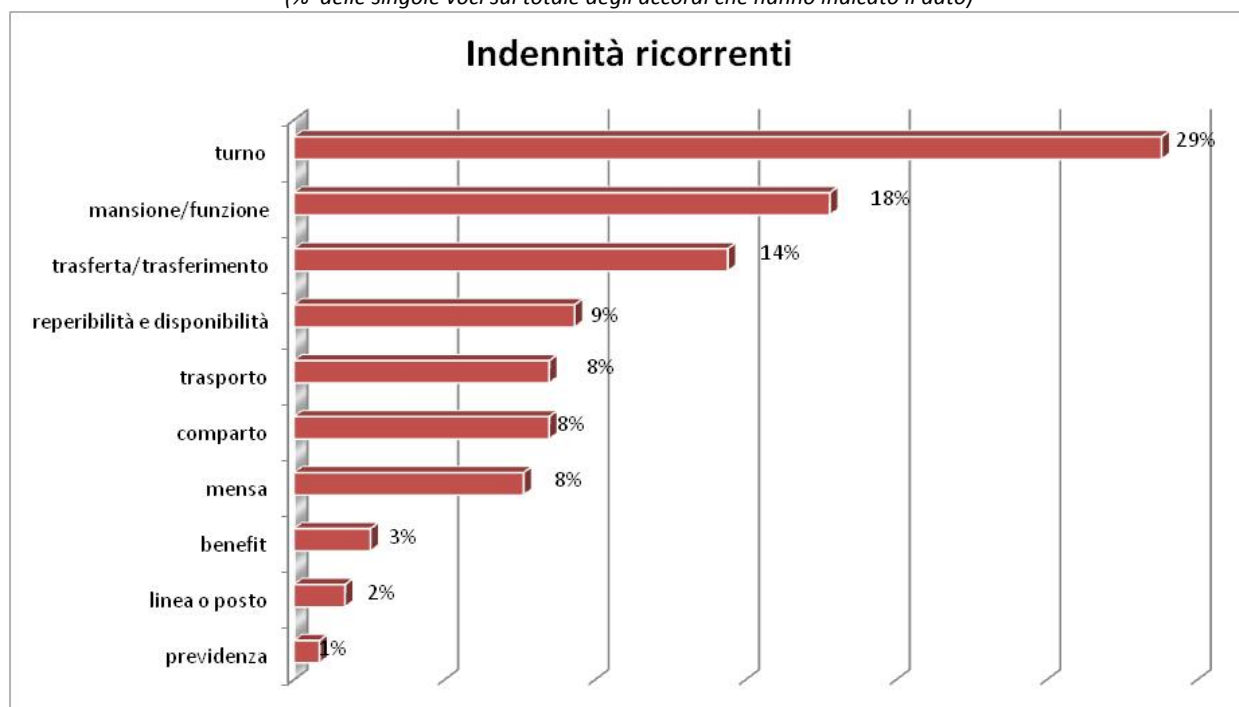
Il 25% degli accordi regola, invece, le maggiorazioni per orario straordinario, dal turno diurno al notturno, dal festivo al settimanale.

Tra le indennità maggiormente contrattate (*grafico 19*) troviamo le indennità di turno (29%), seguite dalle indennità di mansione/funzione (18%) e di trasferta/trasferimento (14%). Percentualmente inferiore i dati concernenti le altre indennità (mensa, trasporto e comparto rispettivamente l'8%).

L'istituto della reperibilità viene disciplinato nell' 8% degli accordi.

Bassissima la percentuale riferita all'indennità di polivalenza, di linea o posto.

*Grafico 19– Le indennità ricorrenti negli accordi
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)*



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

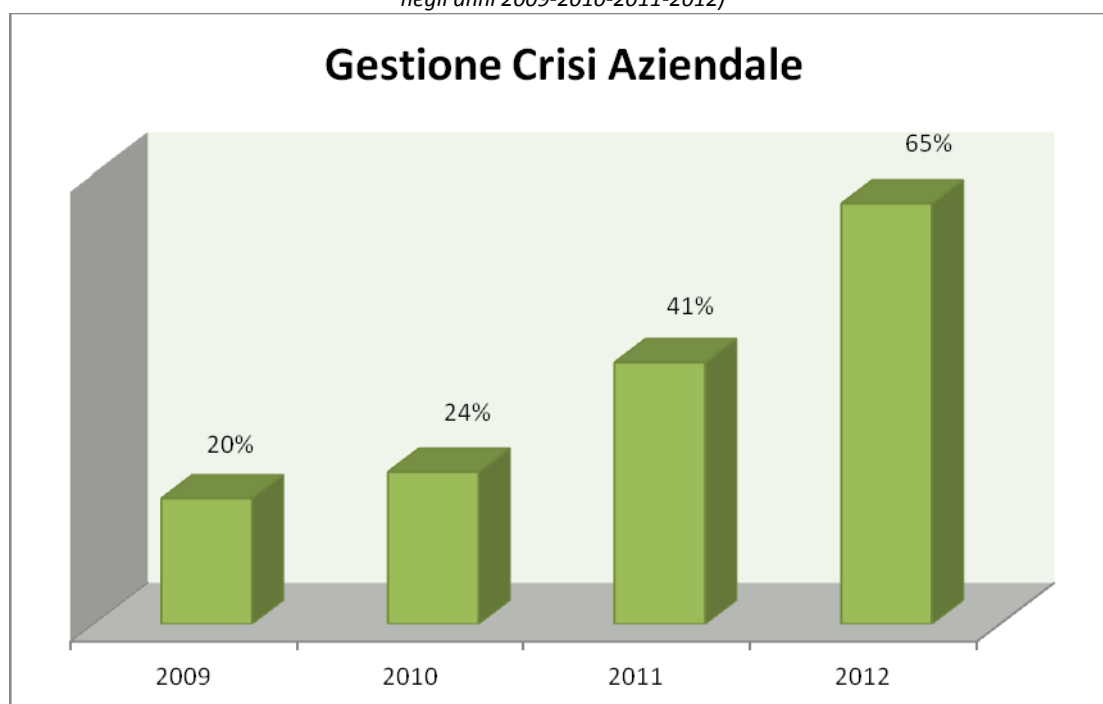
Gestione delle Crisi Aziendali

La seconda materia trattata, in ordine di percentuale, è la gestione delle Crisi Aziendali. Dato che trova conferma nel ruolo difensivo che ha assunto la contrattazione di 2° livello, in quest' ultimi anni, cercando di controllare i meccanismi di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero, ma intervenendo solo raramente nelle scelte di politica industriale.

Difatti, dall'analisi dei dati emerge come la gestione delle crisi aziendale sia uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda dal 2009 ad oggi (dopo il Salario), con una percentuale del 38%⁷ (grafico 8).

Analizzando la distribuzione del dato complessivo della "Gestione delle Crisi" (35%) negli ultimi 4 anni (2009-2012) (grafico 20) si evidenzia un notevole trend in salita della trattazione della materia (da un 20% nel 2009 si passa ad 41% nel 2011 fino ad una punta del 65% nel 2012).

Grafico 20- Regolamentazione della materia "Gestione delle Crisi Aziendali" (% sul totale complessivo degli accordi sottoscritti negli anni 2009-2010-2011-2012)

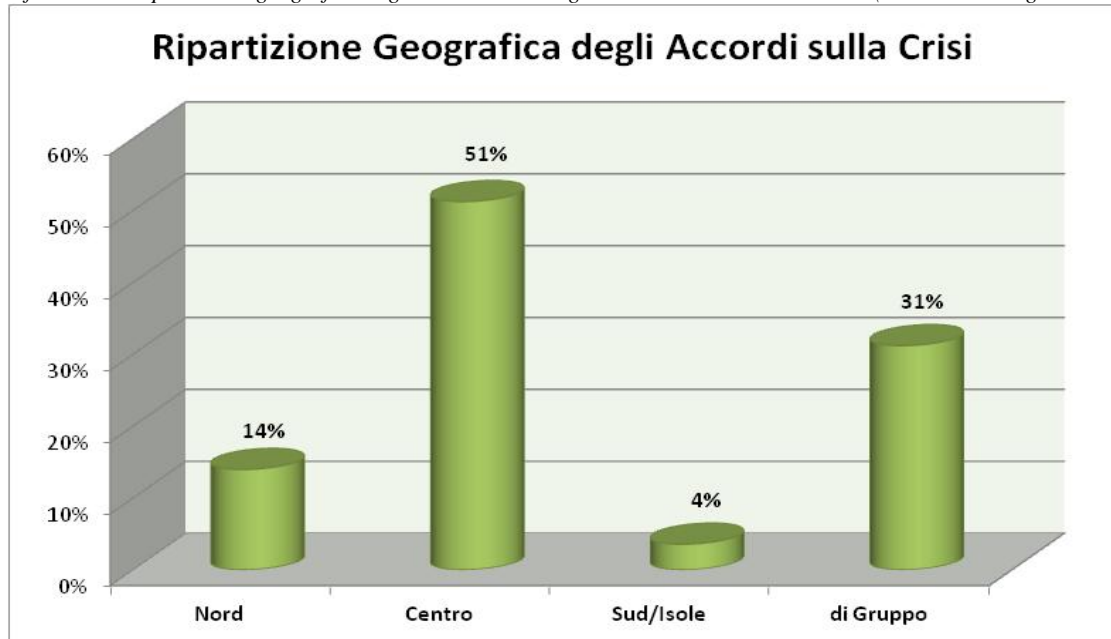


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

⁷Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole sul totale degli accordi presenti in banca dati OCSEL e stipulati negli anni 2009-2012.

Considerando la ripartizione geografica⁸ (grafico 21) osserviamo, invece, una maggiore contrattazione della materia nelle aziende presenti nel Centro Italia (51%) seguita da quelle di Gruppo (31%), la cui contrattazione è valida per tutti gli stabilimenti presenti nel territorio nazionale e da quelle del Nord Italia (14%). Bassa la percentuale nelle Regioni del Sud e Isole (4%).

Grafico 21-La Ripartizione geografica degli Accordi sulla "gestione delle Crisi aziendali" (% sul totale degli accordi)



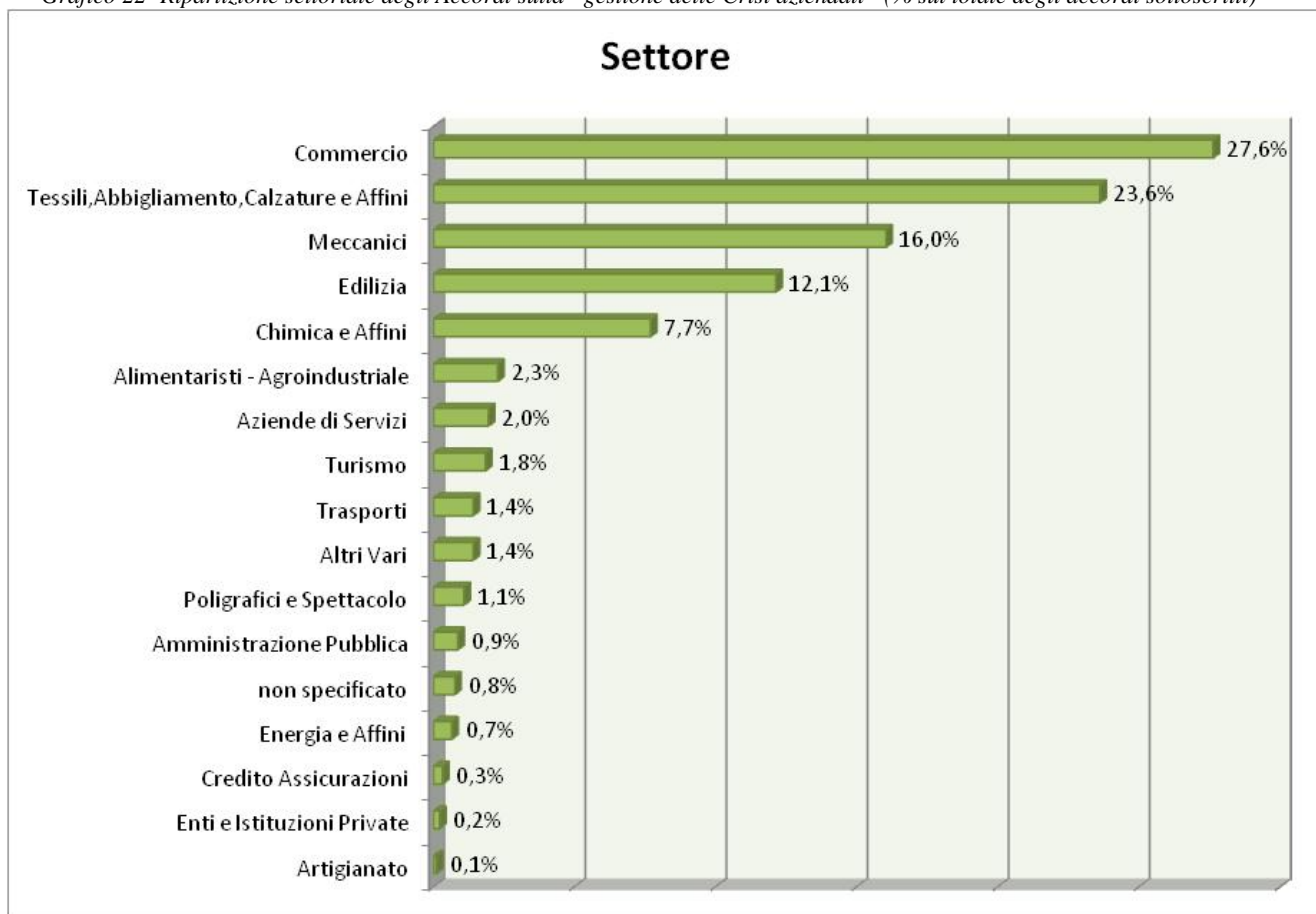
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

⁸Ripartizione geografica degli accordi per i tre lotti (Nord, Centro e Sud) e Accordi di gruppo –nazionali:

Nord: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Analizzando i dati disaggregati per settore (*grafico 22*), la gestione della crisi ha interessato maggiormente le aziende del settore Commercio (circa il 28%) seguiti dalle Aziende Tessili e Abbigliamento (circa il 24%) e dalle Aziende appartenenti al settore Metalmeccanico (16%) e al comparto Edilizia (12%).

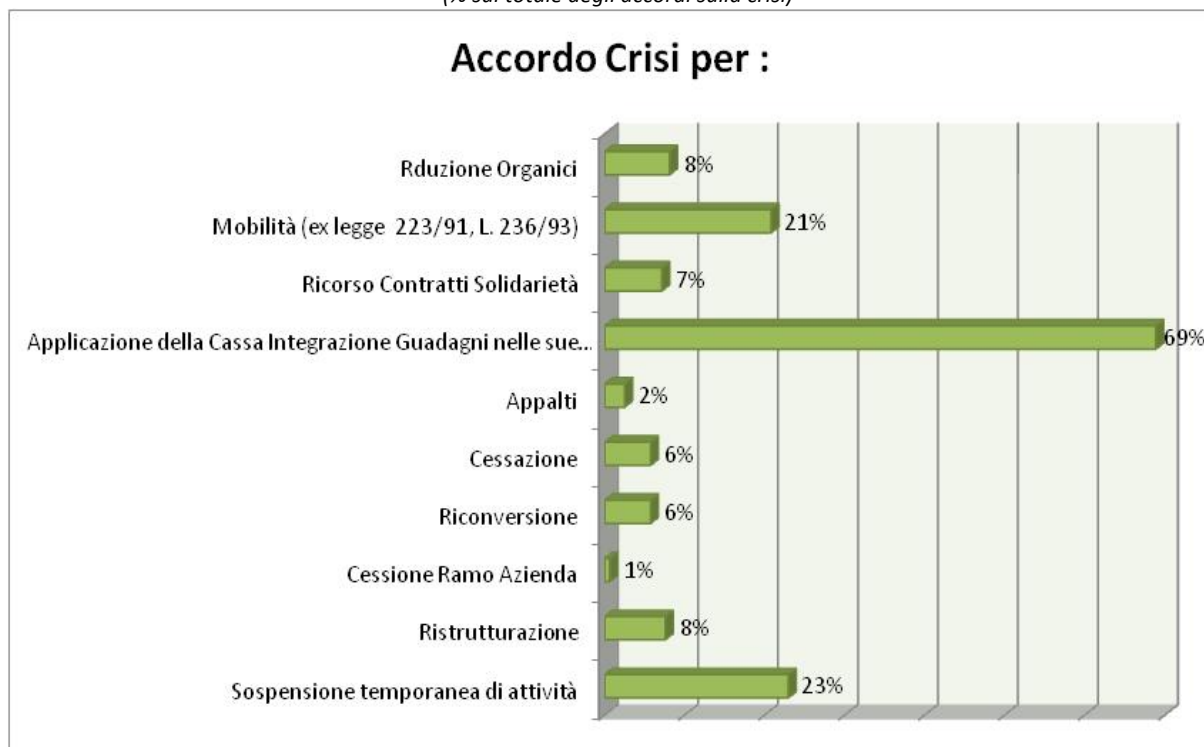
Grafico 22- Ripartizione settoriale degli Accordi sulla "gestione delle Crisi aziendali" (% sul totale degli accordi sottoscritti)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali, si osserva una maggiore negoziazione della Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (69%) che ha interessato n. 35763 lavoratori⁹, seguita dalla negoziazione di sospensioni temporanee di attività (22%), dal ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (23%) e dalla riduzione di organici (8%) (grafico 23).

