



Osservatorio
Contrattazione



Contrattare è il nostro mestiere



**Caratteristiche e tendenze della contrattazione di
2° livello negli anni 2013-14**

19 Maggio 2015

Dipartimento lavoro formazione contrattazione



2009-14

2013-14

n° 3640
Accordi

Variabili

Produzione
Contrattuale

Tasso di copertura
aziendale

Tipologia e Natura
Accordo

In Deroga

Settore/Distribuzione
geografica

Istituti Contrattuali

Sigla Sindacale

Buone Pratiche

Istituti
Contrattuali

Relazioni Industriali in
azienda

Salario e Detassazione

Orario di lavoro e Flessibilità

Organizzazione del lavoro –
Inquadramento

Welfare Integrativo e Welfare
Contrattuale

Gestione delle Crisi Aziendali

Mercato del lavoro e Formazione

Ambiente, salute e Sicurezza e Altri Temi (RSI,
Partecipazione, Pari Opportunità, Bilateralità)

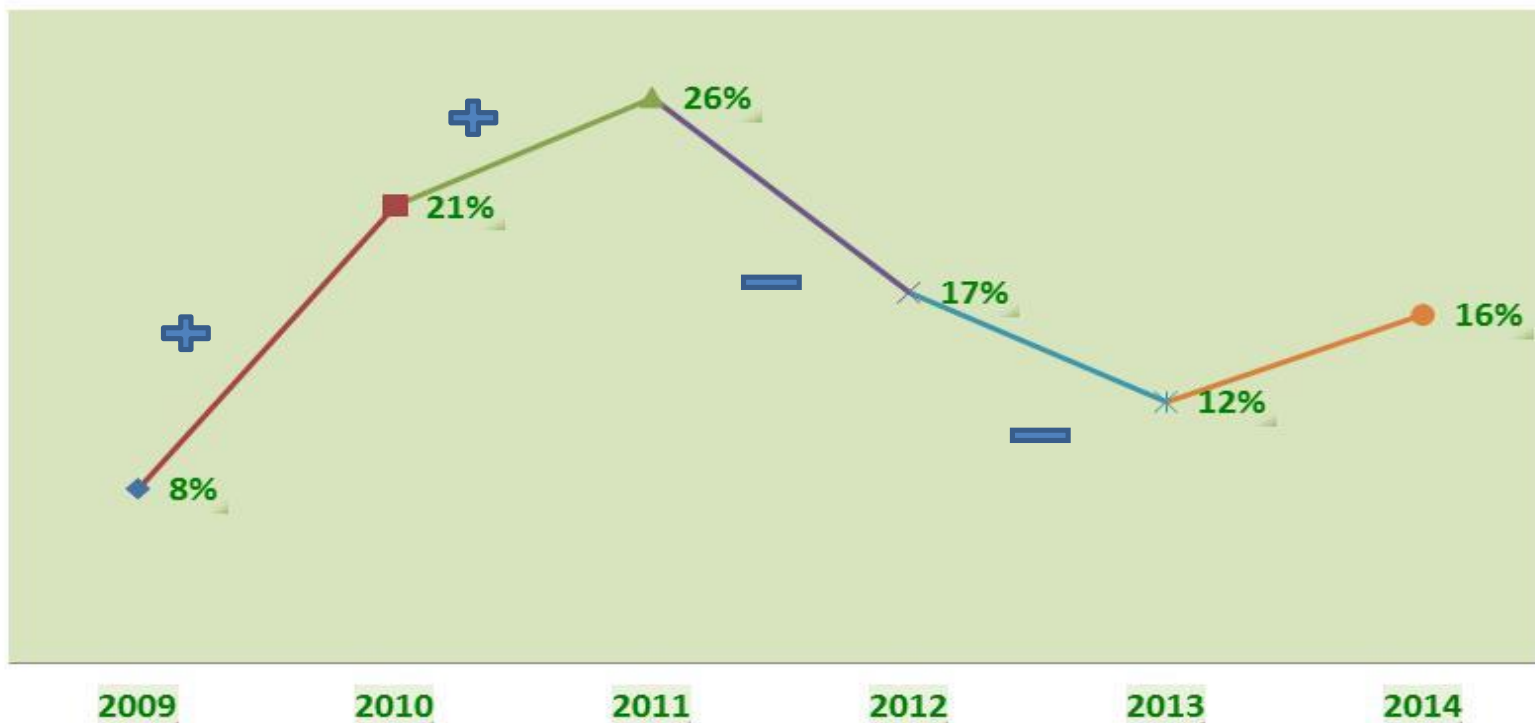
n° 1028
Accordi



Produzione contrattuale

Fonte: OCSEL

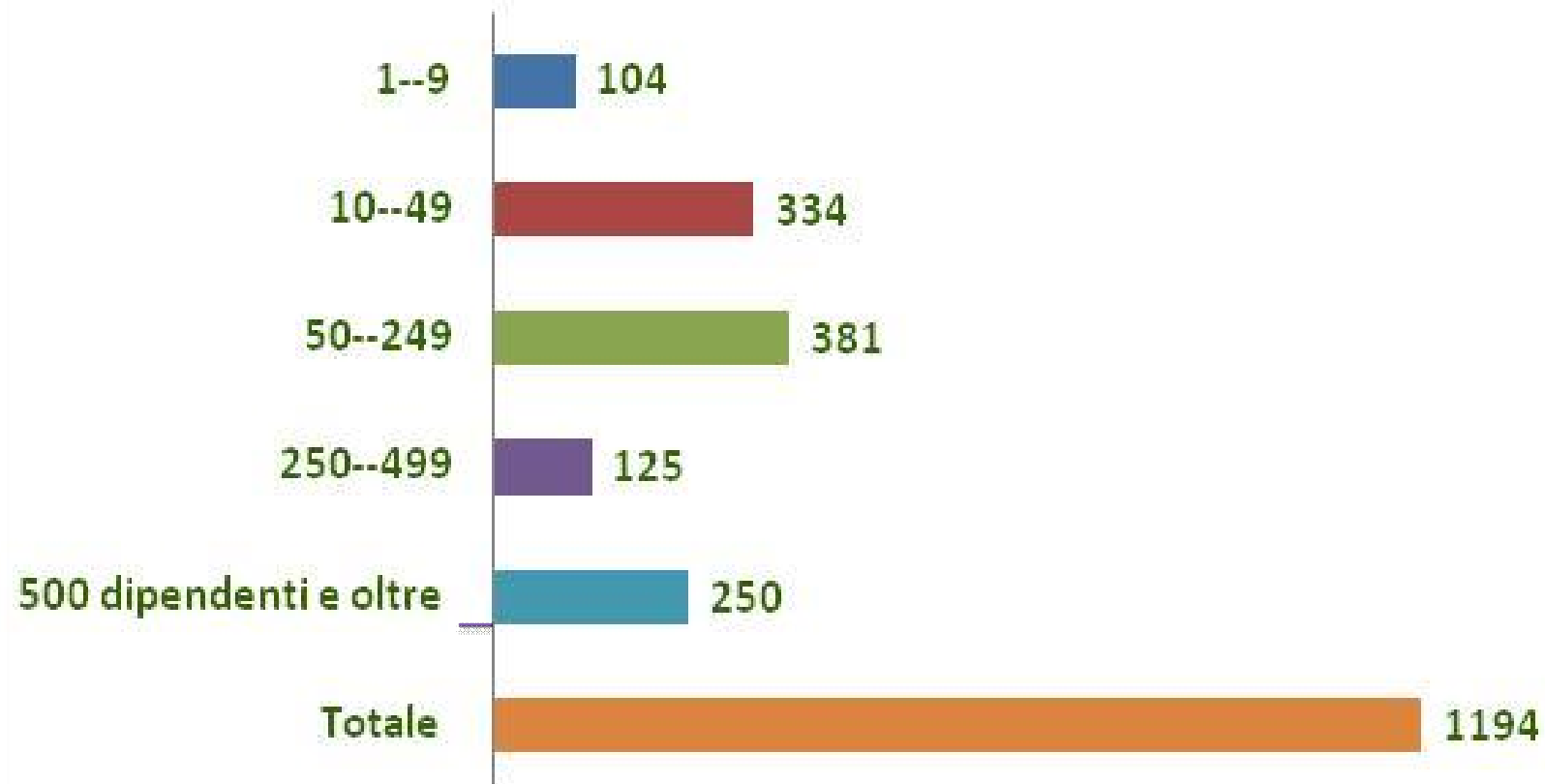
2009 2010 2011 2012 2013 2014



Analizzando la produzione contrattuale dal 2009-14 i dati registrano due fasi. Una fase che vede una crescita che va dal 2009 al 2011 (8% - 21%- 26%), un'altra invece, che mostra un calo progressivo che va dal 2011 al 2013 (26%- 17%- 12%), per poi nel 2014 risalire di poco (12%-16%).

Fonte: OCSEL

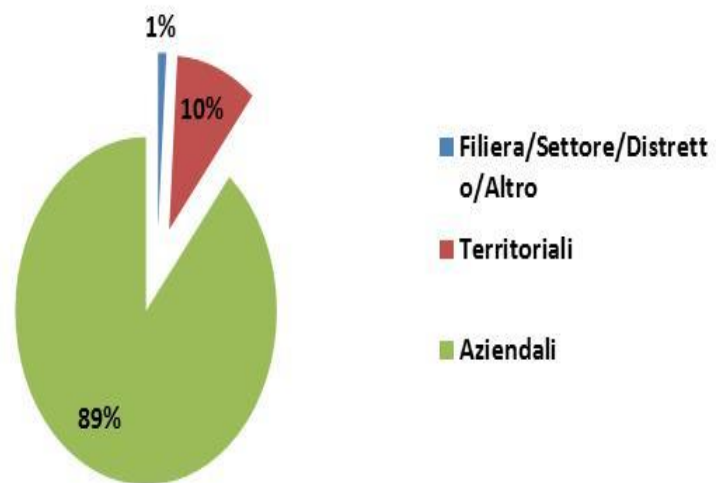
Tasso di copertura



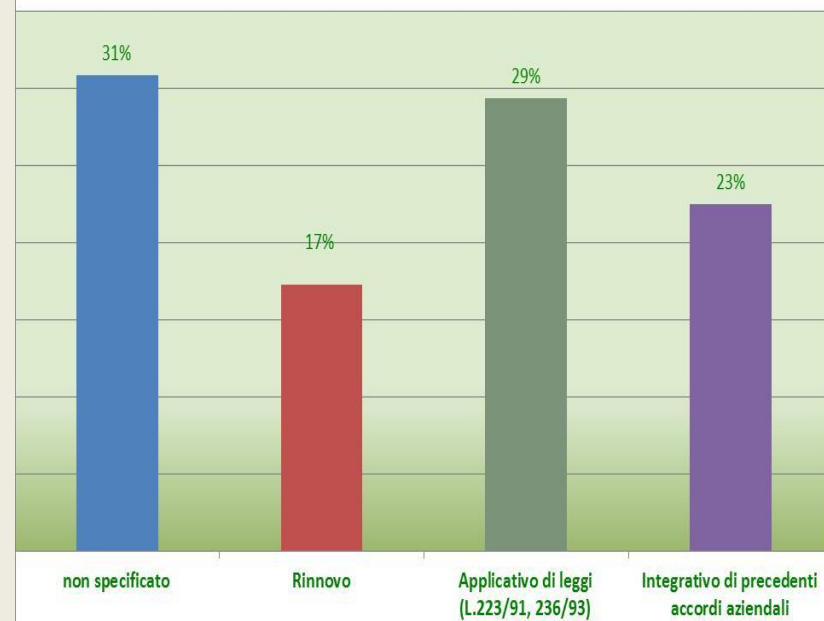
Le aziende coinvolte sono 2043 di solo 1194 disponiamo del dato relativo agli addetti che ammontano complessivamente a 1.044.303. La propensione a stipulare accordi sembra per lo più riguardare le piccole e medie imprese (334-381).

Il dato relativamente basso delle medio- grandi e le grandi imprese (250-125) è da mettere in relazione con il tasso di copertura della contrattazione, in quanto circa un terzo di queste imprese sono imprese di gruppo e il tasso di copertura è molto più ampio in quanto investe un numero maggiore di lavoratori. Bassa la propensione a stipulare accordi nelle micro imprese (104).