Grafico 23- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
(% sul totale degli accordi sulla crisi)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" Dipartimento Industria CISL

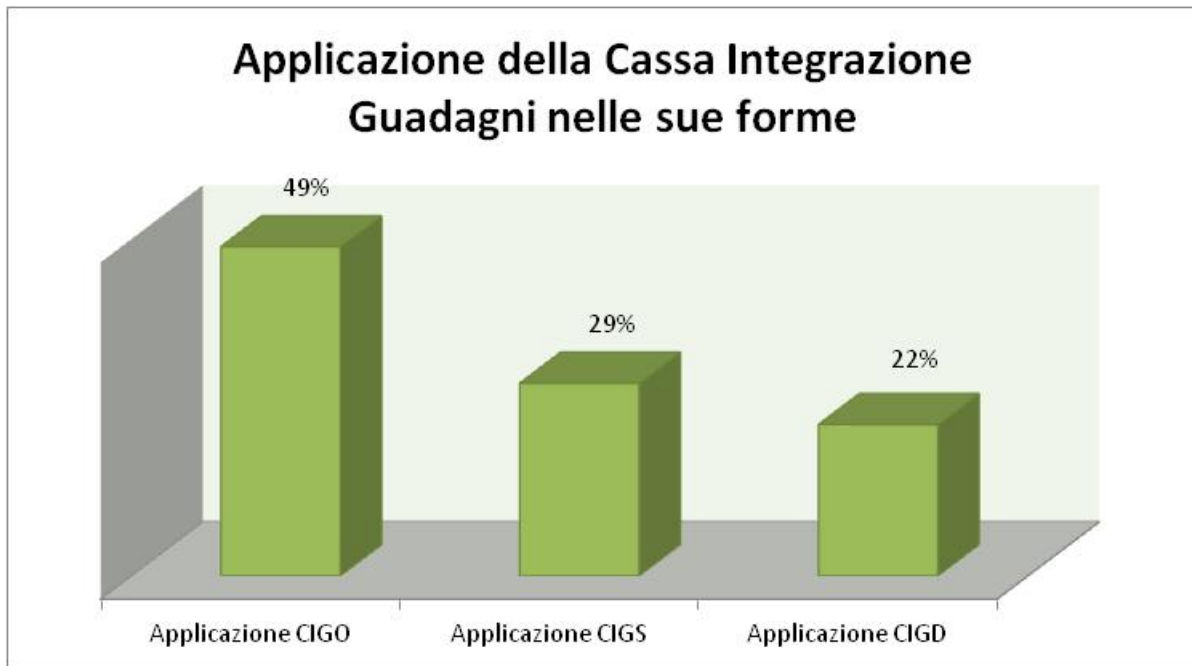
Gli elevati valori delle quattro sezioni, cassa integrazione guadagni, mobilità ex legge 223/91 e 236/93, sospensione temporanea di attività e riduzione di organici, vanno messi in relazione con il trend economico negativo che ha caratterizzato il sistema economico in questi anni e che ha generato pesanti ripercussioni sull'andamento della produzione aziendale e sulle dinamiche occupazionali.

Molto basso, invece, il ricorso allo strumento dei contratti di solidarietà (7%) al fine di gestire le conseguenze negative delle riduzioni di personale e come strumento più idoneo per fronteggiare crisi occupazionali risolvibili in tempi medio lunghi.

⁹ Il dato è riferito al numero dei dipendenti di quelle aziende investite dai processi di ristrutturazione e crisi cui fa capo il relativo accordo di 2° livello e presenti in OCSEL.

Per quanto concerne l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme (69%), il 49% degli accordi ha negoziato il ricorso all'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, il 29% la Cassa Integrazione Straordinaria, il 22% la CIG in Deroga, strumento che ha permesso di assicurare una copertura in quei settori privi di ammortizzatori sociali collettivi (grafico 24).

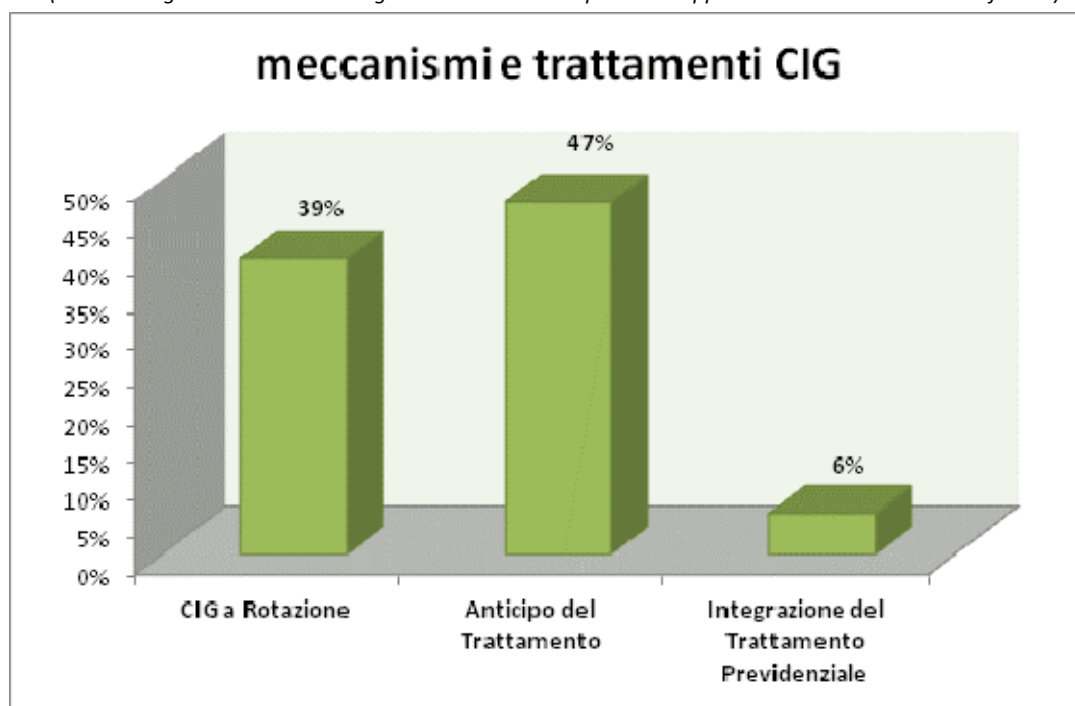
Grafico 24- Presenza delle singole voci "ammortizzatori sociali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" Dipartimento Industria Cisl

Inoltre del 69% degli accordi che hanno negoziato la Cassa Integrazione guadagni nelle sue forme, il 39% ha previsto il meccanismo della CIG a rotazione, il 47% l'anticipo del trattamento previdenziale a carico dell'azienda e solo un 6% un'integrazione del trattamento previdenziale (grafico 25).

Grafico 25- Presenza delle singole voci "meccanismi e trattamento CIG" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2 livello" Dipartimento Industria CISL

Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali (CIGO, CIGS etc...) troviamo anche la negoziazione di forme di garanzie occupazionali (20%), entrambi tipici istituti legati alle crisi aziendali e ai processi di riorganizzazione.

Con questa contrattazione il soggetto sindacale ha mirato, nel primo caso, a verificare le motivazioni del ricorso alla Cig e a definire le modalità dell'intervento e, nel secondo, a concordare garanzie di non licenziamento.

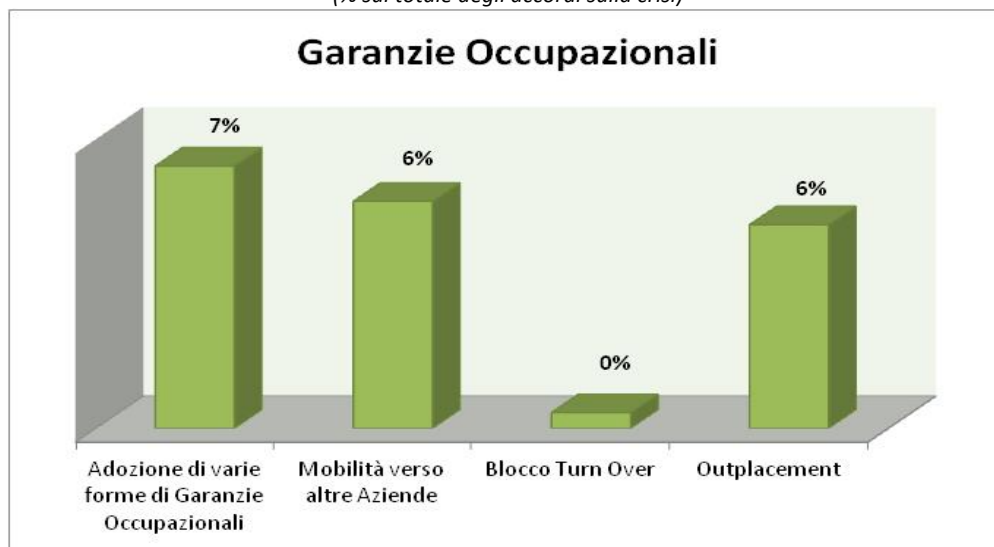
Nel dettaglio (grafico 26):

- l'adozione di varie forme di garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali in aziende in crisi (nello specifico: trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, mobilità interna, riduzione degli orari per tutti a tutela del mantenimento dell'organico in forza all'azienda, trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente in quello di socio-lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rientro dei lavoratori in

azienda al termine del trattamento CIGS) sono previste nel 7% degli accordi sulle gestioni delle “Crisi Aziendali”;

- sempre a tutela dell’occupazione il 6% degli accordi c.d difensivi ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrante nella gestione;
- un altro 6% degli accordi ha negoziato forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso iniziative di outplacement e/o formazione strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno, con l'obbligo dei lavoratori di avvalersi degli Uffici per l'Impiego.

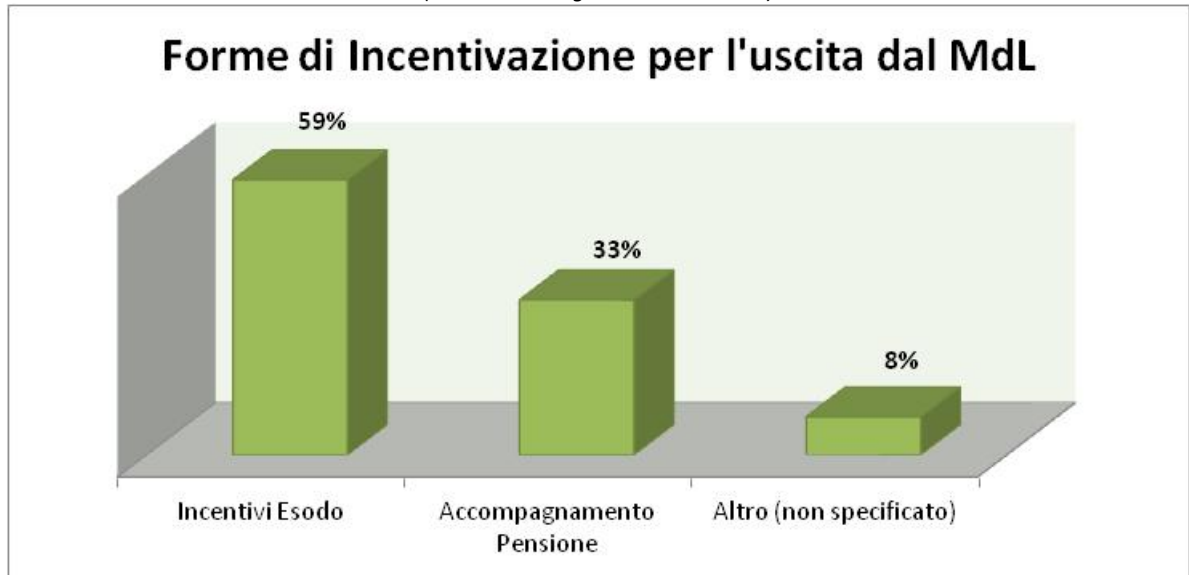
Grafico 26-Presenza delle singole voci “garanzie occupazionali” negli accordi relativi all’area “Gestione Crisi ”
(% sul totale degli accordi sulla crisi)



Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - Dipartimento Industria CISL

Al contrario nel 16% degli accordi sulla "Crisi" vengono, invece, negoziate forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro (quali: incentivi all'esodo (59%) accompagnamento alla pensione (33%) e altro (8%) (grafico 27).

- Grafico 27- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
 - (% sul totale degli accordi sulla crisi)

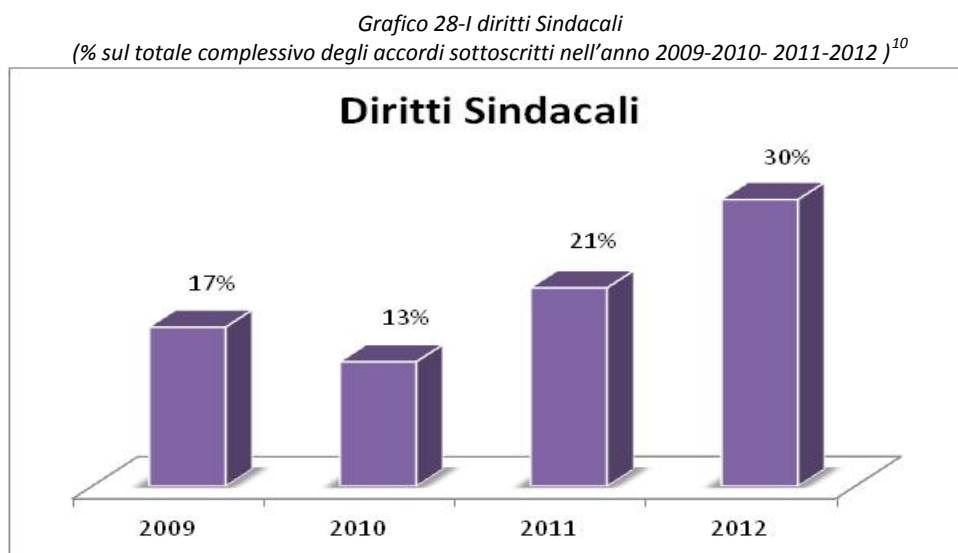


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Diritti Sindacali

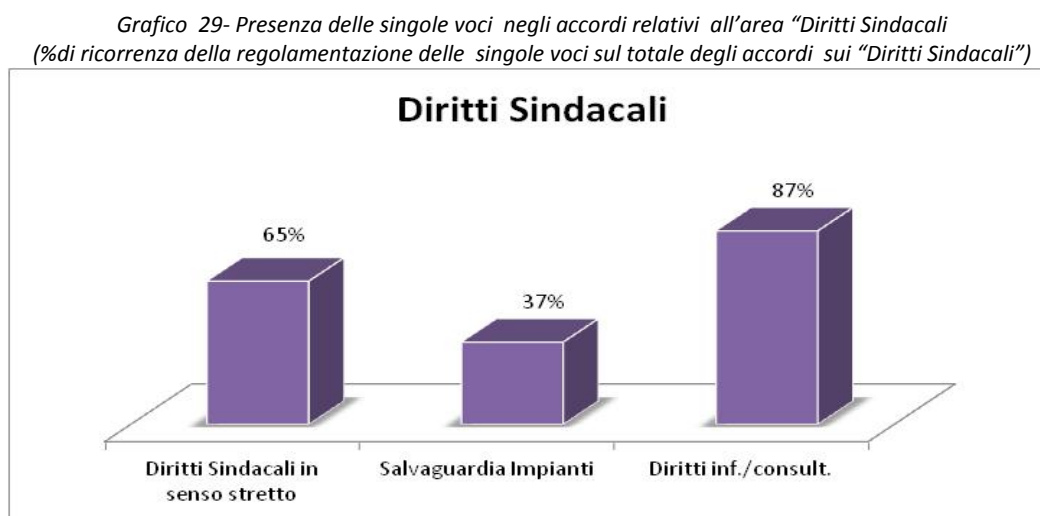
Sempre in ordine di frequenza sulla ricorrenza di regolamentazione delle materie negli accordi, al terzo posto troviamo il tema dei diritti sindacali con il 20%.

Interessante è il trend di crescita della trattazione della materia dal 2009 al 2011 (grafico 28).



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Esaminando, nel dettaglio, le informazioni si può notare come in quest'area al primo posto si posizionano i diritti di informazione e consultazione (87%) seguiti dai diritti sindacali in senso stretto (65%) e la salvaguardia degli impianti con il 37% (grafico 29).

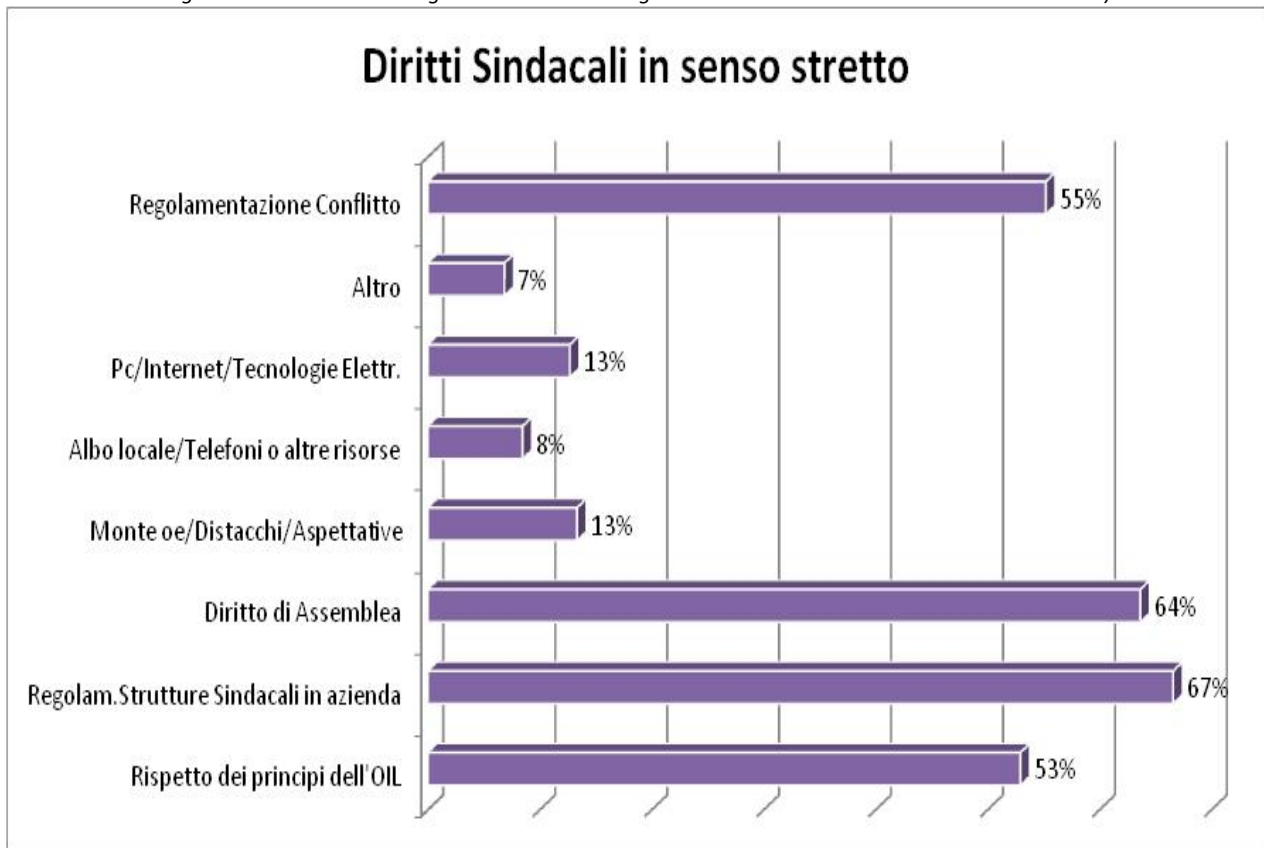


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

¹⁰ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011- 2012.

Analizzando nel dettaglio le singole voci ricorrenti nella regolamentazione dei diritti sindacali in senso stretto (65%), al primo posto troviamo la regolamentazione delle strutture sindacali aziendali con il 67% segue la regolamentazione del diritto di assemblea (64%). In percentuale inferiore la regolamentazione del conflitto (55%) e il rispetto dei principi dell'OIL (53%) (grafico 30).