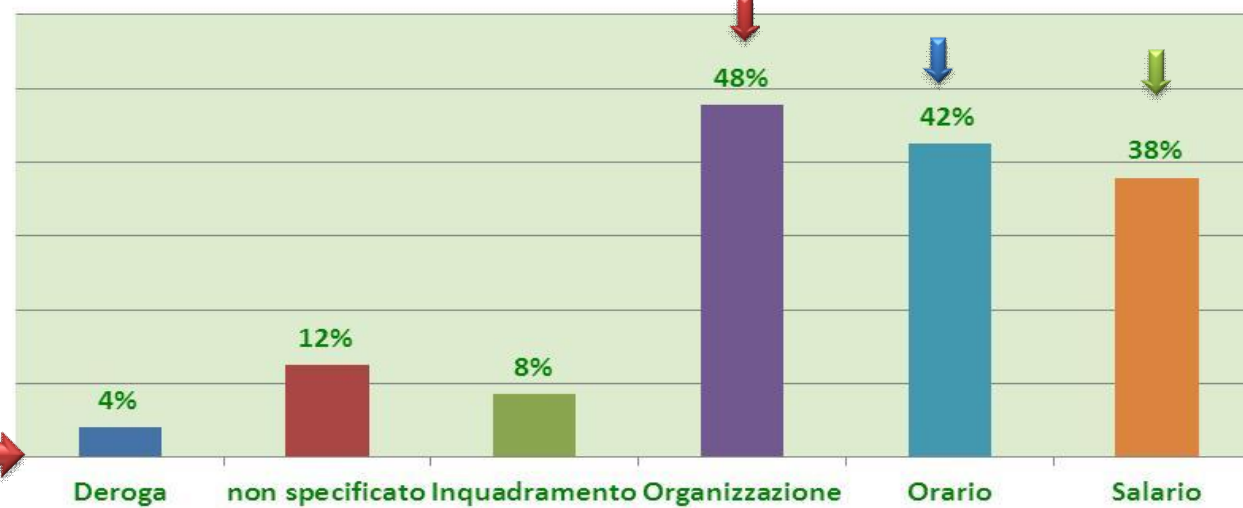
Tipologia Accordo



Natura Accordo

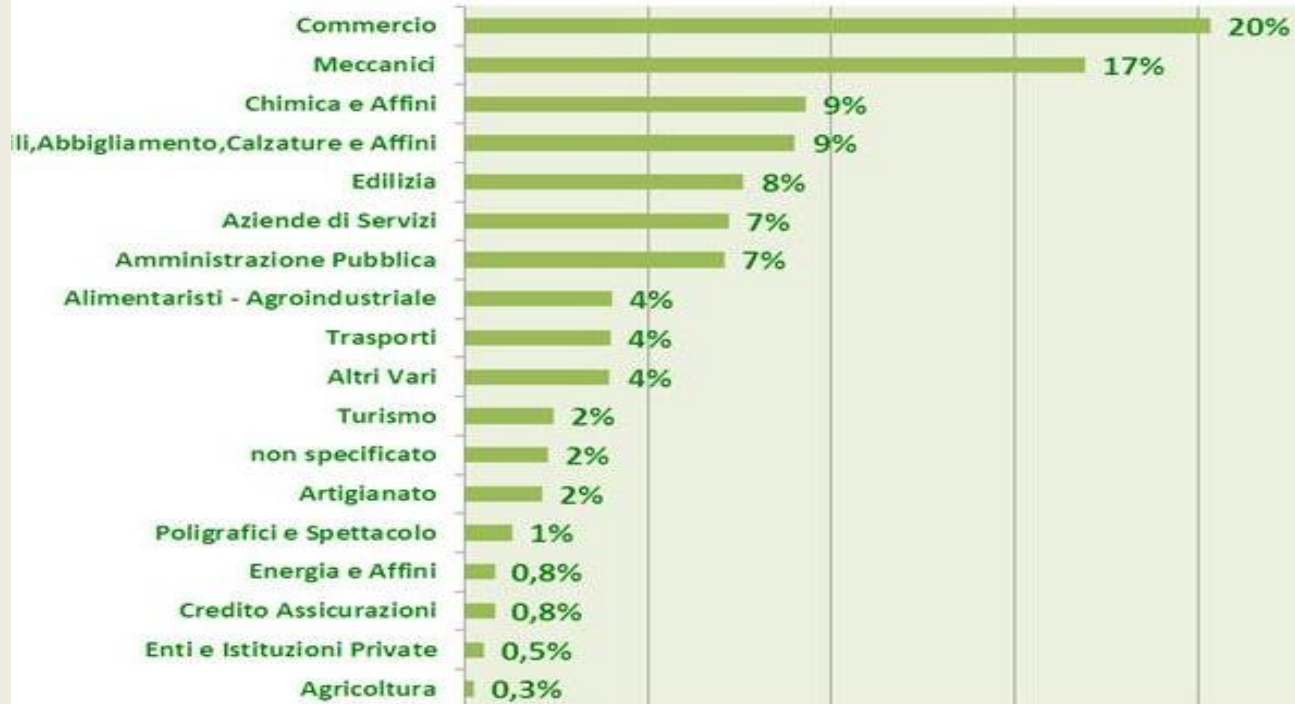


Deroga



Fonte: OCSEL

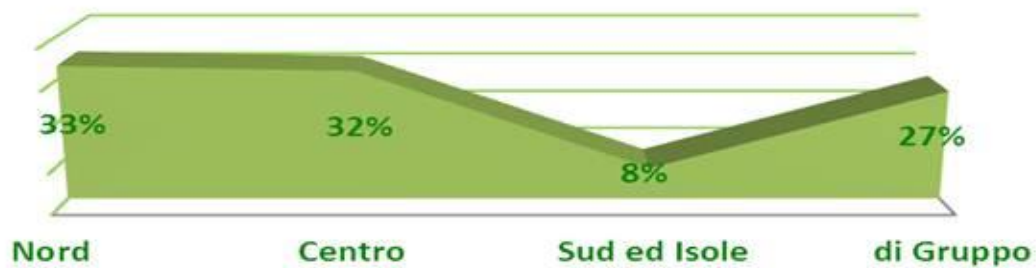
Settore



Fonte: OCSEL

Commercio (20%)
Metalmeccanico (17%)
Moda, Edilizia e Chimico (9%)
Aziende di Servizi (7%)

Distribuzione geografica

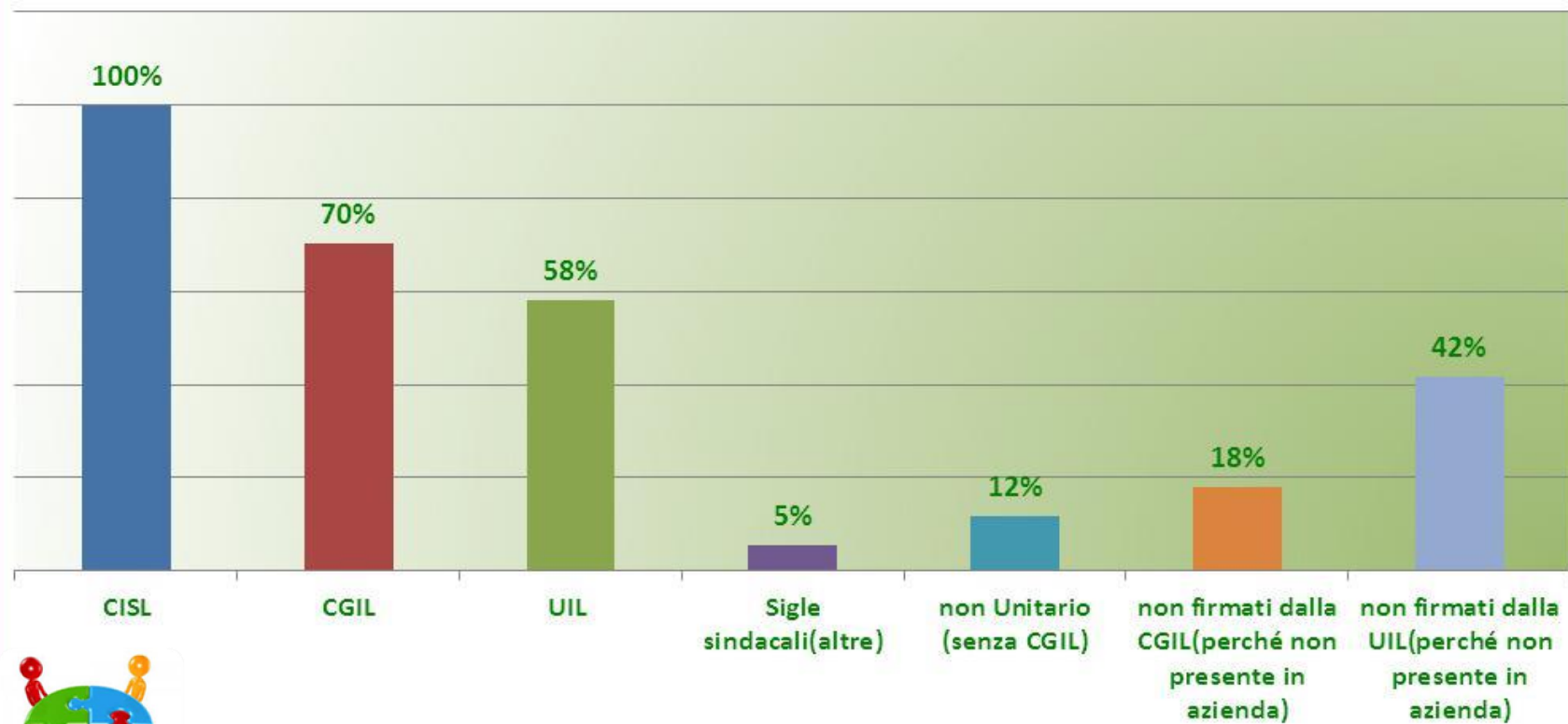


+ Nord e Centro
- Sud e Isole
Un 27% Gruppo



Fonte: OCSEL

Sindacato



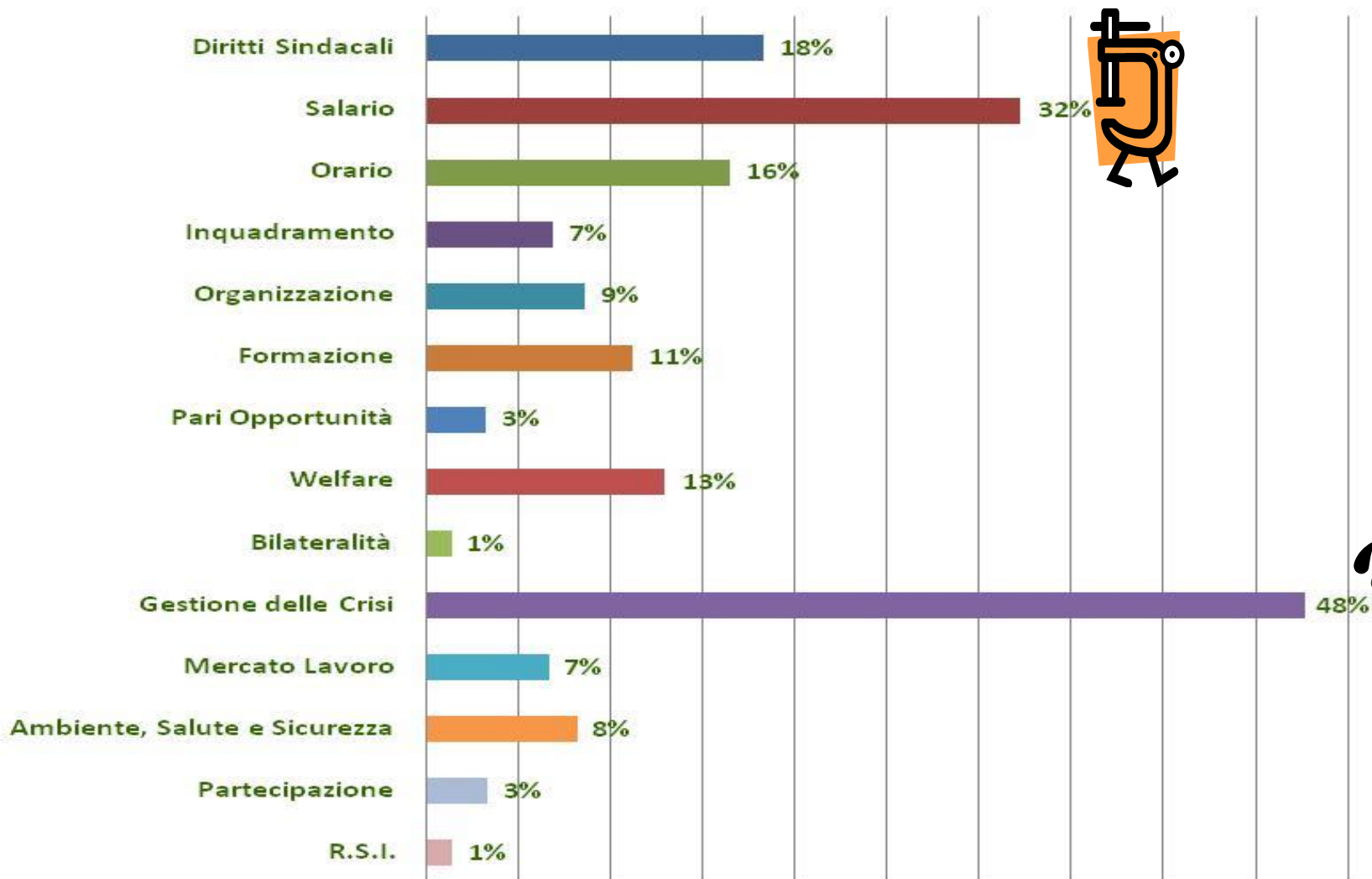
Frequenza Contrattuale per sigla sindacale

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

Il peso della crisi caratterizza tutto lo svolgimento della contrattazione di secondo livello dal 2009 al 2014, con una compressione di tutti gli istituti contrattuali (in primis del salario) a fronte di un incremento esponenziale dei temi dedicati alla gestione delle crisi e dei processi di riorganizzazione

Fonte: OCSEL

Istituti Contrattuali

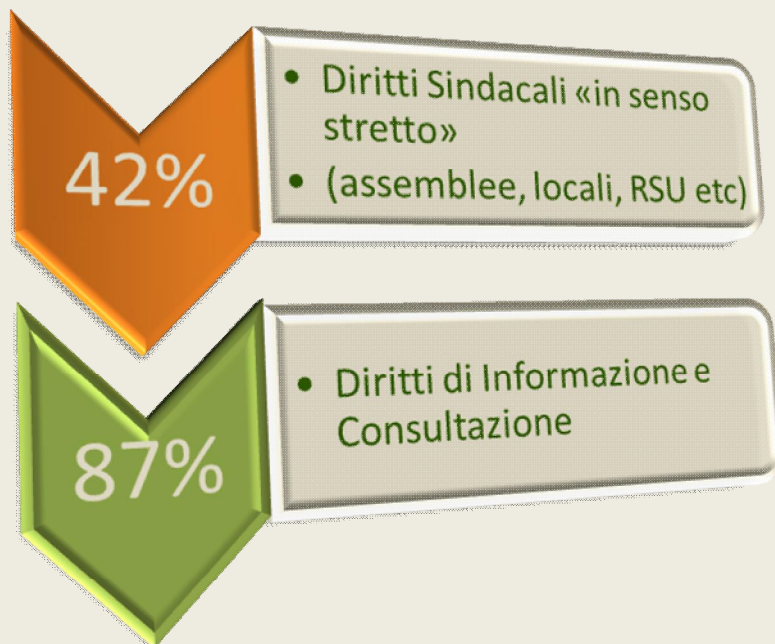


Le relazioni industriali in azienda

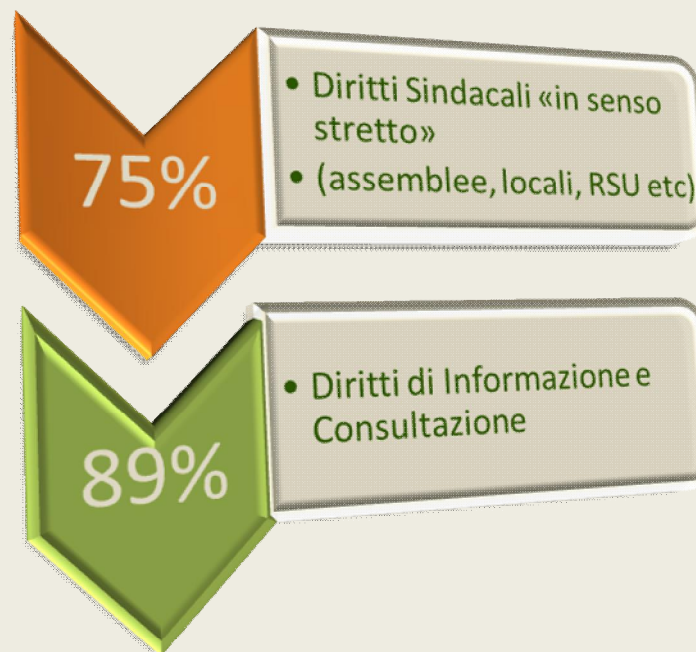


E' la terza materia , in ordine alla graduatoria, maggiormente contrattata con il 18% sul totale complessivo degli accordi

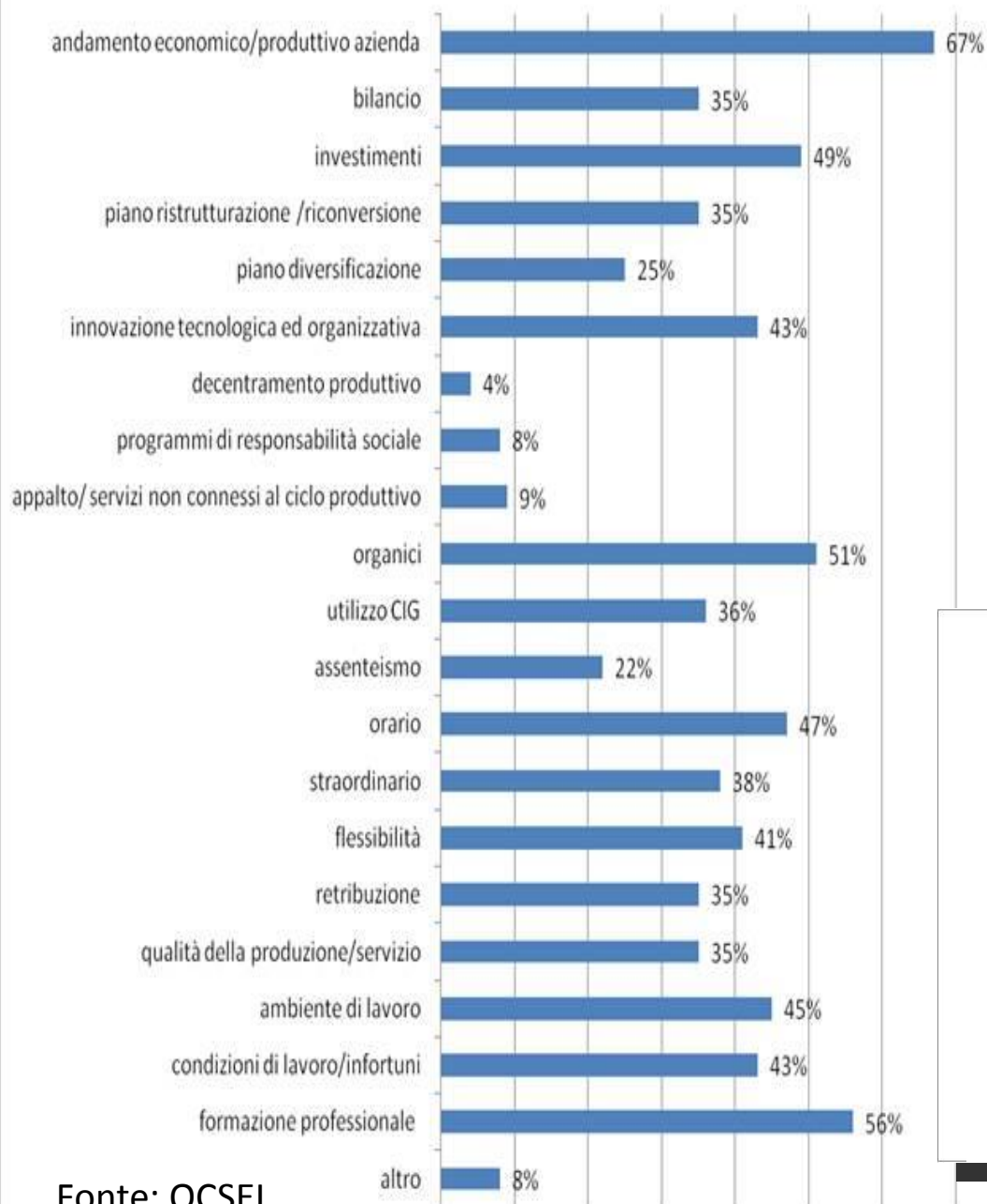
2013



2014



Diritti di informazione e Consultazione - singole voci



Fonte: OCSEL

In merito alle singole voci di cui si compone l'ampia materia dei diritti di informazione e consultazione i dati OCSEL registrano

1° posto=l'informativa sull'andamento economico e produttivo dell'azienda;

2° posto= la formazione professionale con il 56%;

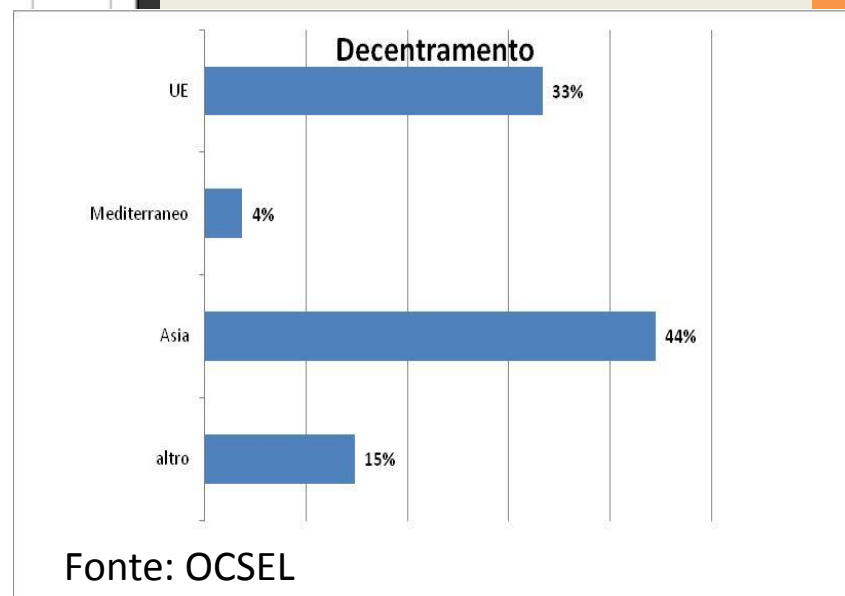
3° posto = l'organico aziendale (51%);

4° posto = gli investimenti con il 49%;

5° posto = l'orario di lavoro (47%).

A seguire l'informativa sugli altri temi.