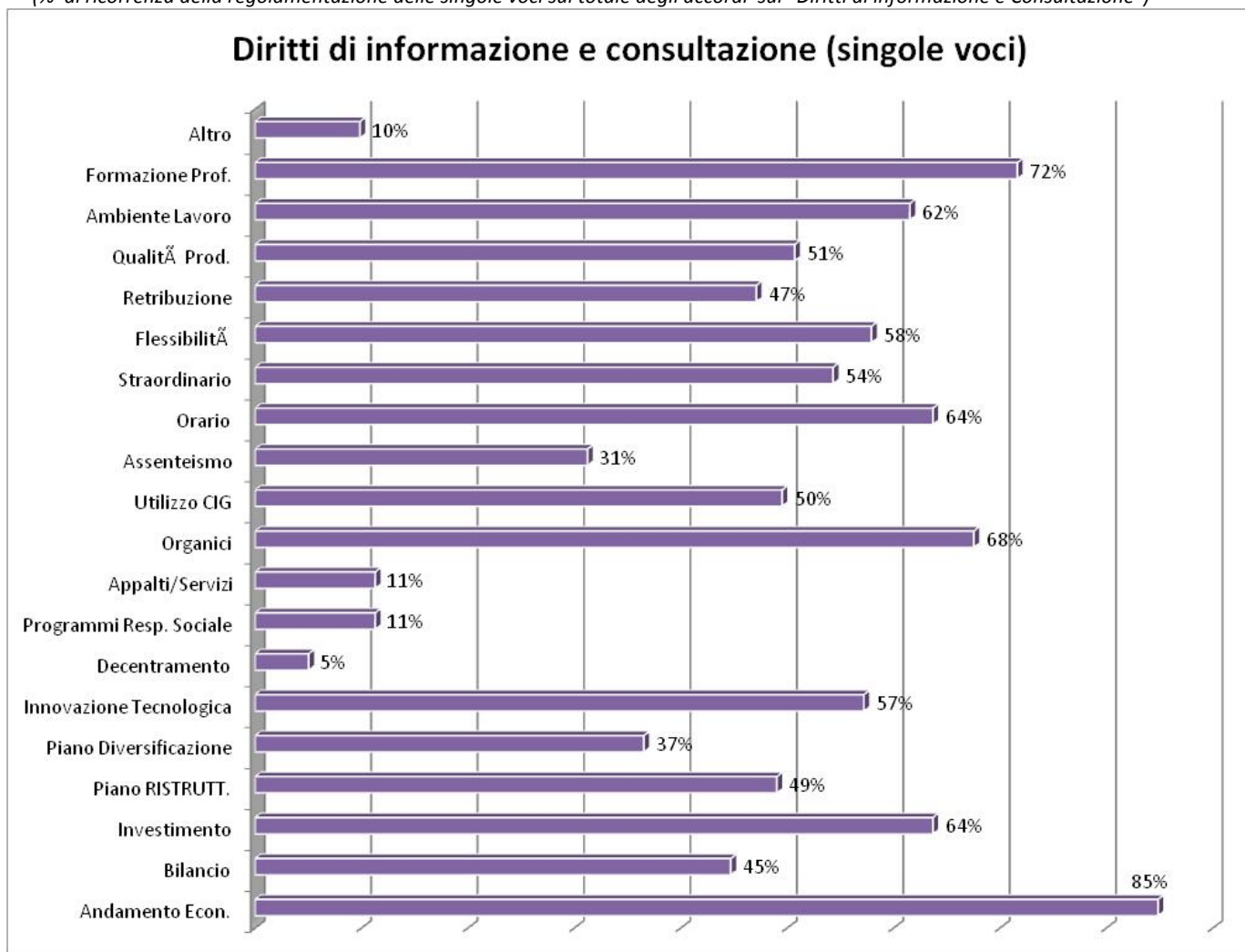
Grafico 30- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti Sindacali in senso stretto" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "Diritti Sindacali in senso stretto")



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne invece la ricorrenza delle singole voci riguardante i diritti d'informazione e consultazione (87%) (grafico 31) al primo posto con l'85% vi è l'informativa sull'andamento economico e produttivo dell'azienda, mentre bisogna scendere al 7° posto (57%) prima di sentire parlare di informazione e consultazione sui piani di innovazioni aziendali, all'11° (49%) per leggere "ristrutturazione", al 13° (37%) per "diversificazione".

Grafico 31- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti di informazione e Consultazione"
 (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "Diritti di informazione e Consultazione")



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

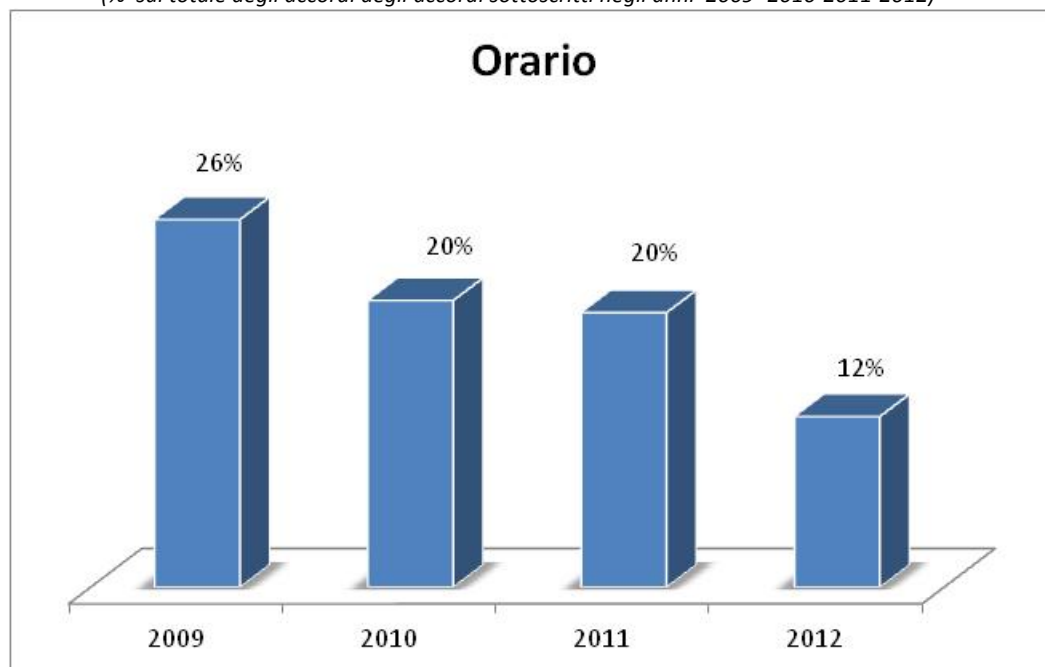
Orario di lavoro

Dopo i Diritti Sindacali troviamo l'Orario di lavoro negoziato nel 19% degli accordi nelle sue diverse articolazioni.

Tale percentuale mostra, nel complesso ed in modo univoco, come l'orario mantenga il proprio ruolo nell'ambito della produzione contrattuale di 2° livello negli anni 2010 – 2011, anni della prima ondata di crisi. Dato che dimostra come anche nei processi negoziali a livello decentrato, alla materia sia concesso – quanto meno sotto l'aspetto quantitativo- uno spazio consono all'importanza che essa riveste per la determinazione degli assetti organizzativi e per la pianificazione dei sistemi produttivi, in un contesto caratterizzato dall'ampio ricorso, da parte delle aziende, a processi di ristrutturazioni e riconversione aziendale e al ricorso agli ammortizzatori sociali.

Negli anni 2011-2012, invece, scende di 8 punti percentuali (*grafico 32*). Sono questi gli anni della seconda ondata di crisi che ha visto la collocazione in mobilità di un numero considerevole di lavoratori.

Grafico 32– Presenza dell'area "Orario di lavoro"
(% sul totale degli accordi degli accordi sottoscritti negli anni 2009 -2010-2011-2012)¹¹

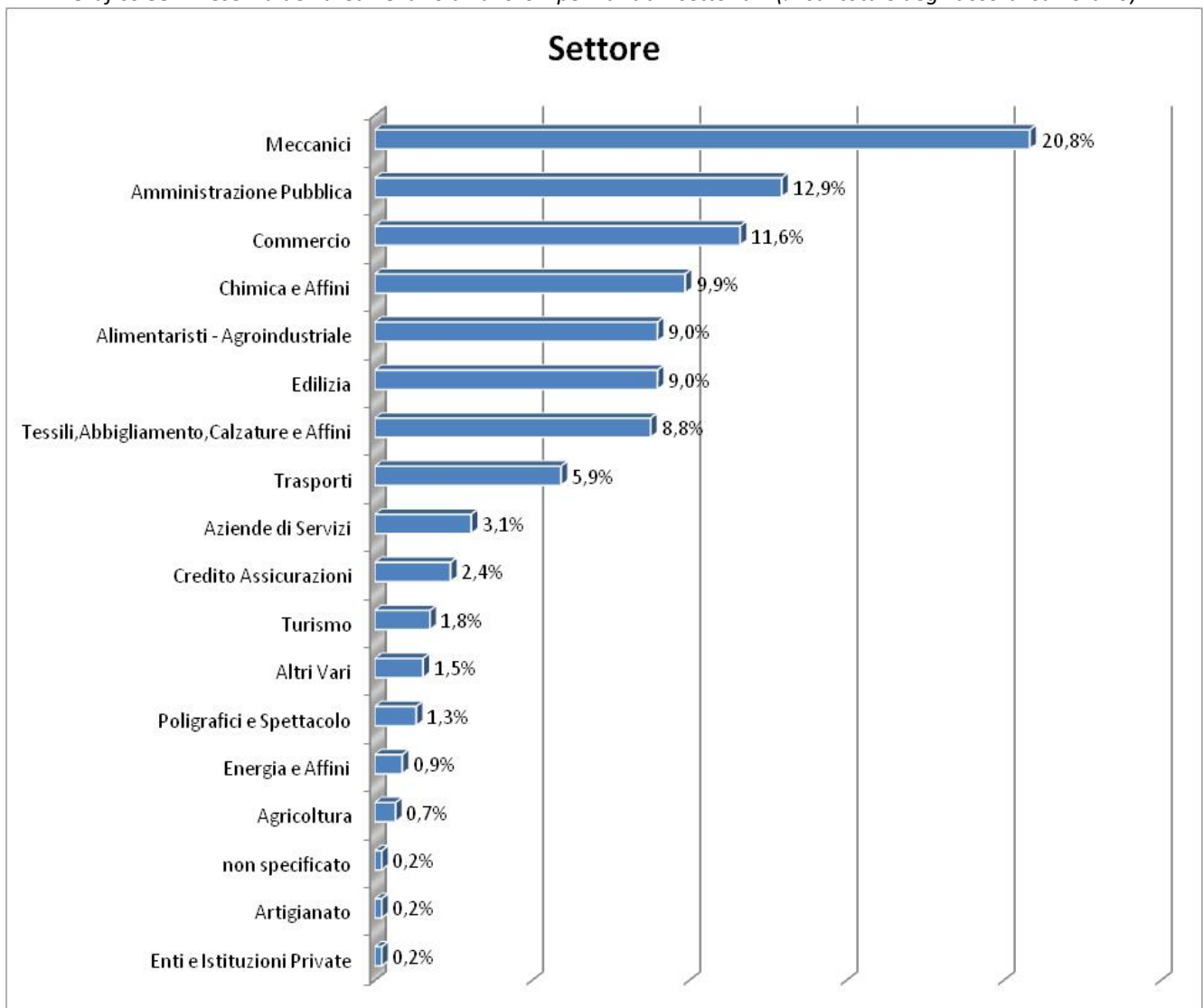


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

¹¹ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Analizzando i dati disaggregati per categoria contrattuale (*grafico 33*), in particolare la materia risulta maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (circa il 21%), Amministrazione Pubblica (circa il 13%), Alimentaristi-Agroindustria (11, 6%), Commercio (11,6%) Chimici (10%) Edilizia (9%), Tessili (circa il 9 %). A seguire quelli stipulati negli altri settori.

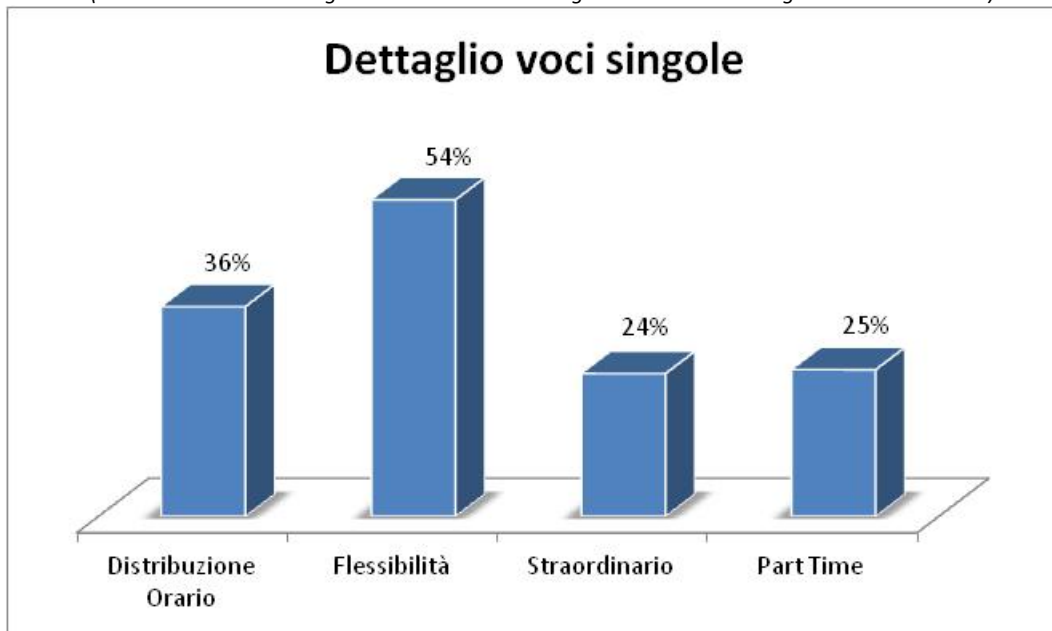
Grafico 33– Presenza dell'area "Orario di lavoro" per variabili settoriali (% sul totale degli accordi sull'orario)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Entrando nel dettaglio delle singole voci di cui si compone l'area Orario (*grafico 34*): Flessibilità (54%), Distribuzione dell'orario (36%), Part-time (25%), Straordinario (24%), va notato come alcune sezioni siano maggiormente contrattate rispetto ad altre.

Grafico 34- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario "
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Orario)



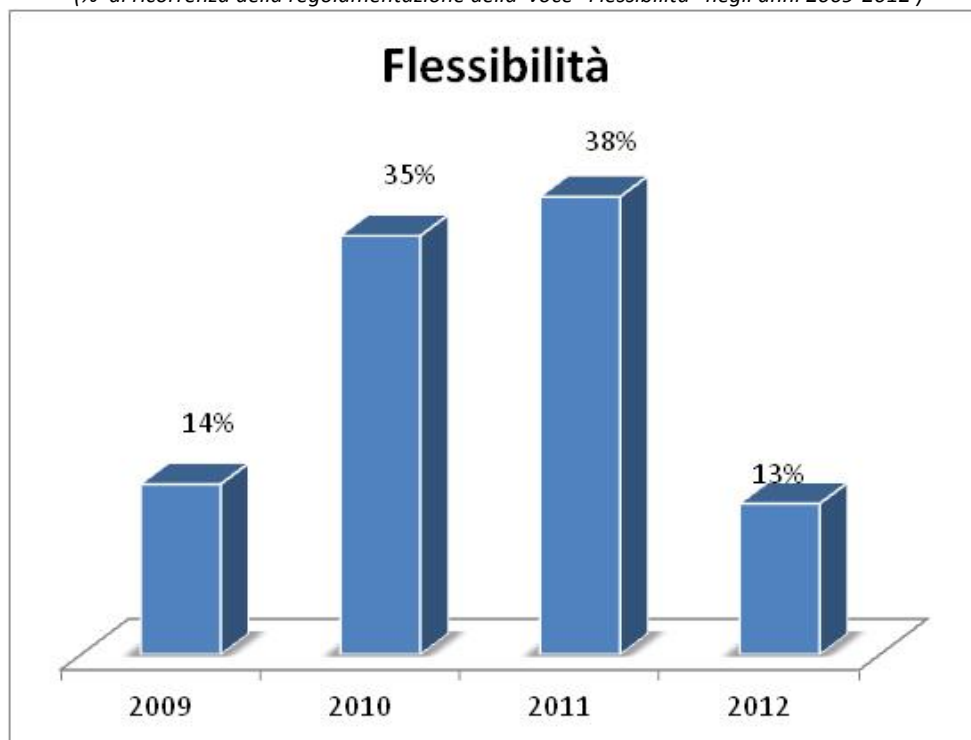
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Flessibilità oraria

Nella prima di tali sezioni, troviamo la Flessibilità con il 54%.

Analizzando la distribuzione del dato complessivo della “ Flessibilità ” negli ultimi 4 anni (2009-2012) (*grafico 35*) si evidenzia un notevole trend in salita della trattazione della materia (da un 14% nel 2009 si passa ad 35% nel 2010 fino ad un 38% nel 2011). Nel 2012 la percentuale si attesta al 13% con un calo di 25 punti percentuali rispetto all’anno precedente.