Un approfondimento riguardante l'informativa sul decentramento produttivo che rappresenta il 4% mostra una tendenza delle nostre aziende a decentrare la produzione maggiormente nel continente Asiatico con il 44% e nei Paesi dell'Unione Europea con il 33%



Fonte: OCSEL

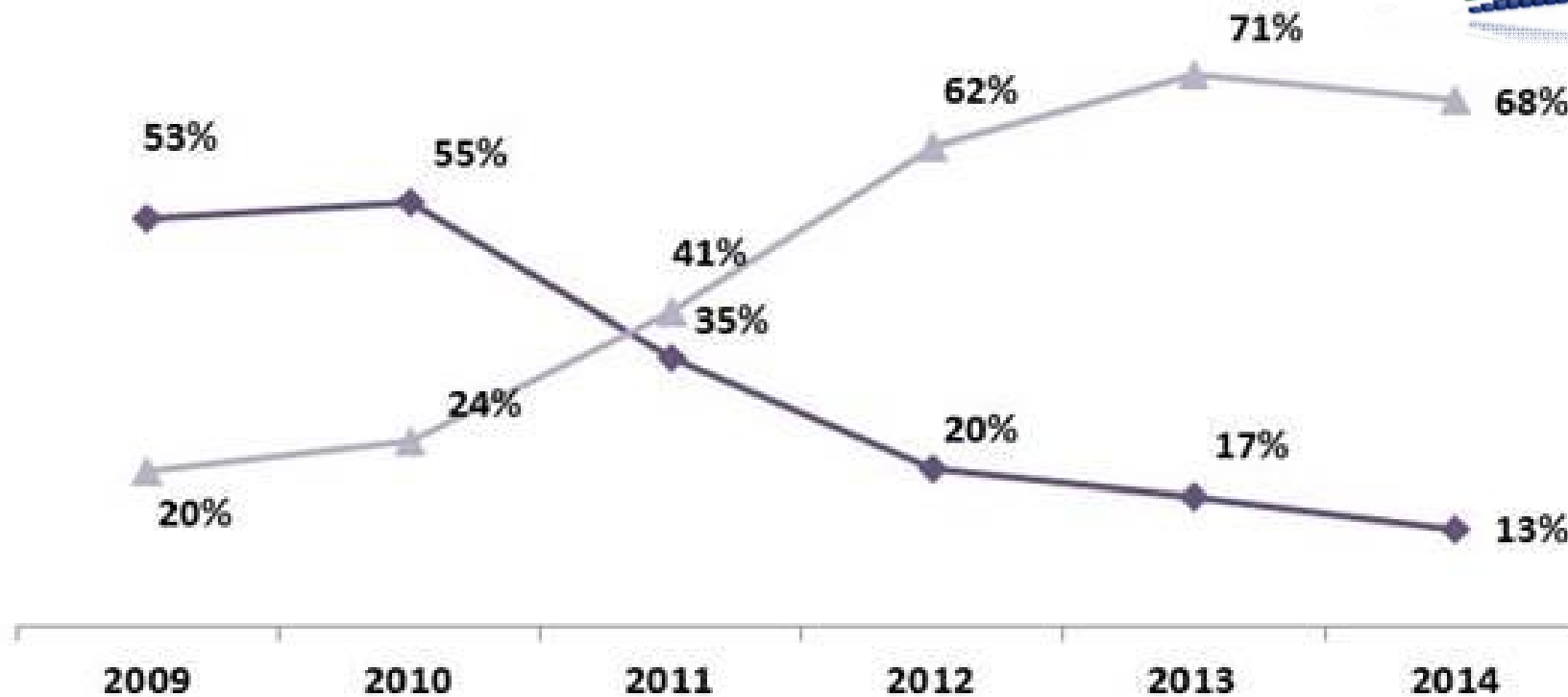


Il Salario



Fonte: OCSEL

◆ Salario ▲ Crisi Aziendale

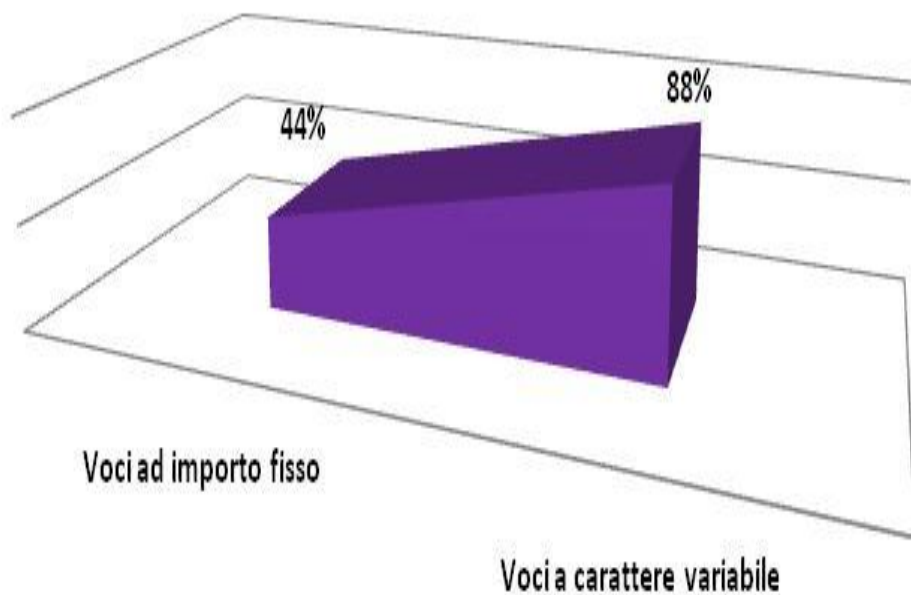


Nel 32% degli accordi stipulati dal 2009 al 2014 sono disciplinati elementi economici.

Esaminando i dati dal 2009 al 2014 e comparandolo con quelli riferiti alla gestione delle crisi, un dato strutturale è sicuramente la correlazione esistente tra la situazione di crisi dell'impresa la minore frequenza con cui si contratta la materia. La materia Salario dal 53% del 2009 scende progressivamente al 13% nel 2014, la gestione delle Crisi dal 20% del 2009 sale fino al 71% nel 2013 per arretrare di pochi punti percentuali nel 2014 (68%).

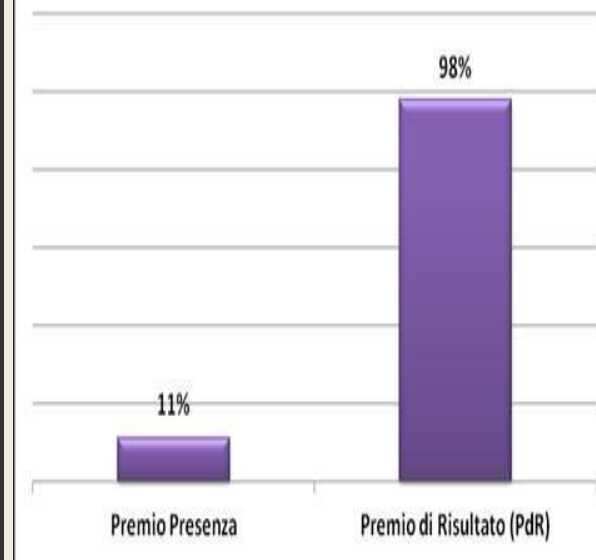
...concentrando l'attenzione solo sui dati 2013-14, si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabile (88%) (premi di risultato e premi presenza) con lo scopo di incentivare la produttività mentre solo il 44% istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, 14°, ecc).

Voci salario 2013-14



| | Voci ad importo fisso | Voci a carattere variabile |
|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| ■ Voci salario 2013-14 | 44% | 88% |

Voci a carattere variabile 2013-14

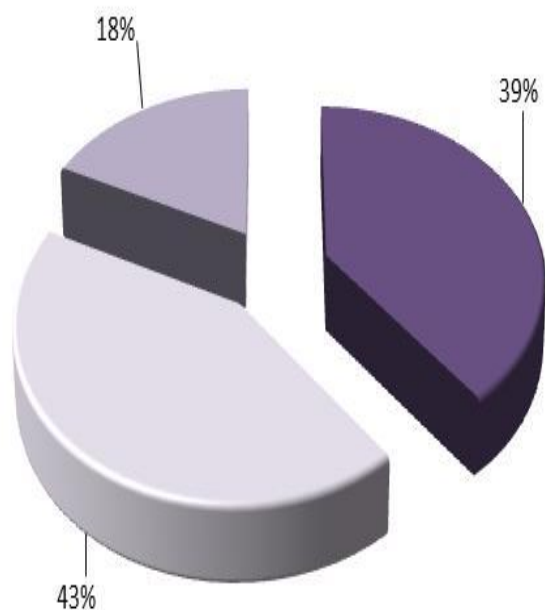


Nel caso delle voci a carattere variabile sono i premi di risultato (98%) ad essere più frequenti. Un 11% indica l'erogazione ai lavoratori di un Premio Presenza.

Fonte: OCSEL

Un altro dato interessante sembra riguardare la tipologia degli indicatori utilizzati nel determinare il premio di risultato Il 57% (39 % senza formule miste + 18% anche con formule miste) vede in uno stesso accordo la determinazione dei parametri sia tecnici che di bilancio, Il 43% vede indicati un solo parametro che può essere o solo tecnico o solo di bilancio o solo formule miste.

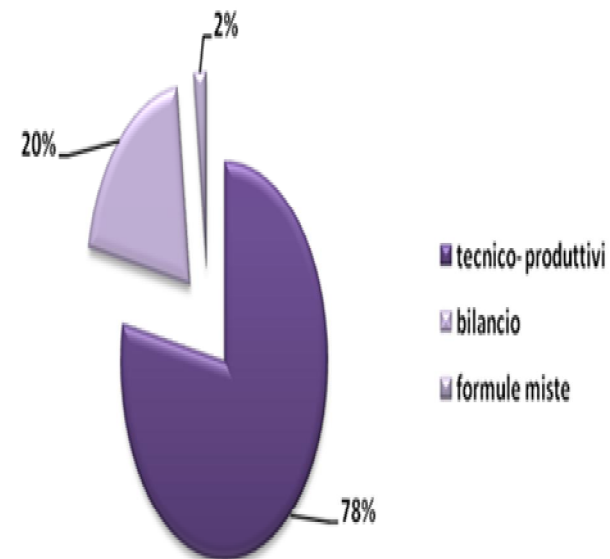
Composizione del premio di risultato 2013-14



- accordi che hanno indicato sia i parametri tecnici sia quelli di bilancio (senza formule miste)
- accordi che hanno indicato un solo parametro che può essere solo tecnico o solo di bilancio o solo formule miste
- accordi che hanno indicato i parametri tecnici o quelli di bilancio (con formule miste)

Fonte: OCSEL

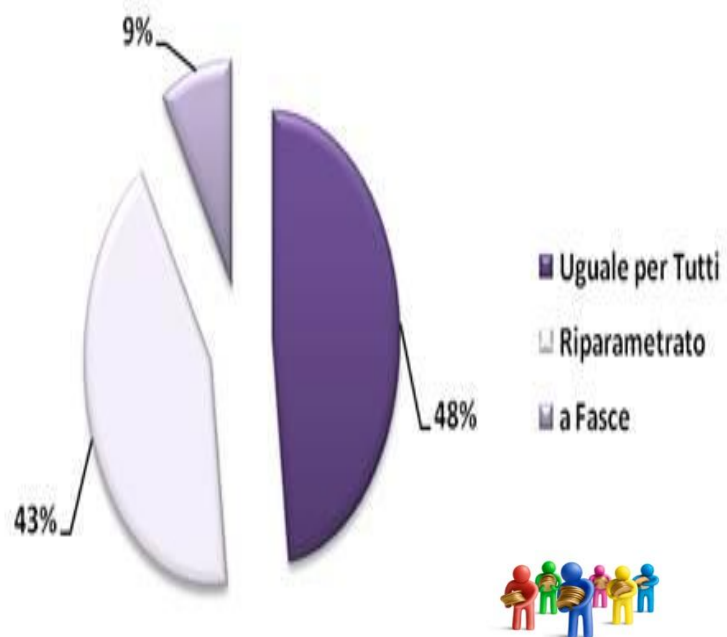
Salario variabile (tipologia indicatori) 2013-14



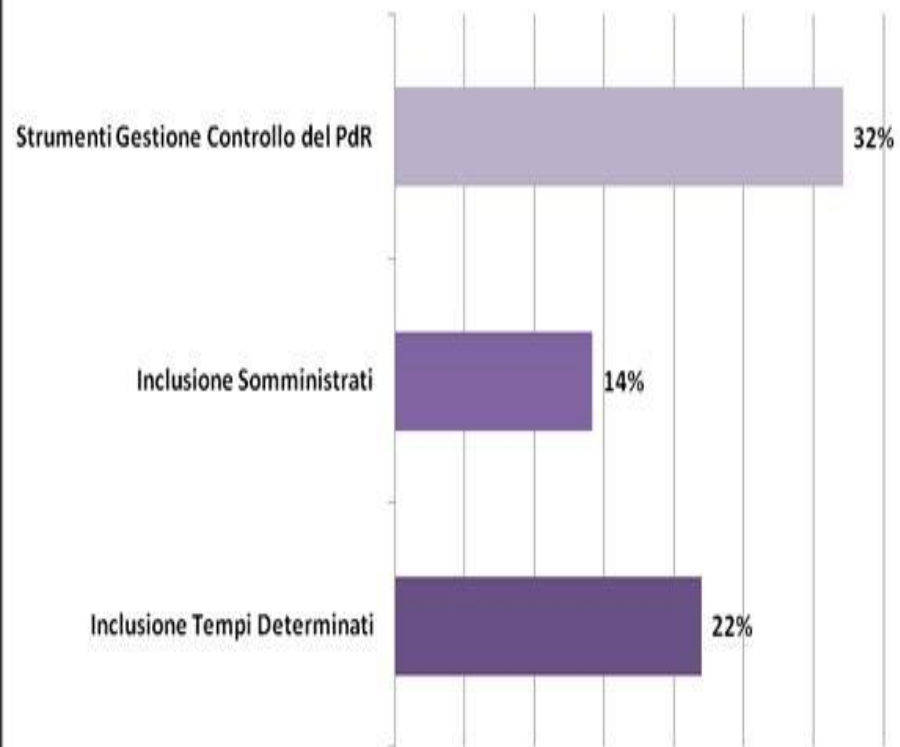
Fonte: OCSEL

In quelli che hanno indicato un solo parametro (tecnico- produttivi oppure di bilancio oppure formule miste) a prevalere è la determinazione degli indicatori tecnici (78%) meno quelli di bilancio (20%). Poche utilizzate le formule miste (2%) .

Distribuzione del PdR 2013-14



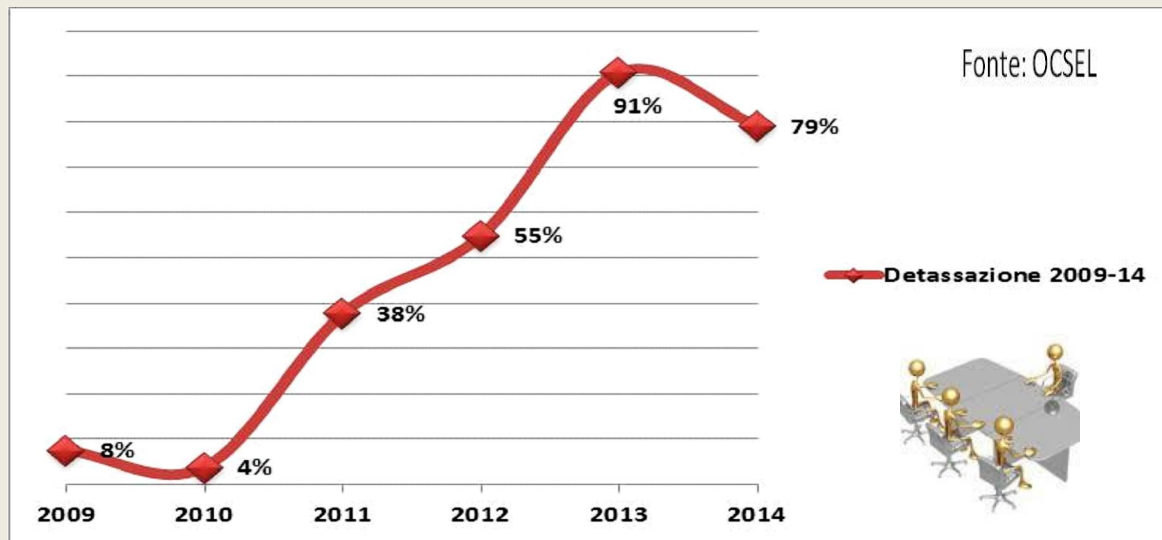
PdR (altre voci) 2013-14



Per quanto concerne la distribuzione del premio di risultato, è uguale per tutti nel 48% degli accordi mentre riparametrato nel 43%, a fasce nel 9%. Interessante nell'erogazione del Premio l'inclusione dei lavoratori con contratto a tempo determinato (22%) e dei lavoratori in somministrazione (14%). Come pure la previsione di strumenti di gestione e di controllo sull'erogazione del premio che compare nel 32% degli accordi sul PdR.

Fonte: OCSEL

Detassazione del salario di produttività



Le percentuali variano negli anni: 55% nel 2012 e 91% nel 2013. Nel 2014 l'utilizzo della detassazione è prevista nel 79% degli accordi sul salario di produttività, in calo rispetto al 2013 di 12 punti percentuali.

Dai dati OCSEL emerge che le voci maggiormente collegate alla detassazione sono quelle collegate ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità,...(32%). Seguono quelle che hanno indicato solo una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento individuate dal decreto che rappresentano il 4% e quelle che hanno indicato entrambi per un totale del 6%.

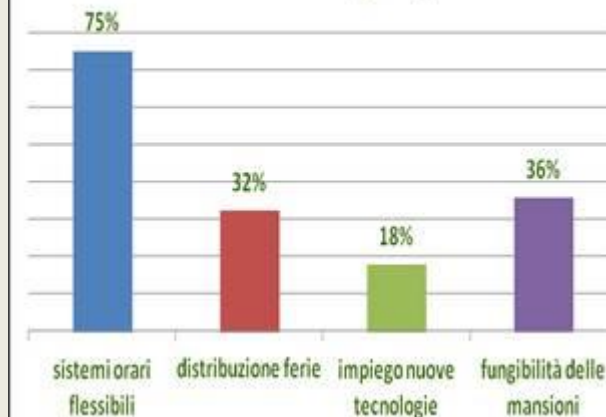
Una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento **ricorre nel 10%** degli accordi sulla detassazione : sistema orari flessibili (75%), distribuzione ferie (32%), nuove tecnologie (18%), fungibilità delle mansioni (36%).

Detassazione

Fonte: OCSEL



Una misura in almeno tre aree di intervento (10%)



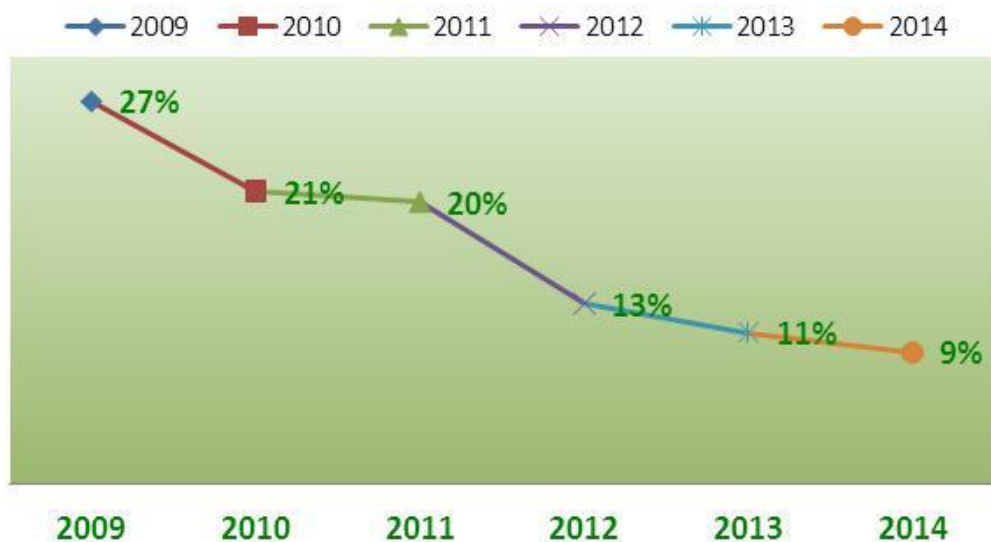


L'Orario di lavoro

Osservando l'andamento della ricorrenza dell'orario,, dal 2009 al 2014 si nota come l'orario mantiene il proprio ruolo nell'ambito della produzione contrattuale in periodi segnatamente colpiti dalla crisi anche se registra negli anni un calo di ricorrenza.

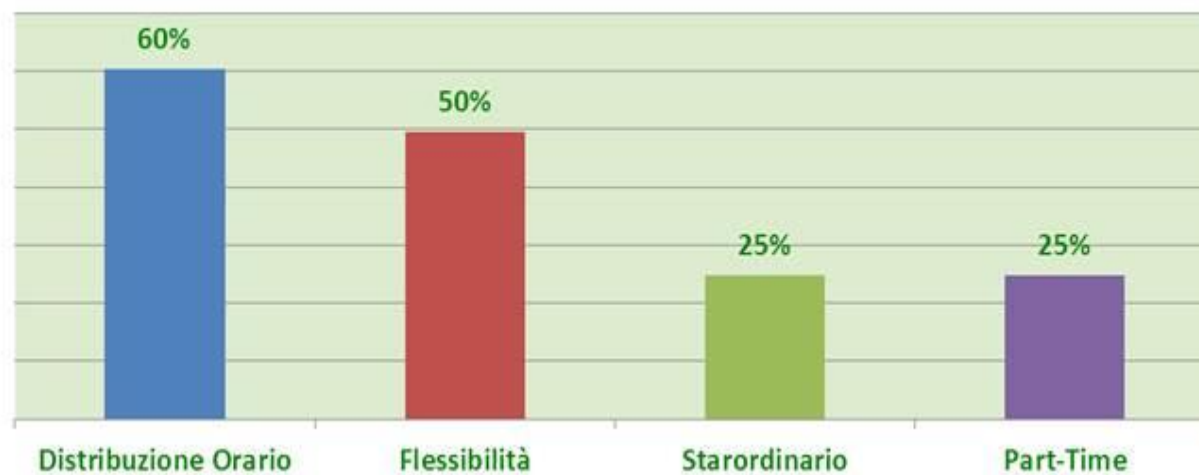
Fonte: OCSEL

Orario



Fonte: OCSEL

Orario



Entrando nel dettaglio delle singole voci il principale oggetto di negoziazione negli è la distribuzione dell'orario (60%). Seguono poi la disciplina della flessibilità (50%), a parità di percentuali lo straordinario e il Part-time (25%).