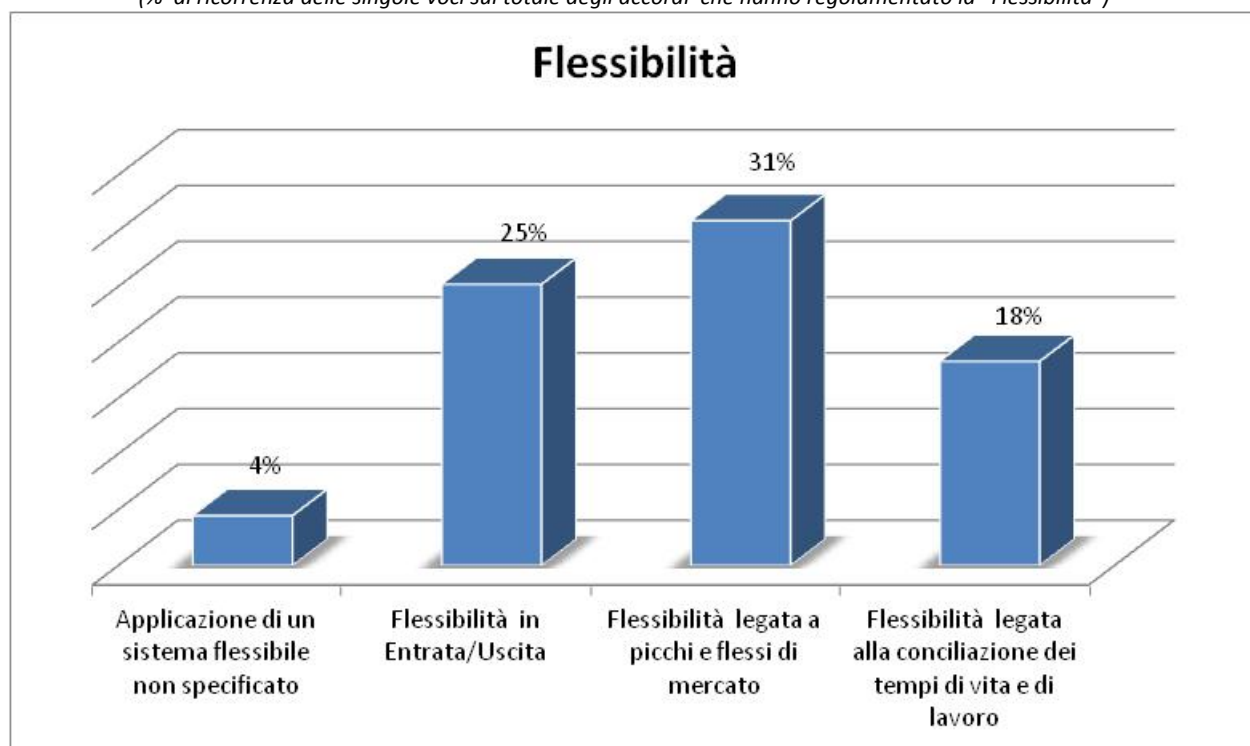
*Grafico 35–Flessibilità
(% di ricorrenza della regolamentazione della voce “Flessibilità” negli anni 2009-2012)*



Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - Dipartimento Industria CISL

Analizzando le singole voci nella sezione “Flessibilità” rientrano gli accordi relativi all’applicazione in azienda di periodi di flessibilità (4%), quelli dove sono previste fasce di orario elastiche per l’entrata e l’uscita, comprensive di eventuali opzioni di recupero e/o accantonamento delle ore (25%), quelli relativi all’incremento delle ore lavorate e/o numero dei turni in periodi di punta (31%), quelli legati ai tempi di vita e di lavoro che si attestano al 18% (grafico 36).

Grafico 36-Presenza delle singole voci negli accordi relativi alla voce “Flessibilità”
 (% di ricorrenza delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato la “Flessibilità”)

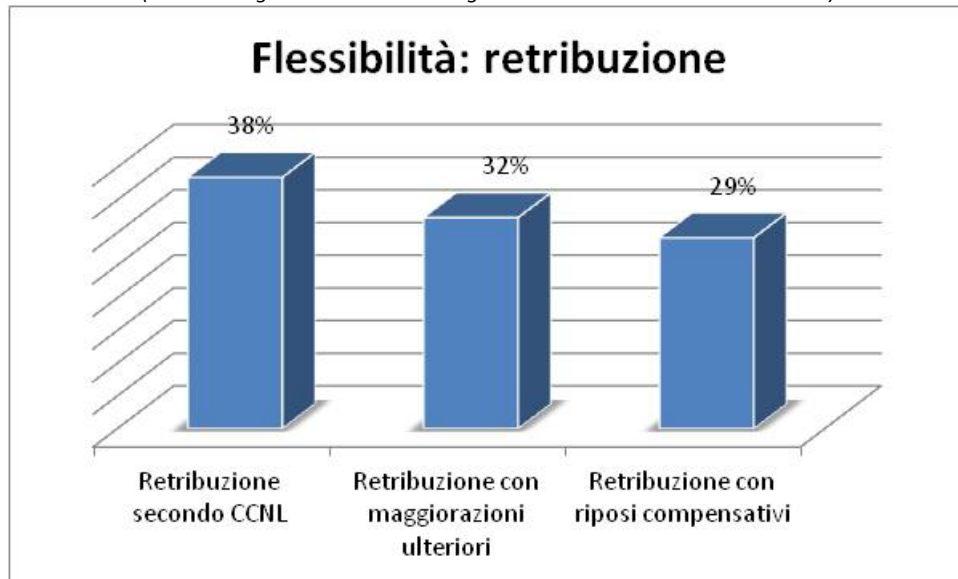


Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - Dipartimento Industria CISL

Tali strumenti, la cui attuazione può determinare anche fenomeni di diversificazione e “personalizzazione” dell’orario di lavoro all’interno di una stessa azienda, rispondono evidentemente alle esigenze aziendali di rendere più flessibile la prestazione di lavoro per far fronte, anche attraverso un utilizzo ottimale degli impianti, alle variazioni della domanda. Al tempo stesso, peraltro, la redistribuzione multiperiodale dell’orario si pone come valida scelta rispetto al ricorso alla Cig (oltre che allo straordinario), consentendo così di modulare la produzione pur garantendo gli interessi, collettivi e dei singoli lavoratori, alla conservazione di un’effettiva stabilità occupazionale.

Per quanto concerne le regole di retribuzione delle ore eccedenti in regime di flessibilità poco più della metà degli accordi (53%) ha disposto in materia di retribuzione della flessibilità e per la maggior parte prevedendo delle retribuzioni con maggiorazioni ulteriori rispetto a quanto stabilito dal CCNL applicato (32%). Rilevante la percentuale degli accordi che prevedono, come retribuzione delle ore eccedenti l'orario di lavoro, la variabile dei riposi compensativi (29%) (grafico 37).

Grafico 37-Flessibilità:retribuzione
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



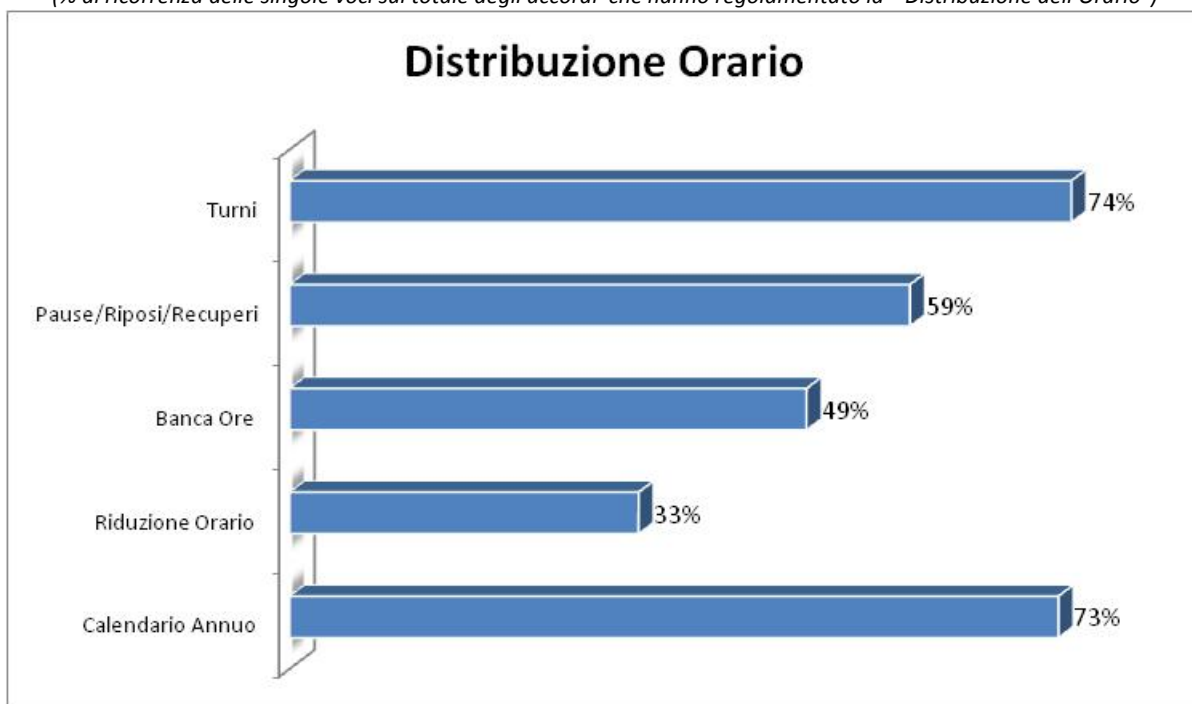
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Distribuzione dell'orario di lavoro

La seconda delle sezioni dell'orario maggiormente contrattata è la distribuzione dell'orario con il 36%. Rientrano in tale sezione tutti gli accordi attinenti alla determinazione dei c.d. calendari annui (73%), alla ridefinizione dell'assetto turni (74%), alla definizione dei tempi di pausa e recupero (59%), alla Banca ore (49%), nonché all'attuazione di riduzione di orario (33%) (grafico 38).

Questa sezione risulta la seconda maggiormente contrattata negli accordi sull'orario, pur rivestendo, nella concreta articolazione e flessibilizzazione del tempo di lavoro, un rilievo pari a quello di altre materie.

Grafico 38- Distribuzione dell'Orario
(% di ricorrenza delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato la "Distribuzione dell'Orario")



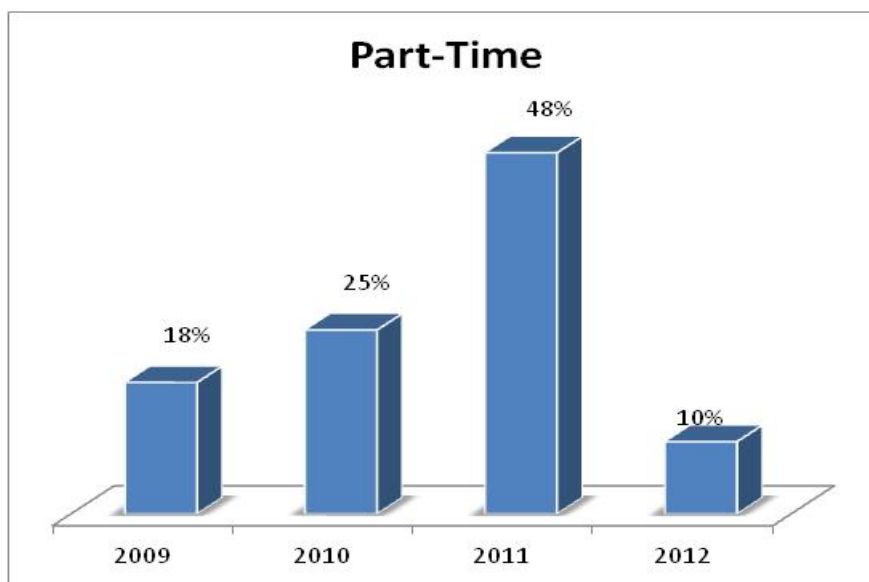
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Part-Time

Al terzo posto in ordine di contrattazione della materia "Orario" nei singoli accordi vi è il Part-Time (25%): un utile strumento di flessibilizzazione della prestazione lavorativa in risposta alle esigenze sia delle imprese che di determinate fasce di lavoratori.

Il dato crescente della regolazione del part-time, negli anni 2009-2011 (*grafico 39*), può essere in sintonia con l'andamento recessivo dell'economia italiana, caratterizzato da un rallentamento della crescita sia della produzione che delle ore effettivamente lavorate .

Grafico 39- Part-Time
(% di ricorrenza della regolamentazione della voce "Part-Time" negli anni 2009-2012)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria Cisl

Straordinario

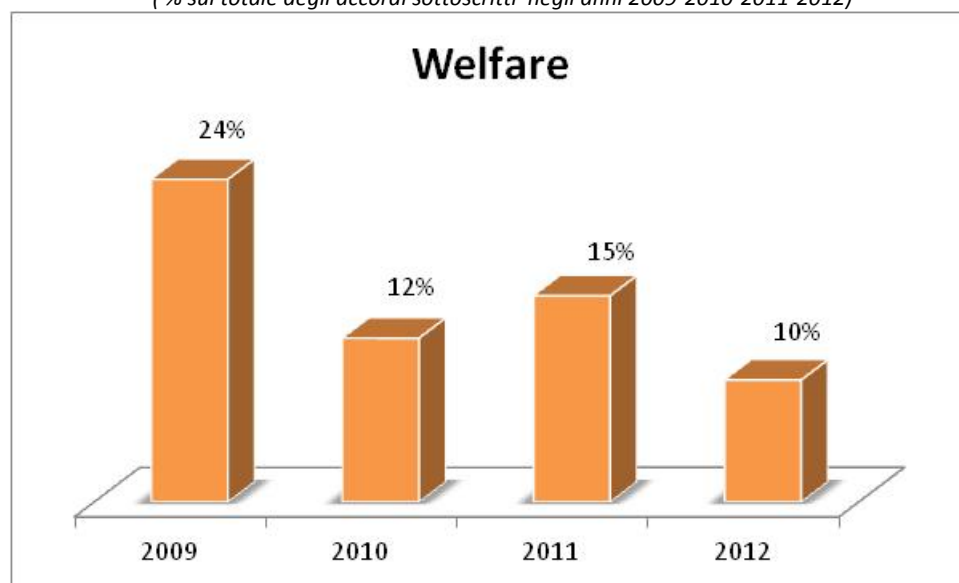
All'ultimo posto in tema di materie maggiormente contrattate dell'area Orario si posiziona lo Straordinario. La contrattazione sul prolungamento dell'orario di lavoro si attesta al 24% sul totale degli accordi che hanno trattato la materia Orario. Tuttavia, va notato che la reale portata della contrattazione di 2° livello sullo straordinario andrebbe vista alla luce di dati più qualitativi che quantitativi, scendendo quindi nel merito del contenuto regolativo dell'accordo e valutando l'ampiezza dello spazio lasciato alle decisioni autonome e quindi all'area discrezionale delle aziende, spazio che, fatta salva la necessità di una comunicazione successiva, appare comunque garantito, sia pure a certe condizioni.

Welfare Integrativo

Sempre in ordine di frequenza sulla ricorrenza di regolamentazione delle materie negli accordi, segue la tematica del Welfare integrativo (14%).

Rispetto al 2009 (*grafico 40*) si registra un forte calo della percentuale di ricorrenza della materia negli accordi: si passa da un 24% nel 2009 fino ad arrivare ad un 10% nell'anno 2012.

Grafico 40- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo" (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-2010-2011-2012)¹²

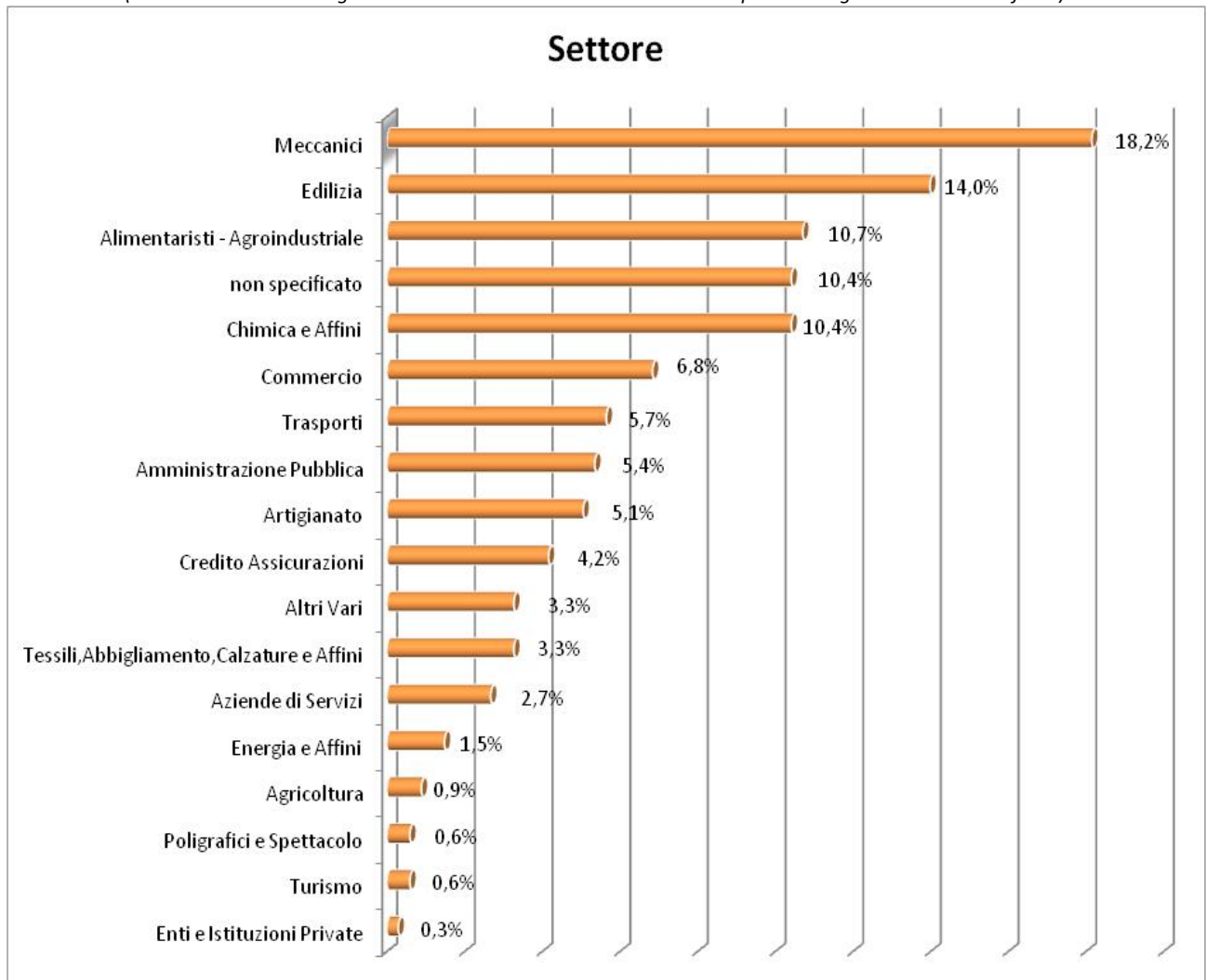


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

¹²Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Analizzando i dati disaggregati per categoria contrattuale (*grafico 41*), in particolare la materia risulta maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (18%), Edilizia (circa il 14%), Alimentaristi (10,7%), Chimici (10,4%). A seguire quelli stipulati negli altri settori.

*Grafico 41- Welfare Integrativo/ ripartizione settoriale
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale complessivo degli accordi sul "Welfare")*



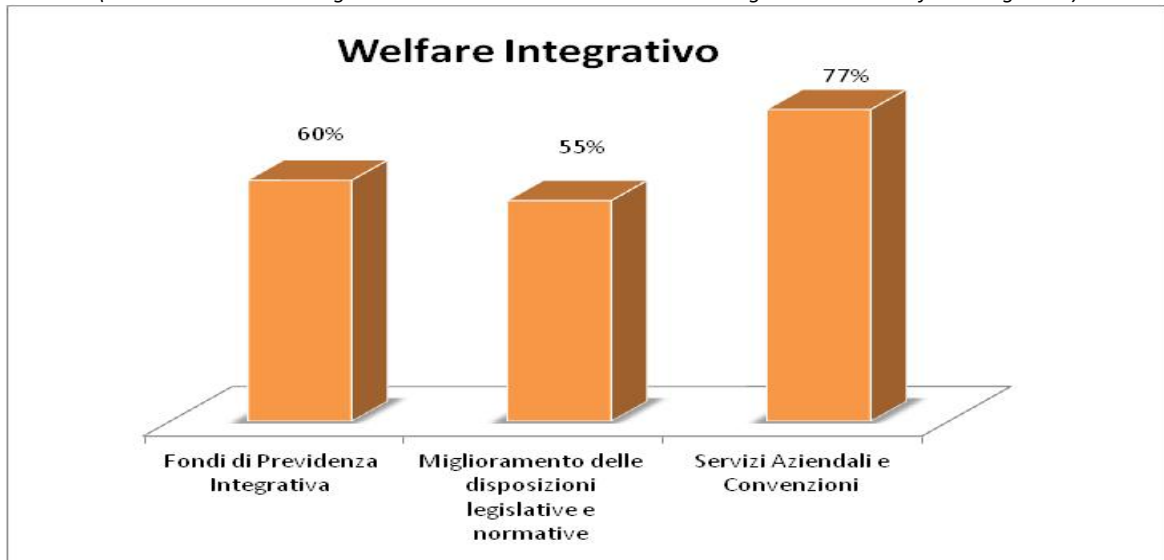
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria Cisl

Per comodità di analisi abbiamo raggruppato le singole materie inerenti l'istituto contrattuale del welfare integrativo in tre macro aree: 1) fondi integrativi di previdenza/assistenza; 2) miglioramento, rispetto alla legislazione vigente, riguardo ad alcune materie del welfare contrattuale; 3) Servizi aziendali e Convenzioni.

La macro-area maggiormente ricorrente nella sua regolamentazione sul totale degli accordi sul welfare sono i Servizi Aziendali e l'attivazione di Convenzioni (77%) seguita dall'attivazione di

Fondi Integrativi (60%) e, in ultimo, le disposizioni di miglioramenti, rispetto alla legislazione vigente, riguardo ad alcune materie del welfare contrattuale (55%) (grafico 42).

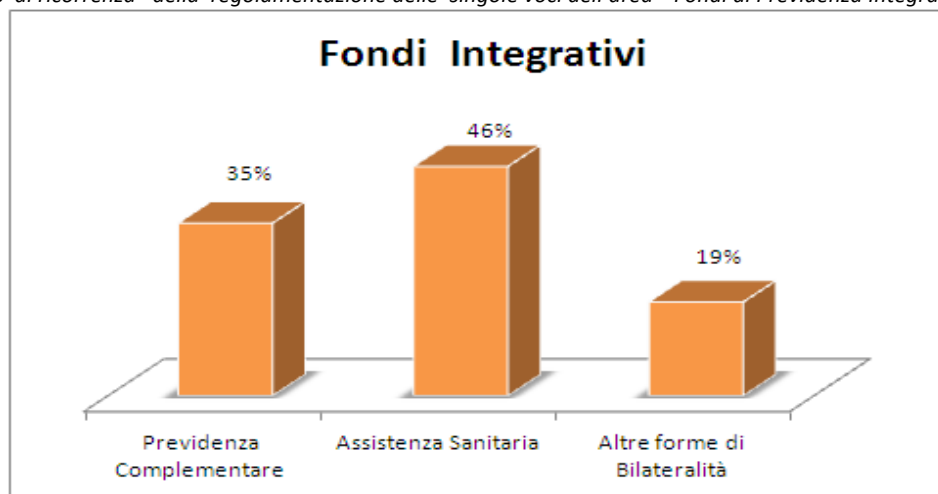
Grafico 42- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo" (% di ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sul welfare integrativo)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Analizzando i dati delle tre macro-aree singolarmente, la percentuale di ricorrenza più alta della regolamentazione delle singole voci afferenti l'area "Fondi Integrativi" è l'Assistenza Sanitaria Integrativa (46%) seguita dalla Previdenza Complementare (35%) e dalle altre forme di bilateralità (19%) (grafico 43).

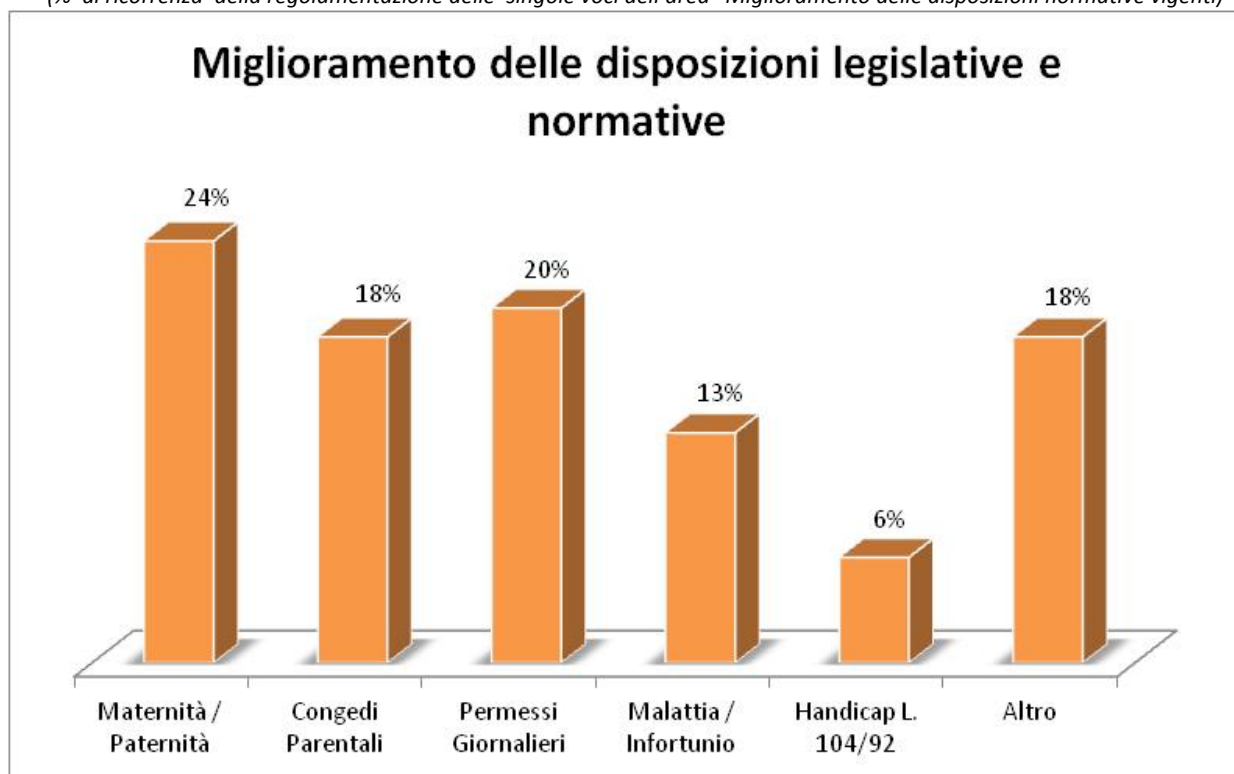
Grafico 43- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci dell'area "Fondi di Previdenza Integrativa")



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne le disposizioni che apportano progressi e condizioni di miglior favore rispetto alle specifiche norme contrattuali e legislative (*grafico 44*) la percentuale di ricorrenza più alta, sul totale degli accordi che hanno indicato il dato, è quella dei congedi di maternità e paternità (24%) e dei “permessi” sia per visite mediche che per esigenze di decessi, nascite e malattie dei figli (20%). A seguire quella dei congedi parentali e malattia /infortunio. Un 18% non specifica il dato.

*Grafico 44- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci dell'area "Miglioramento delle disposizioni normative vigenti")*



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

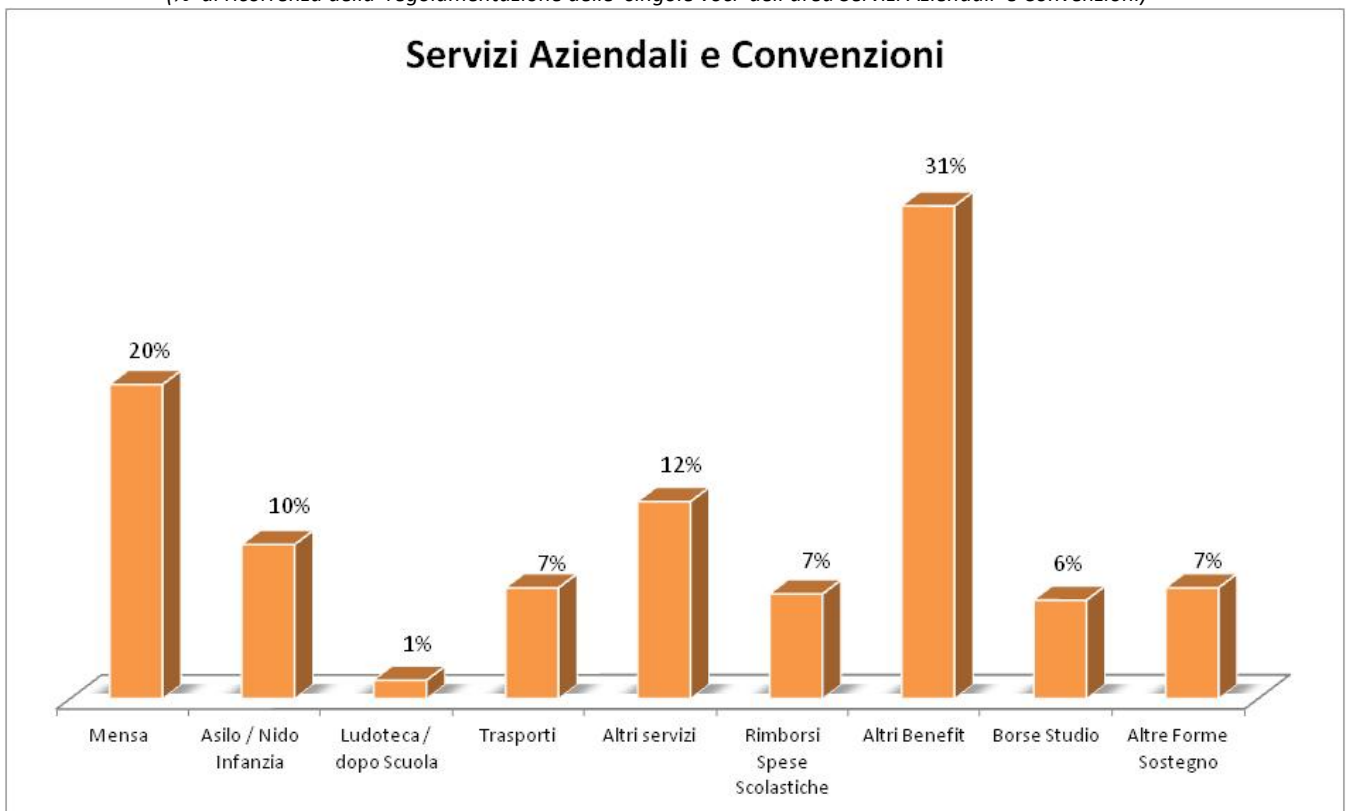
Il confronto e gli ambiti di scambio negoziale hanno generato, inoltre, condizioni di miglior favore rispetto alle norme contrattuali nazionali e miglioramenti sostanziali e qualitativi anche su altri diversi argomenti con le imprese.

Per quanto concerne i Servizi aziendali e Convenzioni (*grafico 45*) la percentuale di ricorrenza della regolamentazione della materia interessa l'erogazione di una serie di benefit a favore del lavoratore (31%) (dove l'interesse maggiore si concentra a negoziare l'erogazione dei "ticket pasti", a concordare tariffe agevolate su beni di utilità generale -energia, banche, telefonia, farmacie-, ad erogare buoni carburante e carrello della spesa). Segue in ordine di trattazione della materia il servizio mensa (20%) e altri servizi (12%) (cure termali e Centri estivi e ricreativi), i

servizi dell'asilo/nido d'infanzia (10%) e altre forme di sostegno al reddito (7%) (anticipo TFR, fondo di garanzia per il microcredito, servizi alla persona quali visite mediche gratuite e/o rimborsate, alloggio di cantiere, patrocinio legale gratuito).

Bassa la percentuale di trattazione riguardante i rimborsi per le spese scolastiche e i contributi per la retta degli asili nidi (7%) come anche quella delle borse di studio per i figli dei lavoratori (6%).

Grafico 45- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Servizi aziendali e convenzioni"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci dell'area Servizi Aziendali e Convenzioni)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria Cisl

Formazione Professionale

Al 13% la percentuale degli accordi che dispongono in materia di Formazione Professionale, con un calo di 6 punti percentuali negli anni 2011-2012 (grafico 46).

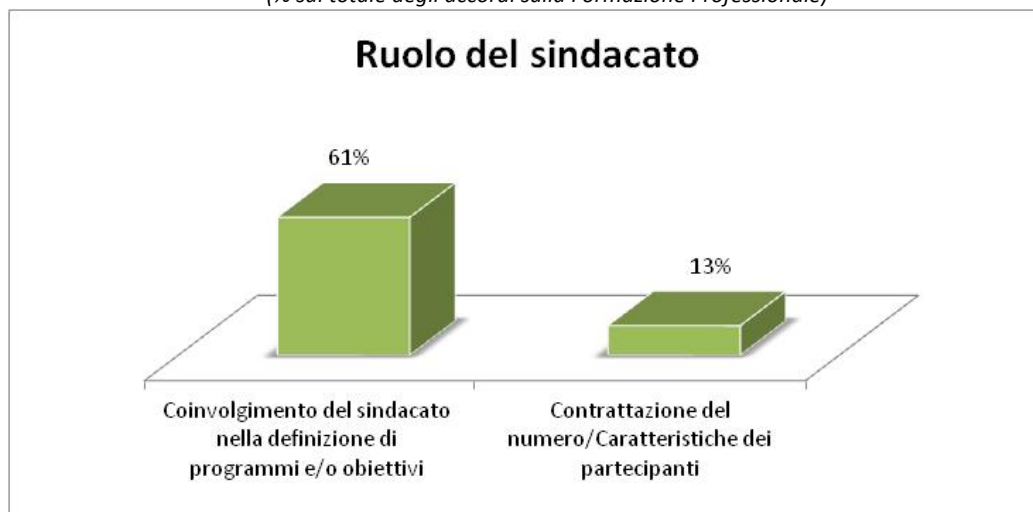
Grafico 46- La Formazione Professionale
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi negli anni 2009-2012)¹³



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

In circa la metà di questi accordi si registra una notevole partecipazione e coinvolgimento del sindacato nella definizione dei programmi ed obiettivi dei percorsi formativi che vengono attivati in azienda (61%) (grafico 47). Minore è, invece, il coinvolgimento del sindacato nella scelta del target di riferimento (13%).

Grafico 47- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi sulla Formazione Professionale)



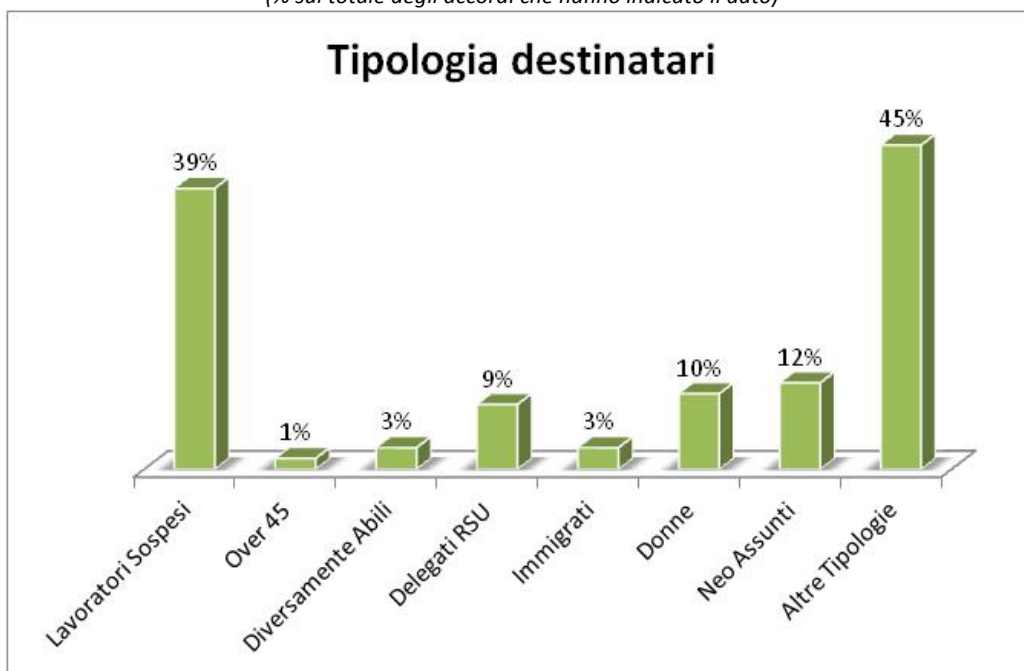
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

¹³Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Solo il 20% (del 13%) degli accordi che hanno disciplinato la formazione professionale in azienda hanno indicato il dato riferito ai destinatari della formazione in azienda.

Dall'analisi emerge come i destinatari sono scelti perlopiù dai datori di lavoro e riguardano, nella maggioranza dei casi, lavoratori sospesi dal lavoro a causa di processi di ristrutturazione e/o riconversione aziendali (39% del 20%), seguiti da neo assunti (12% del 20%) donne (10% del 20%). Un 45% (sempre del 20%) riguarda altre tipologie (responsabili di sicurezza, lavoratori coinvolti nel Telelavoro, lavoratori con contratto di solidarietà, lavoratori percettori di sostegno al reddito) (grafico 48).