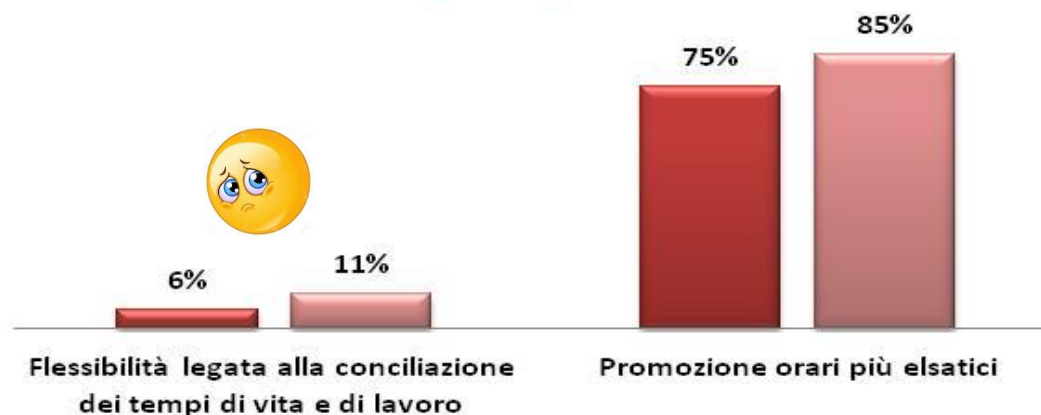
La gestione della Flessibilità

Sommando i numeri riferiti alla Flessibilità oraria e al Part-time e comparandoli con quelli riferiti alla flessibilità legata alla conciliazione, i dati figurano nella maggior parte la promozione di orari più elastici (75% nel 2013, 85% nel 2014) rispetto alla tematica degli orari più flessibili in ufficio per conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro che si attestano al 6% nel 2013, all'11% nel 2014

Fonte: OCSEL

Flessibilità

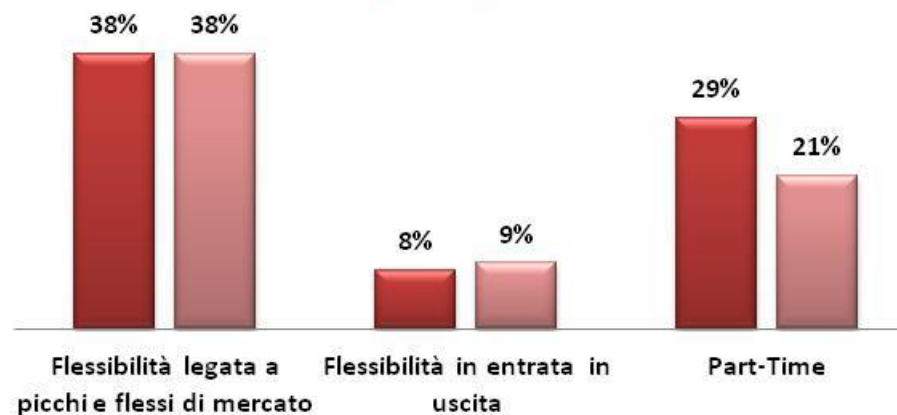
■ 2013 ■ 2014



Fonte: OCSEL

Flessibilità

■ 2013 ■ 2014

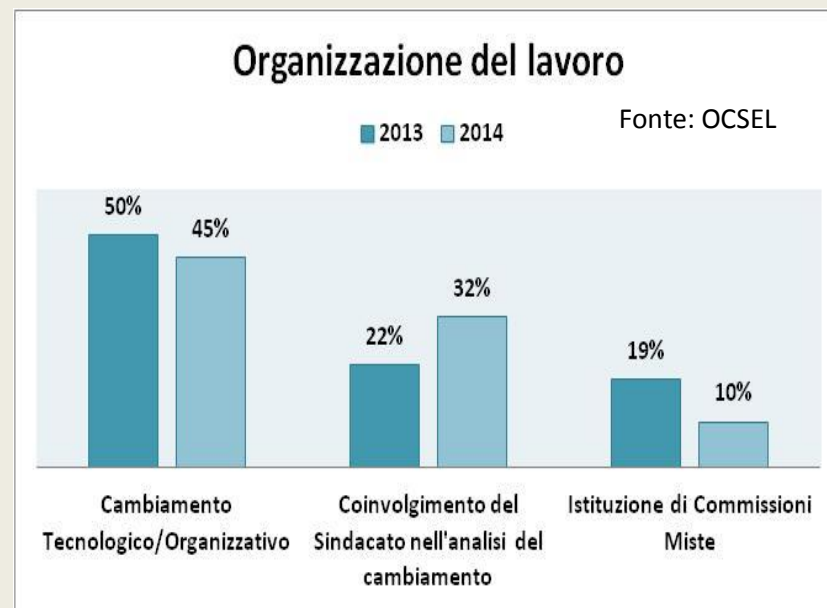


Nella promozione di orari più elastici le misure adottate prevalentemente sono la **flessibilità legata ai picchi e ai flessi di mercato** la cui percentuale di ricorrenza, in coincidenza di fattori contingenti, come la crisi economica, è stazionaria (38%), la **flessibilità in entrata e in uscita** (8% nel 2013, 9% nel 2014) e il **part-time** (29% nel 2013, 21% nel 2014)

L'organizzazione del lavoro



Nel 2014 solo il 5% degli accordi hanno disciplinato la materia Organizzazione del lavoro, in calo rispetto all'anno precedente di 4 punti percentuali (9% nel 2013).



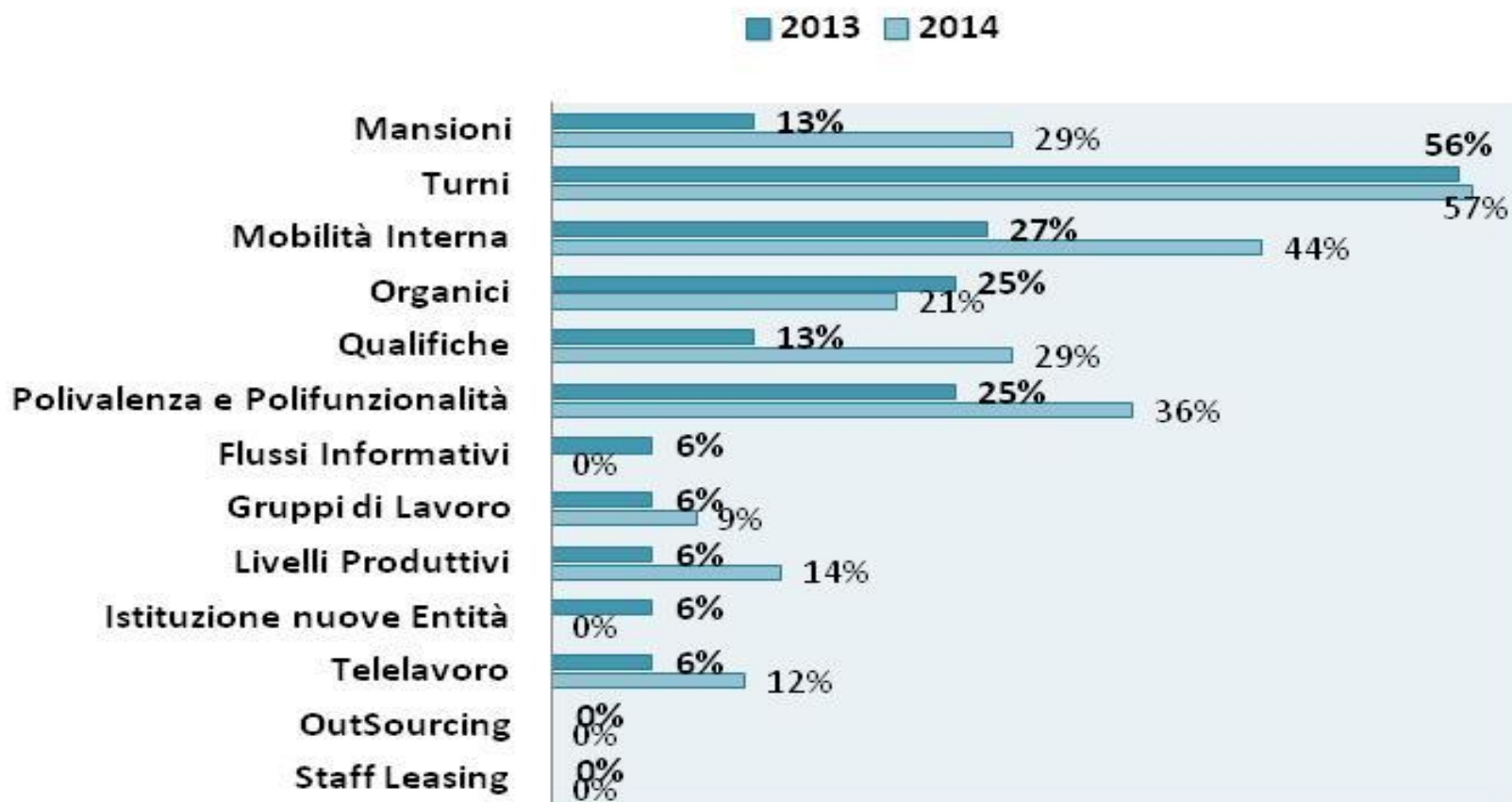
Nello specifico, nella percentuale del 45% nel 2014 e del 50% nel 2013 sono previste innovazioni organizzative che attribuiscono un'alta importanza all'obiettivo di *miglioramento della qualità dei beni e/o servizi*.

Rispetto all'anno 2013 **di rilievo** è anche l'aumento della percentuale che riguarda il **coinvolgimento del sindacato nell'analisi del cambiamento**, percentuale che passa dal 22% a 32%, ben 10 punti percentuali in più nel 2014 rispetto al 2013.



Fonte: OCSEL

Contenuto del cambiamento



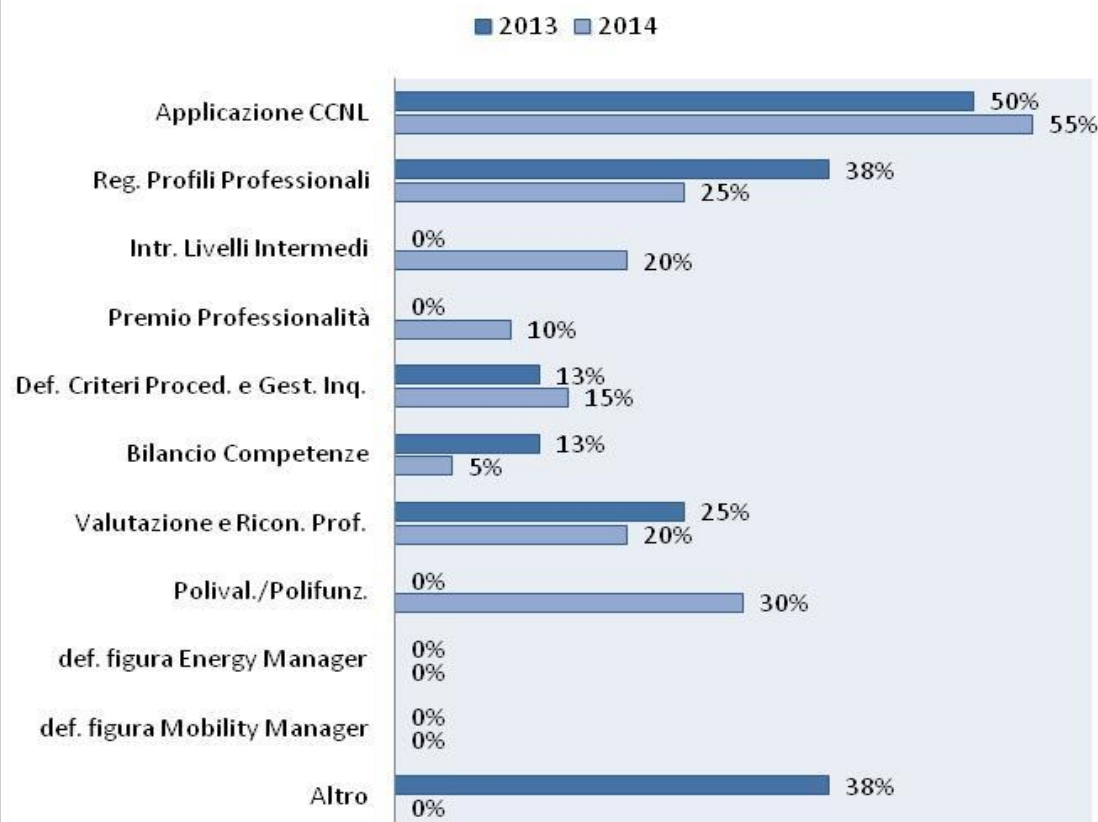
Fra le diverse pratiche organizzative messe in atto dalle aziende quella innovativa sembra essere il ricorso alla *polivalenza e polifunzionalità del personale*, aumentato nel 2014 di 11 punti percentuali rispetto al 2013. Si passa da un 25% ad un 36%. Dato che trova conferma anche nell'aumento del cambiamento riguardante le *mansioni* (29% nel 2014 contro il 13% del 2013), la *mobilità interna*, consistente in una rotazione delle mansioni volta a favorire la polifunzionalità e/o la polivalenza dei lavoratori all'interno del medesimo contesto produttivo, che è aumentata di circa 17 punti percentuali. Si passa da un 27% ad un 44% e, infine, la *variazione dei turni*. In aumento anche il ricorso al *Telelavoro* (si passa dal 6% nel 2013 al 12% nel 2014). Interessante è anche la percentuale in aumento nel 2014 riguardante i *gruppi di lavoro* e l'introduzione di norme e funzionamento degli stessi. In forte aumento, anche il mutamento delle *qualifiche* (13% nel 2013, 29% nel 2014) e dei *livelli produttivi* (6% nel 2013, 14% nel 2014).