Grafico 48- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)

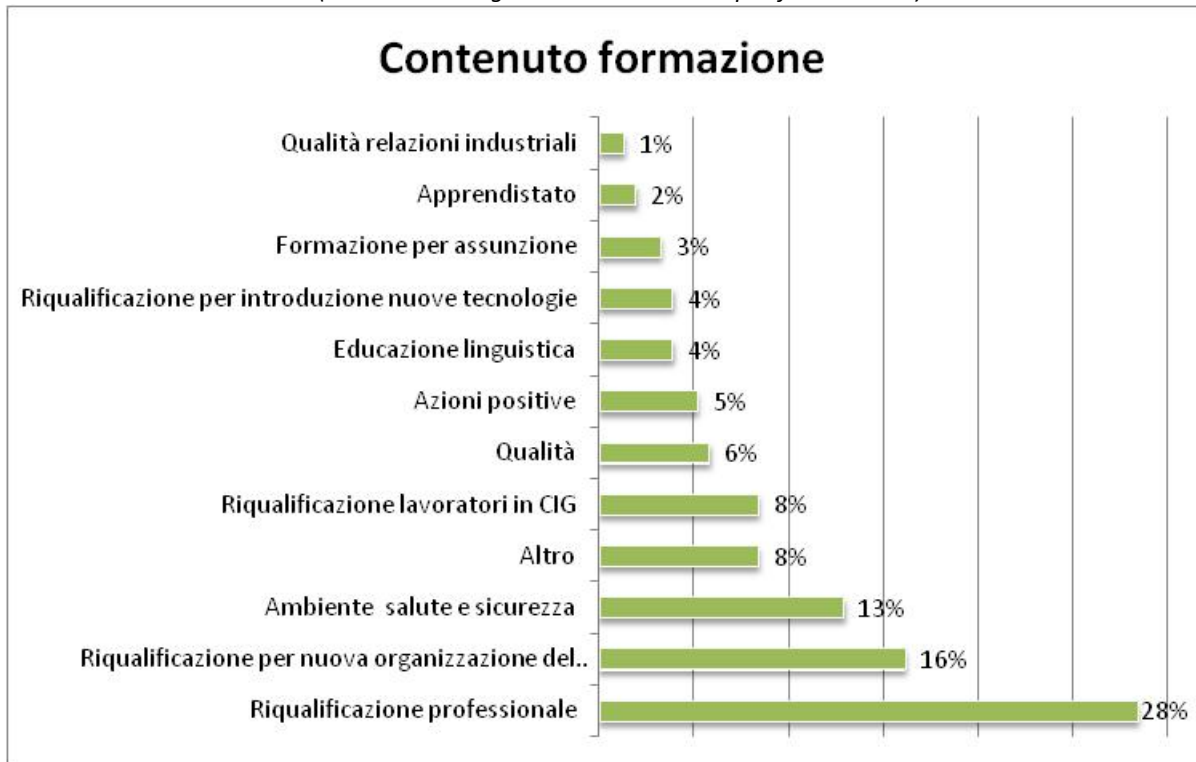


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto attiene al contenuto della formazione, solo il 38% degli accordi sulla formazione professionale indica il dato. Tra questi maggiore è la percentuale di negoziazione di percorsi formativi sulla Riqualificazione Professionale (28%) e percorsi di Riqualificazione a seguito dell'introduzione in azienda di nuove tecnologie (16%). Seguono, in ordine, percorsi formativi riguardanti il tema dell'ambiente, salute e sicurezza (13%), e percorsi di formazione di base per i lavoratori in GIG (8%). In un solo accordo è prevista l'attivazione di percorsi sul tema delle Relazioni Industriali (grafico 49).

Nella voce "Altro" troviamo: percorsi formativi collegati al mercato del lavoro e alle professionalità emergenti, percorsi sperimentali di Polivalenza/Polifunzionalità, percorsi formativi a contenuto tecnico – commerciale (lettura busta paga e previdenza complementare).

Grafico 49- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi che hanno specificato il dato)

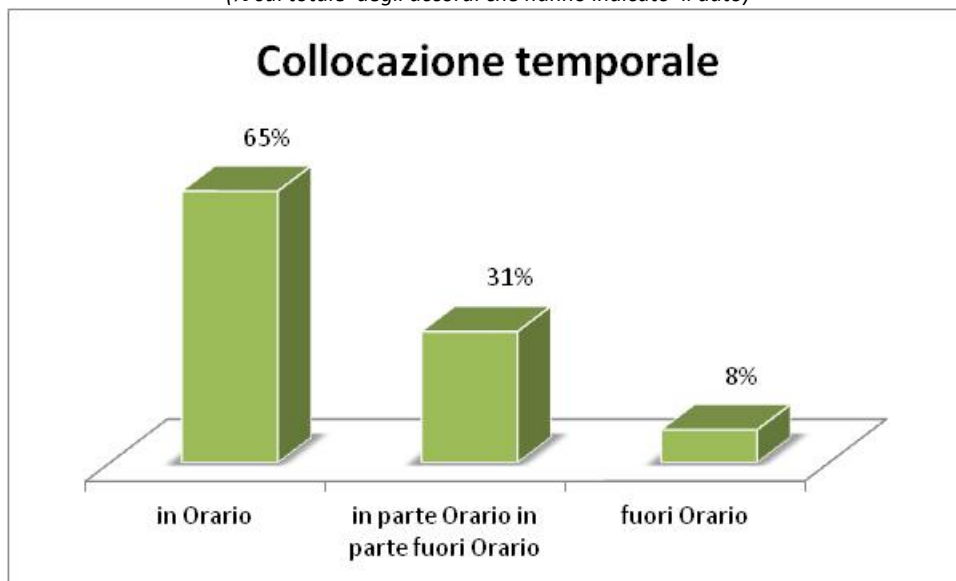


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Relativamente alla collocazione temporale della formazione rispetto all'orario di lavoro, solo il 26% degli accordi sulla formazione hanno specificato il dato.

Analizzando nel dettaglio le singole voci, si osserva come la più ricorrente è la voce relativa alla negoziazione di percorsi formativi da svolgersi in orario di lavoro (65%), seguita dalla negoziazione di percorsi da svolgersi parte in orario, parte fuori orario (31%) e in misura esigua quelli fuori orario di lavoro (8%) (grafico 50).

Grafico 50 - Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)

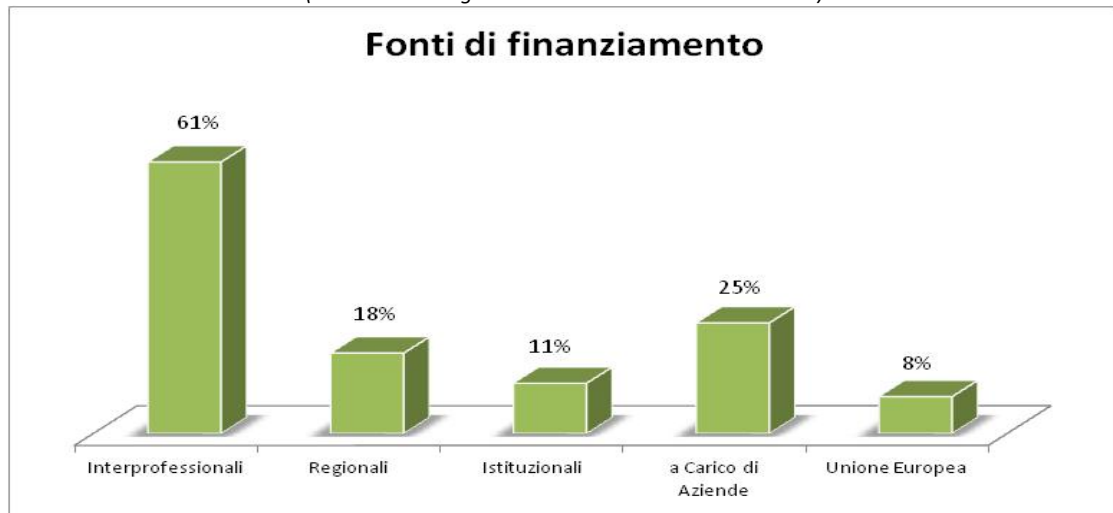


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne le fonti di finanziamento, solo il 36% degli accordi sulla formazione hanno specificato il dato.

Tra quelli maggiormente utilizzati, al primo posto, troviamo i Fondi Interprofessionali (61%), seguono i Fondi Pubblici Regionali (18%) i Finanziamenti Istituzionali (11%) e i Fondi dell'Unione Europea (8%). Nel 25% dei casi il finanziamento dell'attività formativa è, invece, interamente a carico dell'azienda (grafico 51).

*Grafico 51- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)*

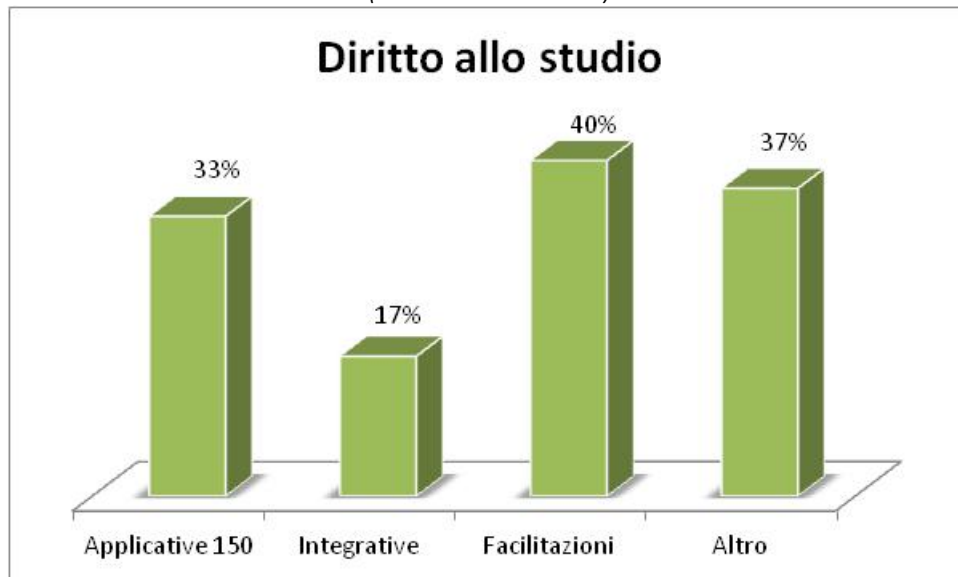


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Diritto allo studio

L'area tematica individuata nel "Diritto allo studio" intercetta, invece, il 10% (del 15%) degli accordi che hanno regolamentato il tema della Formazione Professionale. Di questo 10% solo il 17% degli accordi introducono ore di permessi in numero superiore alle 150 ore riconosciute di diritto allo studio (*grafico 52*).

Grafico 52- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritto allo studio" (% sul diritto allo studio)

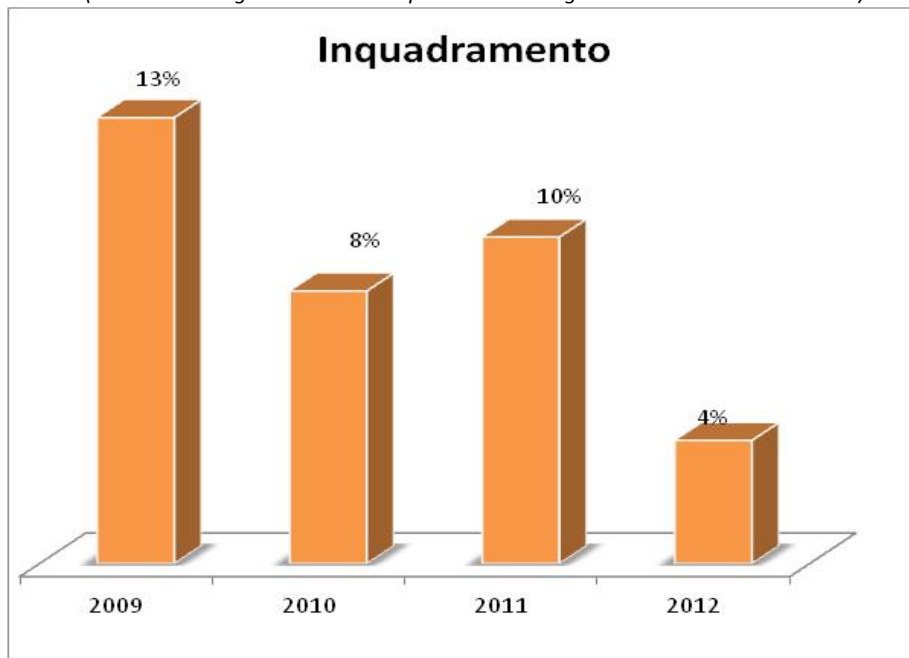


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Inquadramento

La negoziazione dell'inquadramento è limitata (8%). Questa area è, infatti, una delle meno contrattate ed il numero degli accordi registra un calo negli anni. Si passa da un 13% nell'anno 2009 ad un 4% nel 2012 (grafico 53).

Grafico 53- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento" (% sul totale degli accordi sull' Inquadramento negli anni 2009-2010-2011-2012)¹⁴

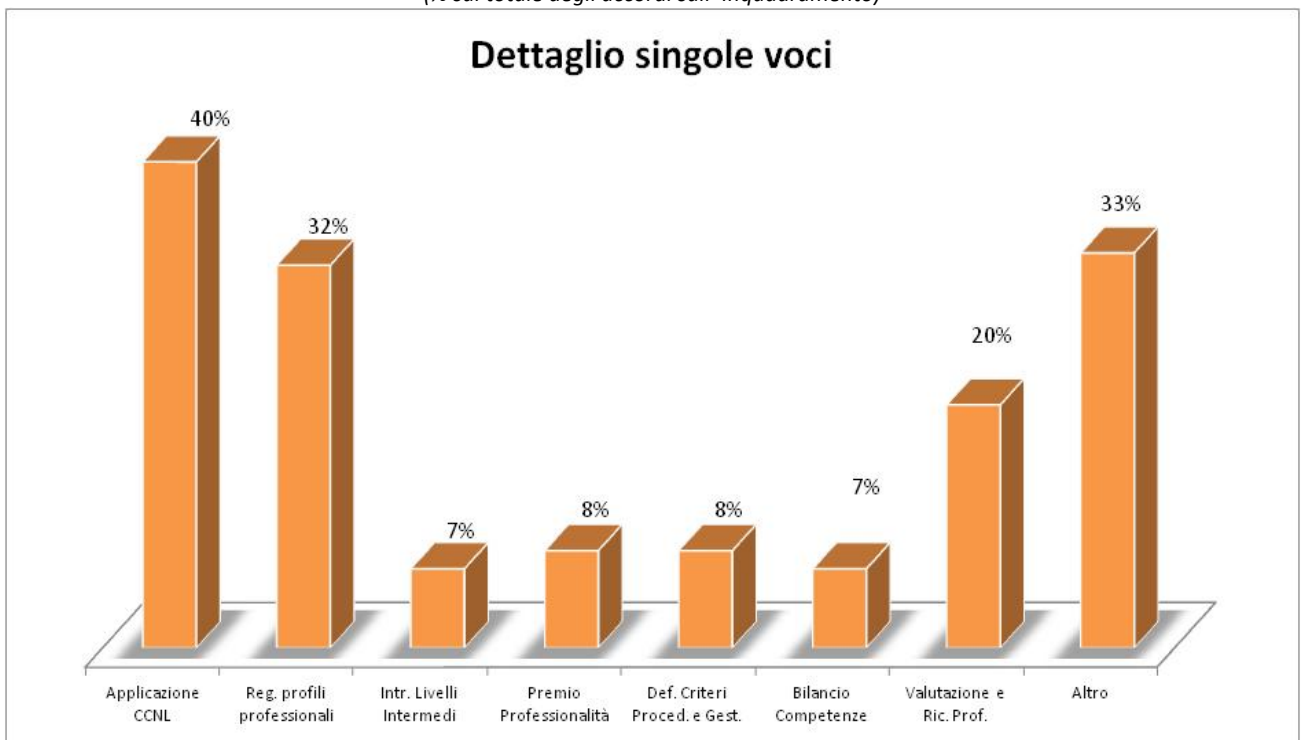


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

¹⁴ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Analizzando più nel dettaglio le singole voci afferenti l'area, (grafico 54) dopo il 40% degli accordi che trattano la materia rinviando in termini di applicabilità, a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, le voci rilevanti e maggiormente negoziati sono relativi alla regolamentazione di profili professionali (32%), alla valutazione e riconoscimento delle professionalità (20%), all'introduzione di un Premio Professionalità (8%) e alla definizione dei criteri procedurali e revisione dell'inquadramento (8%).

Grafico 54- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento"
(% sul totale degli accordi sull' Inquadramento)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Ambiente, Salute e Sicurezza

Quasi a pari livello dell'inquadramento ricorre la regolamentazione della tematica dell'ambiente, salute e sicurezza.

Il tema collegato alla sicurezza e all'ambiente sembra quasi essere stato affidato ai soggetti della rappresentanza appositamente previsti dalle norme, ma nessun confronto ed eventuale accordo prevede una connotazione esclusivamente sindacale.

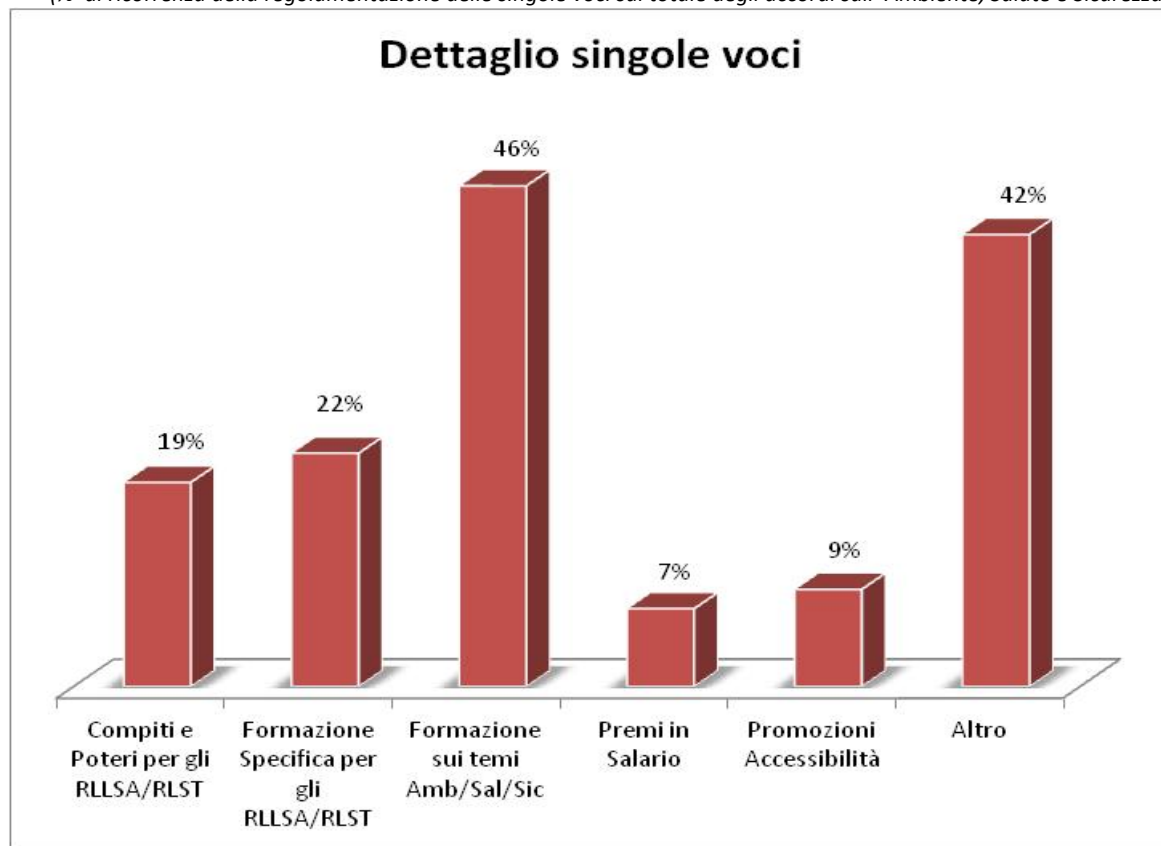
Ad esempio, ad eccezione di qualche cenno in pochi accordi, tutta la problematicità degli appalti e delle relative procedure di prevenzione e sicurezza ad essa collegata non risultano oggetto di negoziato, ragione per cui la percentuale di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci negli accordi che tratta la tematica dell'ambiente, salute e sicurezza si attesta solo al 9% e per lo più, in essi, sono ricorrenti riferimenti generici ai compiti e poteri dei RLSSA e alla formazione specifica.

Difatti le voci ricorrenti riguardano in particolare la costituzione dei RLSSA e la definizione di compiti e poteri (19%), la formazione specifica sui temi della salute e sicurezza (46%), la formazione specifica per gli RLLSA/RLST (22%) e solo un 9% contiene riferimenti alla promozione dell'accessibilità nei luoghi di lavoro e la corresponsione di premi in salario.

Nella voce altro¹⁵ (42%) troviamo disposizioni che riguardano la Istituzione di Commissioni Permanenti sul tema Ambiente e Sicurezza, la individuazione di soluzioni per prevenire casi di eventi criminali, fra cui l'installazione di un sistema di videosorveglianza, un'attenta rilevazione e valutazione dei rischi e, in minore frequenza, l'adozione di misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza (*grafico 55*).

¹⁵ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

Grafico 55-Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Ambiente, Salute, Sicurezza"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull' Ambiente, Salute e Sicurezza)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Organizzazione del Lavoro

L'organizzazione del lavoro riguarda il 9% degli accordi. Dato che resta pressoché invariato negli anni presi a riferimento (grafico 56).

Grafico 56- Presenza dell'area "Organizzazione del lavoro" (% sul totale degli accordi sull'organizzazione del lavoro negli anni 2009-2010-2011-2012)¹⁶



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Nel 53% del 9% degli accordi la voce maggiormente ricorrente è cambiamento tecnologico e organizzativo. Rilevante la percentuale di ricorrenza (59% del 10%) che vede il coinvolgimento del sindacato nell'analisi del cambiamento (grafico 57).

Grafico 57- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Organizzazione del lavoro" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Organizzazione del Lavoro)

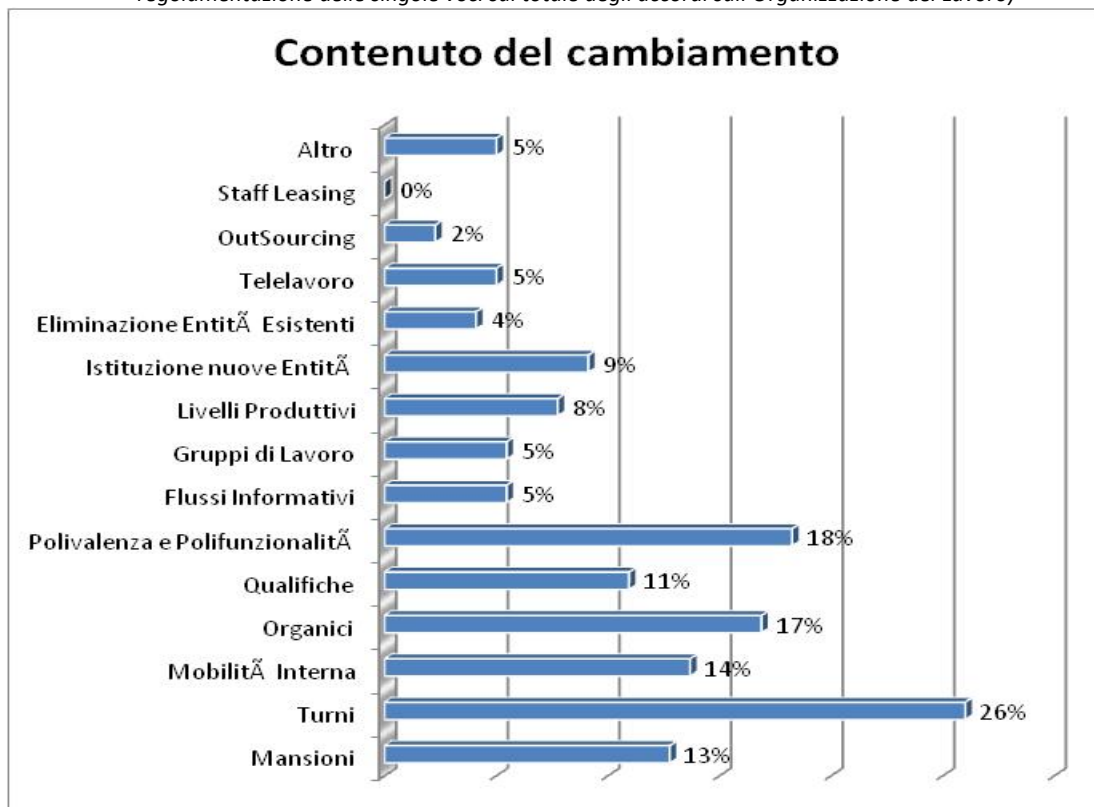


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

¹⁶ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Per quanto concerne il contenuto del cambiamento, nel 26% dei casi, si tratta di modifiche di schemi di turnazione preesistenti, nel 18% la polivalenza e polifunzionalità. Poco trattati i gruppi di lavoro (5%). Buona la presenza di “telelavoro” (4%) (grafico 58).

Grafico 58- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Organizzazione del lavoro" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Organizzazione del Lavoro)

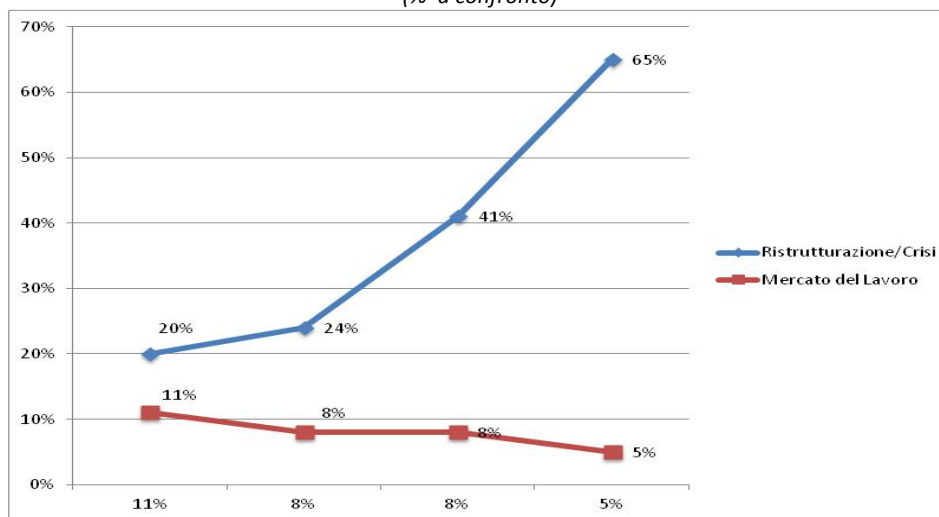


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Mercato del Lavoro

Osserviamo, inoltre, in questa elaborazione, consapevoli della sfavorevole fase congiunturale, l'assenza o la scarsa predisposizione delle imprese al confronto sulle materie concernenti il mercato del lavoro e sulle strategie occupazionali, ovvero, esiste disponibilità a discutere di riduzioni e ristrutturazione con le rappresentanze sindacali, poca disponibilità invece, a gestire e regolamentare preventivamente momenti di verifica sulle eventuali esigenze di crescita dell'occupazione (grafico 59).

Grafico 59-Presenza dell'area "Mercato del Lavoro" in relazione con la presenza dell'area Gestione delle crisi (% a confronto)

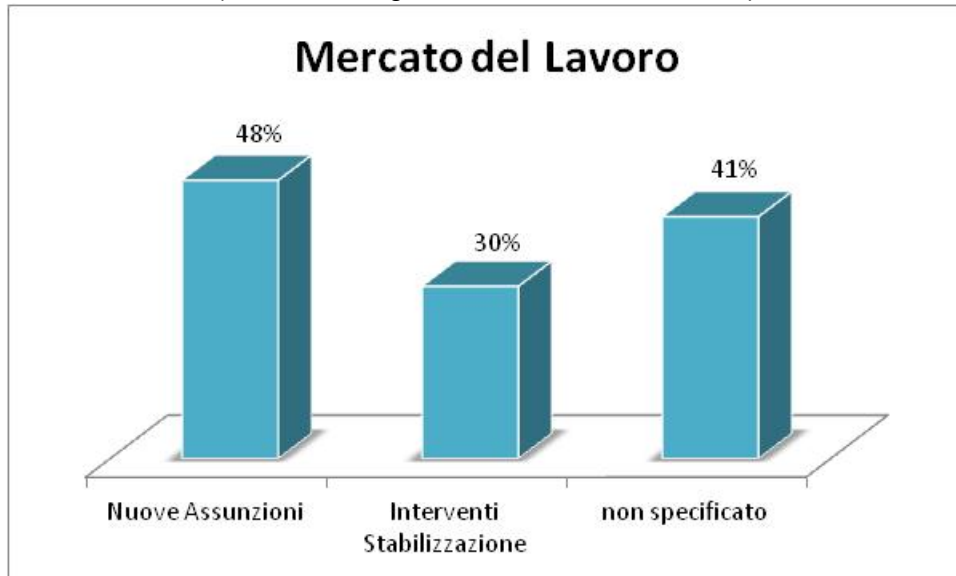


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Difatti la tematica del Mercato del lavoro è rinvenibile solo nel 7% degli accordi.

Gli interventi di stabilizzazione del posto di lavoro vengono negoziati nel 30% degli accordi, le nuove assunzioni nel 48% (grafico 60).

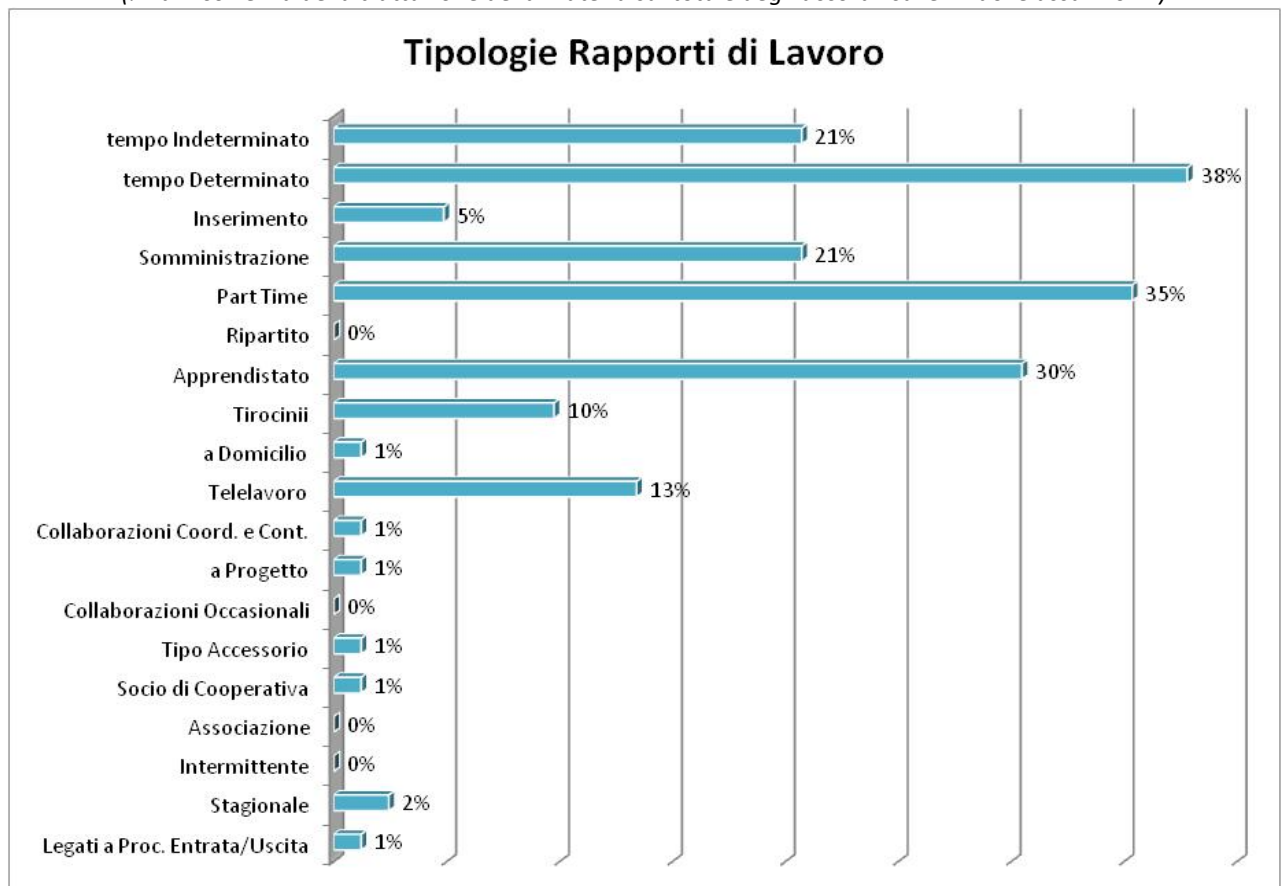
Grafico 60- Presenza delle singole voci dell'area "Mercato del Lavoro"
(% sul totale degli accordi sul Mercato del lavoro)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne le tipologie di rapporto di lavoro negoziate negli accordi, la percentuale di ricorrenza maggiore riguarda il lavoro a tempo determinato (38%), del part-time (35%) e dell'Apprendistato (30%) (*grafico 61*) con un notevole distacco dalla ricorrenza della tipologia di rapporti di lavoro stabile (21% rapporto di lavoro a tempo determinato).

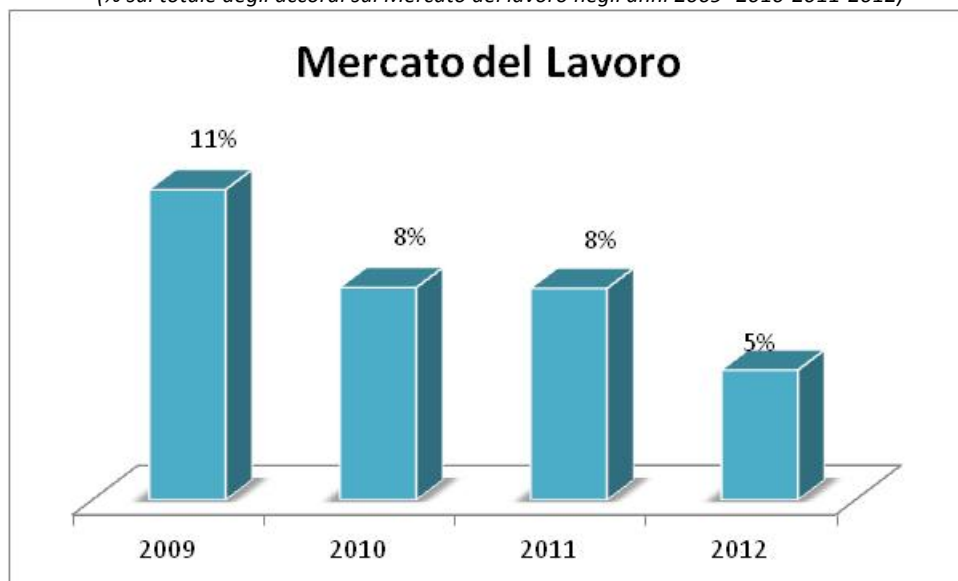
*Grafico 61- Presenza delle singole voci dell'area "Nuove assunzioni"
(% di ricorrenza della trattazione della materia sul totale degli accordi sulle "nuove assunzioni")*



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Negli anni presi a riferimento, si osserva un calo della trattazione della materia attestandosi nel 2012 al 5% (grafico 62).

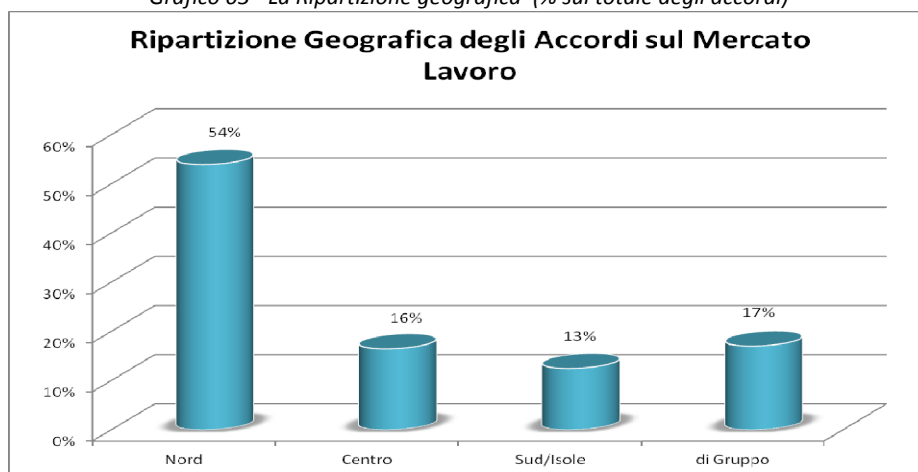
Grafico 62- Presenza dell'area "Mercato del Lavoro"
 (% sul totale degli accordi sul Mercato del lavoro negli anni 2009 -2010-2011-2012)¹⁷



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne la ripartizione geografica, gli interventi sul mercato del lavoro sono regolamentati maggiormente negli accordi stipulati nelle aziende del Nord e nelle Aziende di Gruppo. Minore la percentuale di regolamentazione della materia negli accordi stipulati nelle aziende del Mezzogiorno (grafico 63).