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

Fonte: OCSEL

Inquadramento- singole voci



Se incrociamo il dato sulla polivalenza e polifunzionalità prevista come contenuto del cambiamento organizzativo con il dato sulla polivalenza e polifunzionalità previsto nella materia Inquadramento come regolamentazione del profilo in parte rispondiamo al quesito. La percentuale della polifunzionalità degli ultimi due anni prevista come contenuto del cambiamento è il 61 %, la percentuale dove viene regolamentata come profilo è il 30%. La differenza (31%) indica che è utilizzata in azienda ma non è riconosciuta.

Fonte: OCSEL

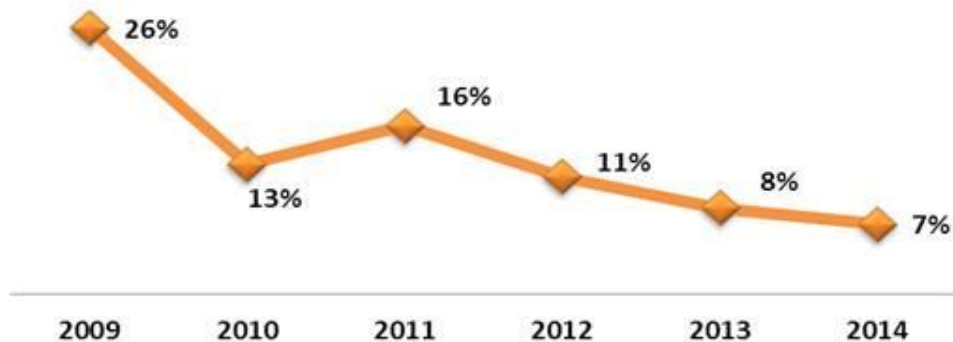
Welfare Integrativo e Welfare Contrattuale



Fonte: OCSE

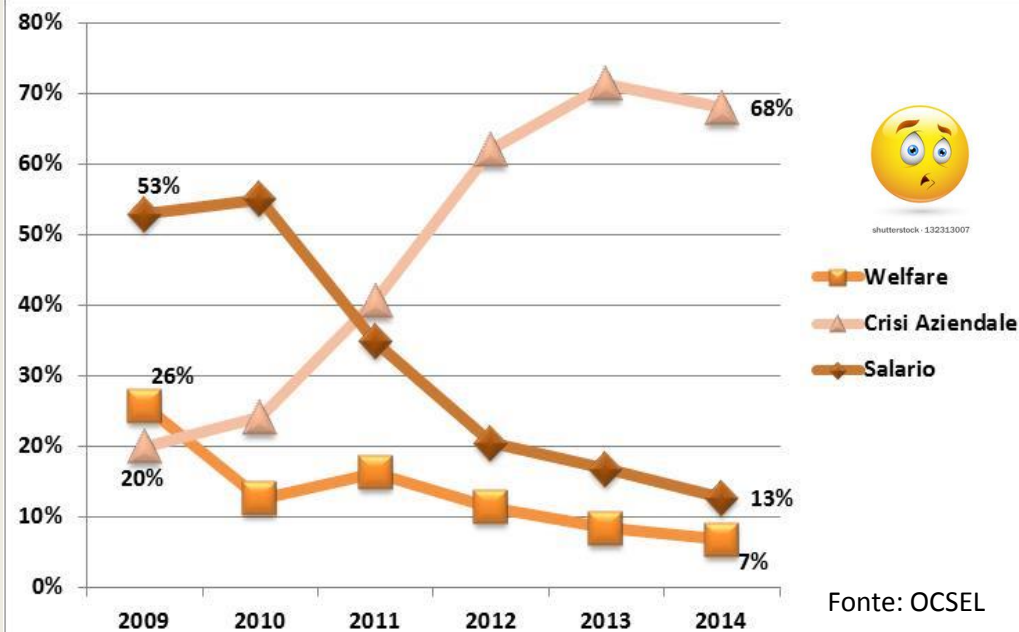
Welfare

Welfare



I dati OCSE dal 2009 al 2014 mostrano una percentuale che varia negli anni. Rispetto al 2009 dove la percentuale del 26% sul totale degli accordi di quell'anno fa ben sperare, un calo sembra investire tutti gli anni a seguire

Un dato strutturale è la correlazione esistente, in una situazione di crisi aziendale, tra contrattare il salario e contrattare prestazioni sociali. Difatti se confrontiamo il dato sul Salario con il dato relativo al welfare notiamo come quest'ultimo dato è indicativo di una tendenza: in tempi di crisi cala la contrattazione del salario a favore di prestazioni sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori. Il Salario dal 2009 al 2014 perde circa 40 punti di frequenza nella sua regolamentazione negli accordi, il welfare solo 19 punti percentuali

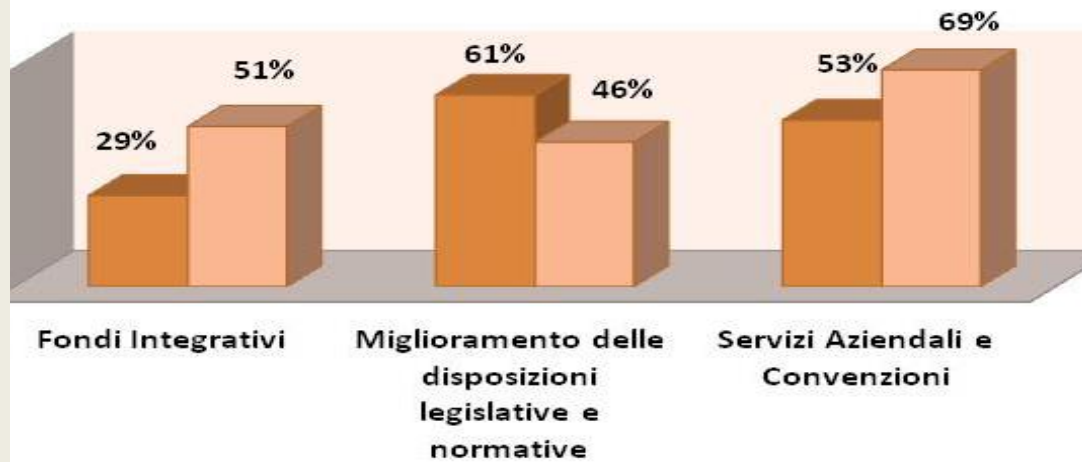


Fonte: OCSE

Fonte: OCSEL

Welfare

■ 2013 ■ 2014



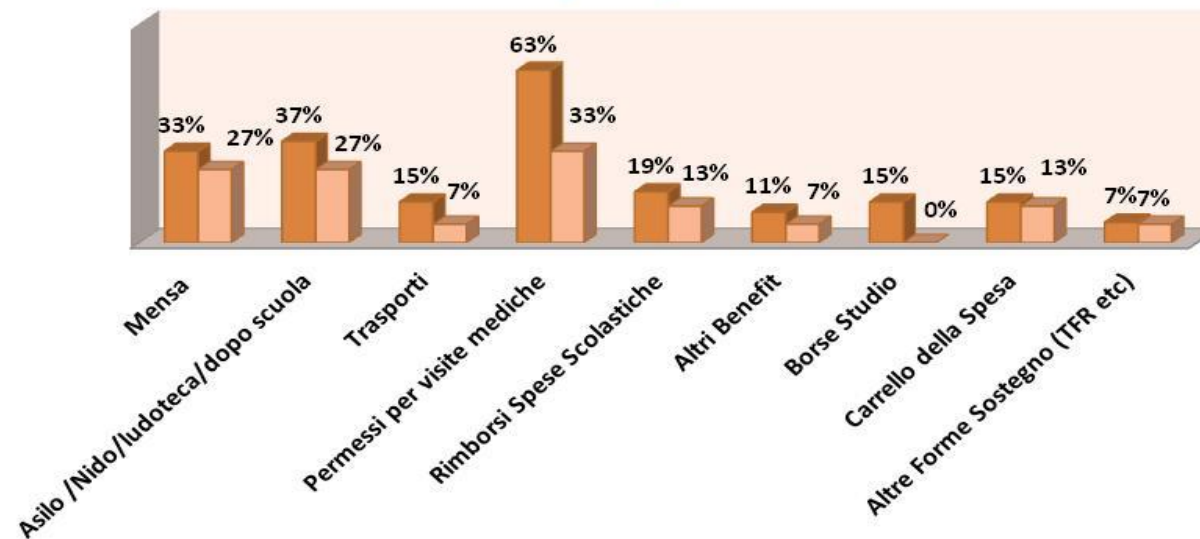
Analizzando nel dettaglio le tre macro aree di cui si compone la materia i dati 2014 mostrano una prevalenza nel negoziare misure di welfare aziendale (Servizi Aziendali e Convenzioni 69% contro il 53% dell'anno precedente), che variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi alle politiche di work-life balance, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione di fine rapporto (TFR)