Grafico 63- La Ripartizione geografica (% sul totale degli accordi)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

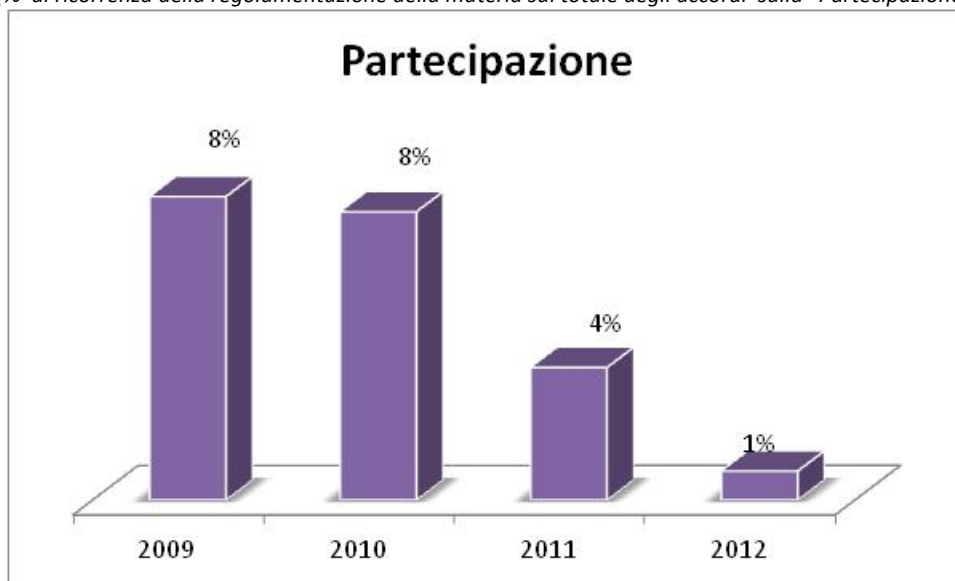
¹⁷ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011-2012.

Gli altri temi

Partecipazione

Poco diffuso anche il tema della Partecipazione (5%). Rilevante il dato relativo all'Istituzione di Commissioni per valutare le scelte strategiche dell'azienda (18%) (grafico 64).

Grafico 64- Presenza delle singole voci dell'area "Partecipazione"
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi sulla "Partecipazione")



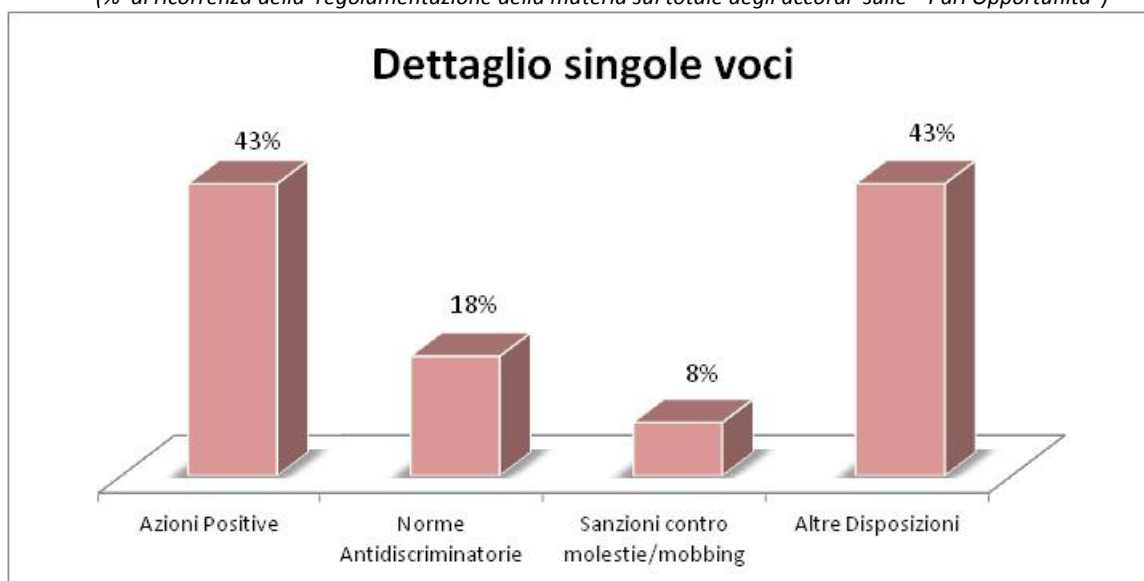
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Pari Opportunità

Poco diffuso, in tutti gli accordi analizzati, il tema relativo alle Pari Opportunità (4%) dove la percentuale di ricorrenza maggiore, delle singole voci componenti l'area, è riferita alle Azioni Positive (43%). Alta la percentuale di ricorrenza delle "Altre disposizioni" (43%) dove troviamo una serie di interventi da parte delle aziende (abbattimento di barriere architettoniche, istituzione di sportelli di consulenza per i lavoratori disabili, formazione e promozione in azienda di azioni positive, disponibilità ad agevolare con forme di flessibilità oraria le esigenze di cura dei lavoratori, monitoraggio sull'attuazione delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità in azienda, disponibilità a valutare disponibilità progetti finalizzati a conciliare il lavoro e la cura della famiglia)¹⁸ (grafico 65).

¹⁸ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

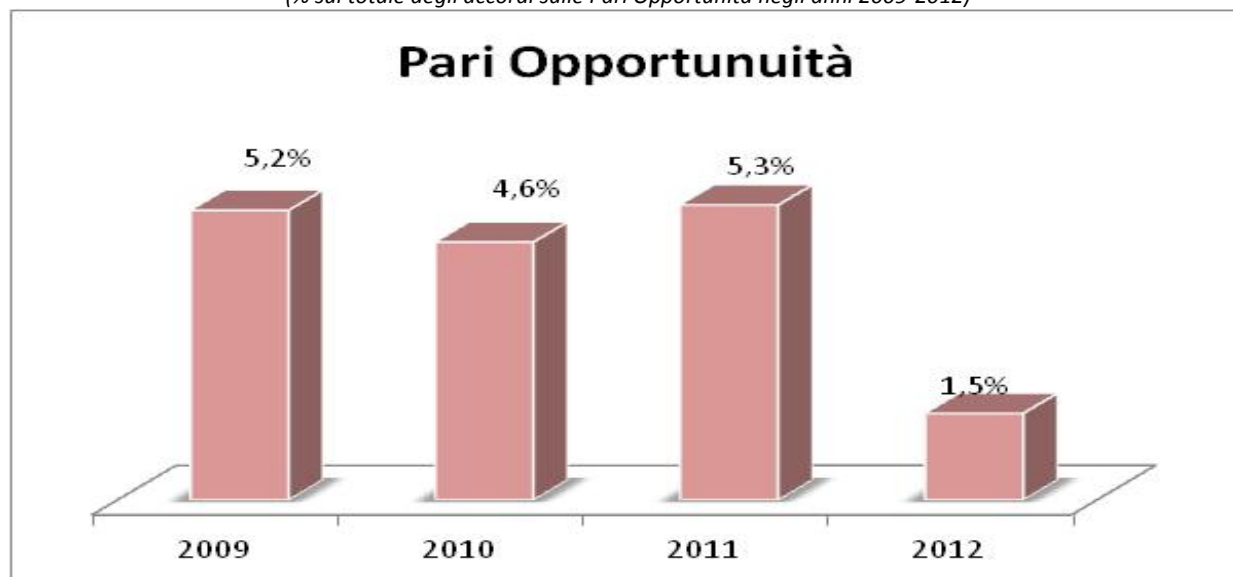
Grafico 65- Presenza delle singole voci dell'area "Pari opportunità"
 (% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi sulle "Pari Opportunità")



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Negli anni presi a riferimento si evidenzia un calo della regolamentazione della materia nel 2012 dove la percentuale si attesta al 1,5% (grafico 66).

Grafico 66- Presenza dell'area "Pari Opportunità"
 (% sul totale degli accordi sulle Pari Opportunità negli anni 2009-2012)

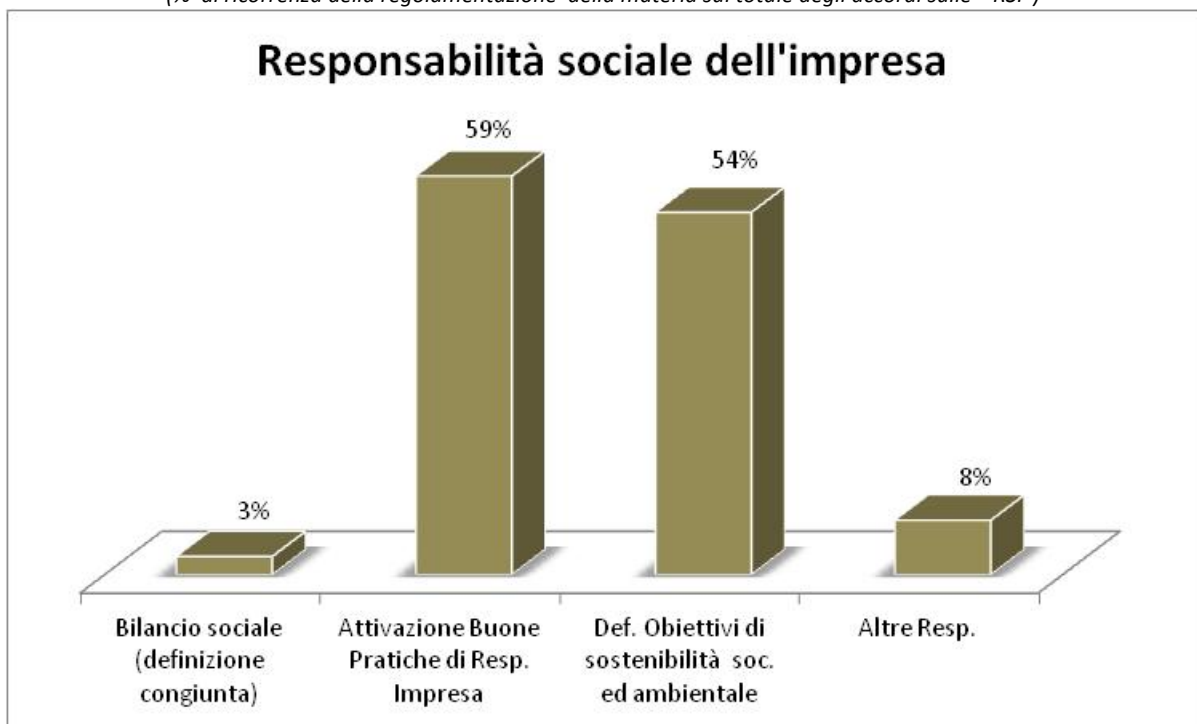


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Responsabilità Sociale dell'impresa

Marginale la contrattazione della tematica RSI (2%). Tuttavia interessante è la percentuale ricorrente che interessa l'attivazione di buone pratiche di Responsabilità Sociale nelle Aziende (59%), come pure la definizione di obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale (54%) (grafico 67).

Grafico 67- Presenza delle singole voci dell'area "RSI"
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi sulle "RSI")



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Conclusioni

Una contrattazione schiacciata dalla crisi: questa la considerazione immediata che si può trarre dalle rilevazioni di OCSEL relative al 2012 ed alle prime proiezioni per il 2013.

La percentuale di accordi dedicati a gestire situazioni di crisi è fortemente aumentata nel 2012 e la tendenza non solo continua ma, addirittura, si accentua nel 2013.

Va tenuto conto del fatto che la seconda metà del 2012 e la prima metà del 2013 sono anche caratterizzati dalle scadenze di circa 100 dei maggiori contratti nazionali e che la non sovrapposizione dei cicli negoziali è un elemento oggettivo di rallentamento della contrattazione di secondo livello.

Ma questo dato spiega solo in parte la compressione dell'attività contrattuale decentrata. Gli effetti compressivi presentano, infatti, aspetti non solo di carattere quantitativo ma anche qualitativo.

Da un lato si conferma il teorema che, a fronte di periodi di crisi profonda, gli effetti più pesanti sul lavoro si determinano in una seconda fase. E questo fenomeno ha già, di per se, una sorta di effetto di "allungamento" della crisi stessa proiettato con particolare veemenza sul lavoro.

D'altro canto la crisi che stiamo vivendo assomma le caratteristiche di profondità e di durata e rappresenta, quindi, quanto di peggio si possa prospettare per il lavoro sia in termini di occupazione, che di condizione qualitativa e salariale.

In questo contesto prende corpo, accanto ai dati oggettivi, una componente subdola e potenzialmente devastante, di natura psicologica e comportamentale, che si traduce in termini di sfiducia, rinuncia, abbandono, diffidenza. Un atteggiamento individuale e collettivo che porta a rinchiudersi in se stessi, a dar vita ad una sorta di neo-conservatorismo che non è tanto di natura politico-ideologica, quanto dominato, appunto, dalla componente psicologica e comportamentale. Non propriamente conservatorismo, quindi, ma piuttosto conservazione declinata in termini di protezione-cautela o addirittura "imboscamento" di quel poco che c'è o si ha, nel timore di "sprecare" risorse oggi potenzialmente disponibili a fronte di un domani ancora più difficile.

È l'atteggiamento che, in parte, determina il fatto che si consumi anche meno di quanto non sarebbe oggettivamente possibile (in una condizione – ripetiamo – di difficoltà oggettiva e grave) e che – quasi specularmente – non si investa rispetto a quanto sarebbe oggettivamente possibile (e tremendamente necessario).

La spirale perversa si avvita e si completa con la stretta creditizia che colpisce consumi ed investimenti e col quadro politico continuamente instabile ed incapace di rappresentare un soggetto di fiducia, di stimolo, di progettualità ed, ancor meno, di esempio.

Proiettata sui dati della contrattazione analizzati da OCSEL questa situazione si traduce nel rallentamento di pratiche contrattuali innovative (il welfare, la partecipazione, la formazione, l'innovazione organizzativa ecc. per non parlare del salario legato ad obiettivi) che solo un anno fa avevamo potuto salutare come elementi interessanti di tendenza evolutiva del sistema di relazioni industriali.

Il rischio che le parti sociali assumano l'atteggiamento rinunciatario sopra richiamato è assolutamente da evitare.

E qui si evidenzia per le parti sociali in generale - e per il sindacato in particolare - un terreno di impegno/opportunità che trova proprio nella contrattazione l'ambito più naturale di iniziativa.

Un progetto di rilancio della crescita ha sicuramente bisogno di grandi progetti, di grandi risorse, di grandi misure politico -economiche -sociali, del rilancio di vere politiche industriali e di tutto l'elenco di questioni che ormai conosciamo a memoria (energia, infrastrutture, efficienza delle pubbliche amministrazioni ecc.).

Ma forse accanto alla logica della grande tela da tessere occorre coltivare anche quella del grande mosaico fatto di tanti piccoli mosaici fatti di tante piccolissime tessere: è il terreno della contrattazione articolata o, meglio, del sistema di relazioni industriali a livello di impresa e di territorio.

E qui che – in modo sinergico e complementare – con quanto avviene e va fatto a livello nazionale e sovranazionale si possono trovare soluzioni ritagliate sulle caratteristiche specifiche dei singoli contesti per rilanciare prospettive di crescita e di sviluppo.

Il più volte richiamato gap di produttività e competitività del nostro paese può trovare proprio nell'azione concertata delle parti sociali a livello di impresa e di territorio una spinta all'innovazione, ricercando attraverso la consapevolezza, il consenso, l'assunzione di responsabilità, lo sforzo propositivo e progettuale quelle soluzioni “su misura” per le singole realtà.

Lo sforzo continuo (e non sempre lineare) portato avanti dalle parti sociali dal 2008 di innovare in questa direzione il sistema di relazioni industriali del nostro paese ha trovato mille ostacoli, anche all'interno del sindacato stesso, in modo particolare rispetto all'atteggiamento altalenante della

CGIL (ora firmataria di accordi ora no in relazione ai mutamenti del quadro politico), per non parlare di quella che può essere definita “l'uscita dalla pratica sindacale” della FIOM.

Occorre raccogliere come messaggio di speranza e, soprattutto, come spinta programmatica l'impulso ad una contrattazione di qualità che viene dall'attuale tornata di accordi interconfederali (appena conclusi o in via di conclusione) stipulati sulla scia del decreto per la detassazione del salario di produttività.

Va osservato che si tratta di accordi tutti siglati unitariamente, che si è recentemente raggiunta un'intesa (formalizzata dai recenti Esecutivi Unitari) tra CGIL CISL UIL sulle regole per la rappresentanza e che ci sarebbe, quindi, l'opportunità di “capitalizzare” un momento di clima sindacale favorevole per dare impulso ad una contrattazione di qualità e nel segno dell'innovazione, recuperando e rinvigorendo quelle spinte positive che avevamo evidenziato del primo rapporto di OCSEL.

Questi accordi interconfederali non hanno solo il pregio di essere unitari. Si tratta di accordi – a partire da quello sottoscritto con Confindustria il 24 aprile e che ha fatto da apripista – che non si limitano a replicare l'impostazione di quelli degli anni scorsi per usufruire della detassazione.

Sono accordi che traggono origine formale (è vero) dall'esigenza di dare attuazione al Decreto del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio u.s.; ma l'origine vera (e di cui lo stesso Decreto è figlio) sta nel Patto per la Produttività firmato a novembre 2012 dalle parti sociali (senza la CGIL) e che riconosce proprio nella contrattazione un importante strumento per il rilancio della produttività, della competitività e, quindi, della crescita e dello sviluppo.

Portare più salario netto ai lavoratori è sicuramente un obiettivo importante - e di per se sufficiente - ad impegnarci per una massima diffusione di accordi aziendali e territoriali che consentano di fare ciò; ma non possiamo limitarci a questo.

I vincoli – posti dal Decreto stesso – per una contrattazione realmente orientata alla produttività, all'efficienza, alla qualità, all'innovazione vanno vissuti ed interpretati in chiave di opportunità.

Sono nostri obiettivi, nostri contenuti, cose da noi proposte e sottoscritte e su cui oggi possiamo muoverci unitariamente in un contesto di rapporti tra sindacati più distesi ed un quadro di regole condivise.

E' un'opportunità da cogliere pienamente rilanciando il ruolo e l'autonomia delle parti sociali e della contrattazione. Una contrattazione di qualità – lo ripetiamo - basata sulla conoscenza, sulla responsabilità e sulla capacità di proposta e di progetto.

Quella contrattazione capace di essere condizione di attrattività per gli investimenti, di contribuire a ridare fiducia ad imprenditori e lavoratori e di offrire, quindi, il proprio originale contributo al rilancio economico e sociale del nostro paese.

E a far sì che anche l'Italia, come altri importanti paesi europei, possa diventare un “sistema-paese”, a partire da quella logica di mosaico prima richiamata e cioè dalla capacità di fare sistema a livello delle mille tessere del mosaico che sono le imprese ed i territori. E se questo è lo scenario possibile ed auspicabile per la contrattazione, consentiteci di ricordare ancora una volta che anche OCSEL e le banche dati attivate dalla Confederazione sono strumenti necessari per dare corpo a questo tipo di contrattazione.

Strumenti che vanno utilizzati ed implementati con la partecipazione e l'impegno di tutti.