Fonte: OCSEL

Welfare contrattuale

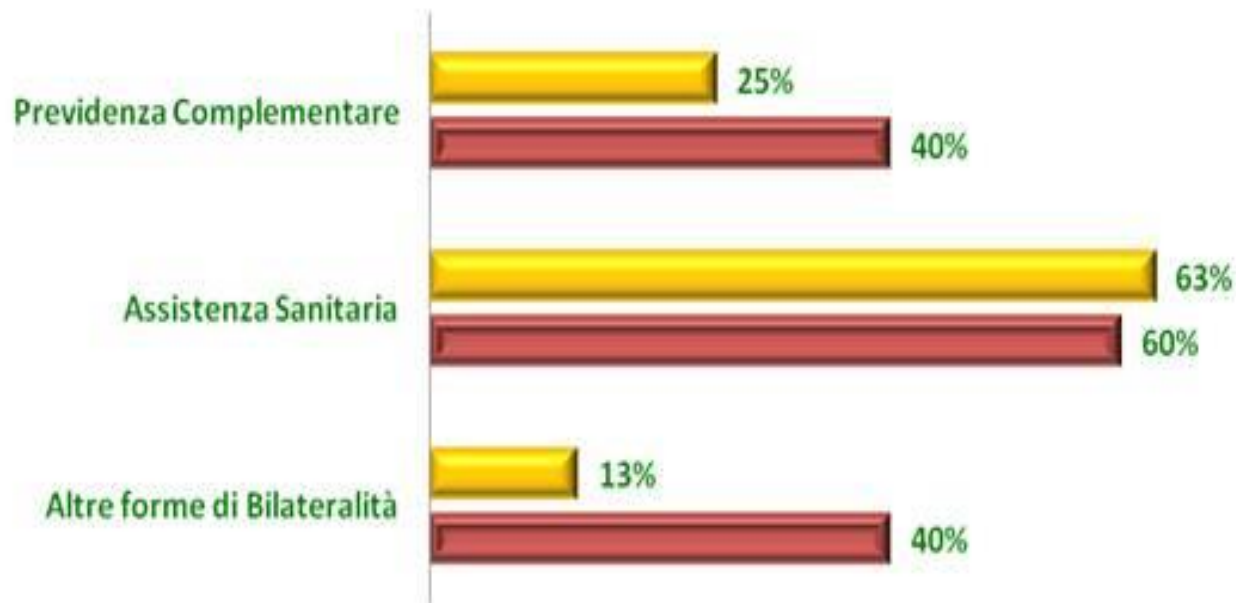
■ 2014 ■ 2013



Fonte: OCSEL

Fondi Integrativi

■ 2013 ■ 2014

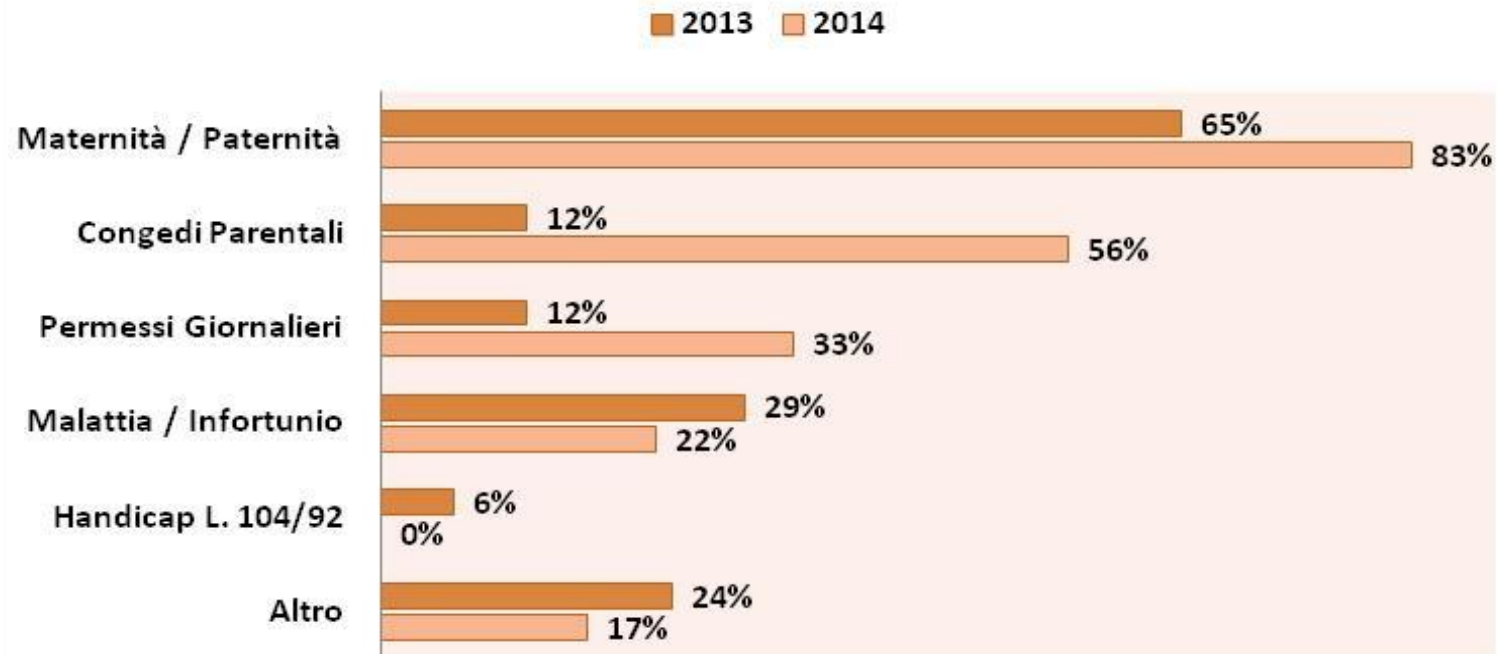


In materia di welfare integrativo nell'ultimo anno si è assistito a un'espansione delle previsioni sull'incremento della contribuzione all'assistenza sanitaria integrativa e al fondo di previdenza complementare. Nel 2014 la frequenza contrattuale di questa materia sale di 22 punti percentuali rispetto al 2013 attestandosi al 51% contro il 29% del 2013

Nello specifico la materia maggiore contrattata è l'assistenza sanitaria integrativa (63% nel 2013, 60% nel 2014) mentre nello sviluppo della previdenza complementare si registra una ripresa nel 2014 (40%)dopo una battuta d'arresto nel 2013 (25%), complici gli effetti della crisi finanziaria, le misure di austerità e la riforma delle pensioni che "non potevano non riflettersi anche sulla previdenza di secondo pilastro". In espansione nel 2014 anche la regolamentazione di altre forme di bilateralità (13% nel 2013, 40% nel 2014)

Miglioramento delle disposizioni legislative e normative

Fonte: OCSEL



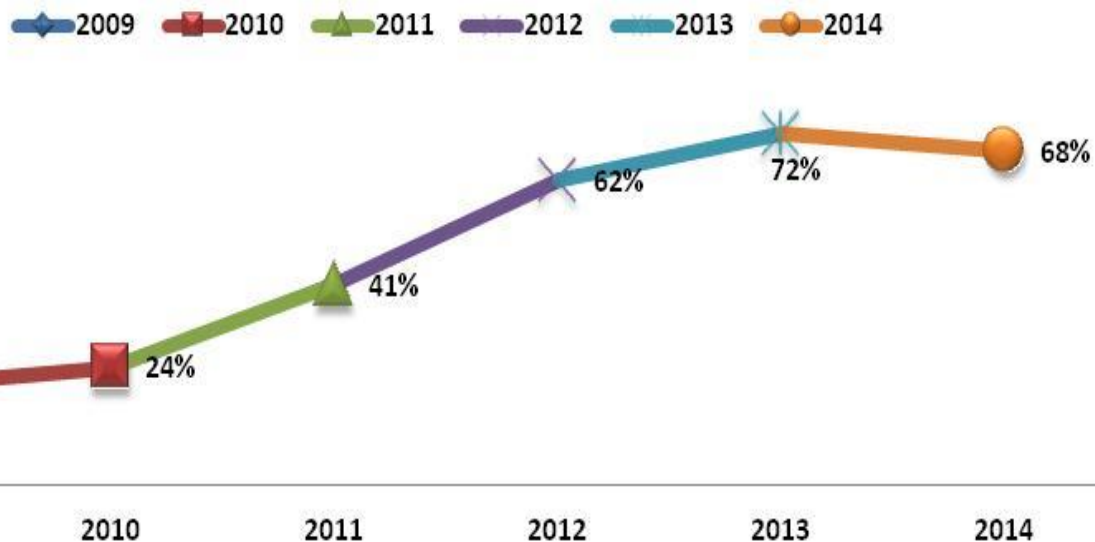
Oltre al sostegno al reddito vi è l'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità che nel 2014 aumenta di 18 punti percentuali. In calo nel 2014 rispetto all'anno precedente, gli accordi che migliorano le disposizioni dell' Handicap L.104/92 e quelli che riguardano la malattia e infortunio (29% nel 2013, 22% n3l 2014) mentre aumentano, sempre nel 2014, gli accordi che incrementano le ore e i giorni di congedo connessi all'assistenza o alla nascita della prole (congedi parentali. 12% nel 2013, 56% nel 2014) e i permessi concessi a diverso titolo (permessi giornalieri, 12% nel 2013, 33% nel 2014)

Gestione delle Crisi Aziendali



Fonte: OCSEL

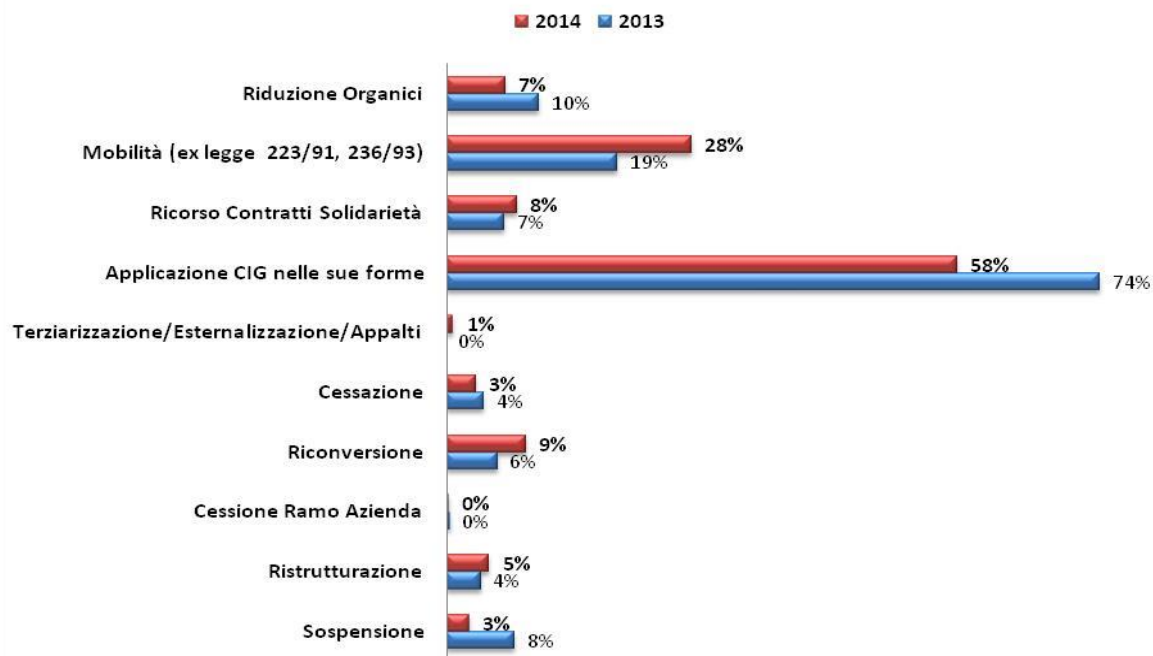
Gestione delle Crisi Aziendali



Analizzando la distribuzione del dato sulla "Gestione delle Crisi" (48%) negli ultimi 6 anni (2009 - 14) si evidenzia un notevole trend in salita della trattazione della materia fino al 2013 (da un 19% nel 2009 si passa ad 41% nel 2011 fino ad una punta del 62% nel 2012) . Nel 2014, assistiamo, di contro, ad una leggera diminuzione della percentuale di regolazione della materia che si attesta al 68%, 4 punti percentuali in meno rispetto al 2013.

Fonte: OCSEL

Gestione "Crisi Aziendale"



Analizzando le singole voci che, la più ricorrente è quella relativa all'applicazione degli ammortizzatori seguita dal ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e 236/93, dalla riduzione di organici e dalla negoziazione di sospensioni temporanee di attività. Relativamente basso il ricorso allo strumento dei contratti di solidarietà. Un dato confortante è rappresentato dall'esiguo numero degli accordi che hanno regolato la materia delle Cessioni di Ramo di Azienda, Esternalizzazione ed Appalti, nell'ambito della espansione della grande crisi economica che ha condotto ad una frenetica corsa all'utilizzo di questi strumenti.

Fonte: OCSEL

Ammortizzatori Sociali

n.18317 lavoratori



Fonte: OCSEL

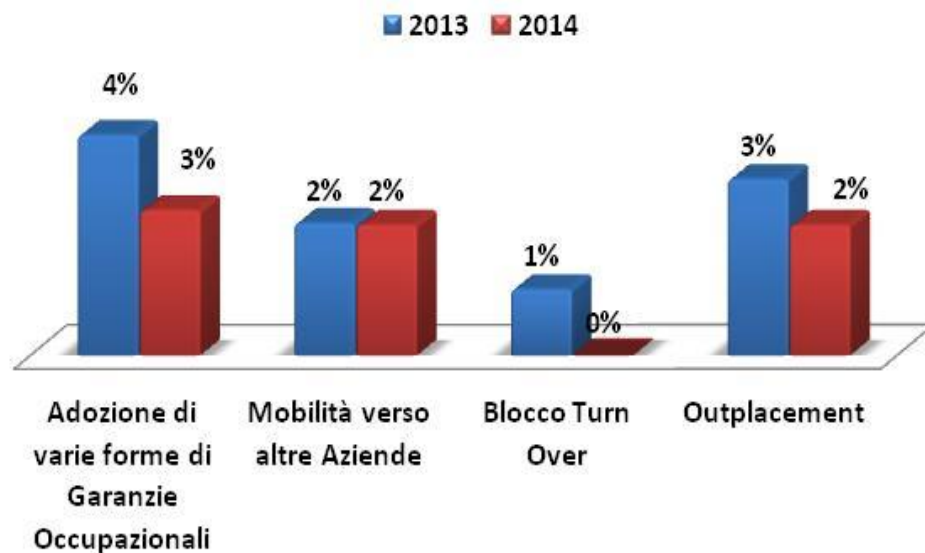
Gestione delle Crisi Aziendali



Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali troviamo anche la negoziazione di forme di garanzie occupazionali e di forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro, entrambi istituti legati alle crisi aziendali e ai processi di riorganizzazione. Nel 2014, in particolare, si riducono le forme di garanzie occupazionale (8% nel 2013 contro il 7% nel 2014) e crescono invece le forme di incentivazione per l'uscita del mercato del lavoro (11% nel 2014 contro il 10% nel 2013)

Fonte: OCSEL

Garanzie Occupazionali



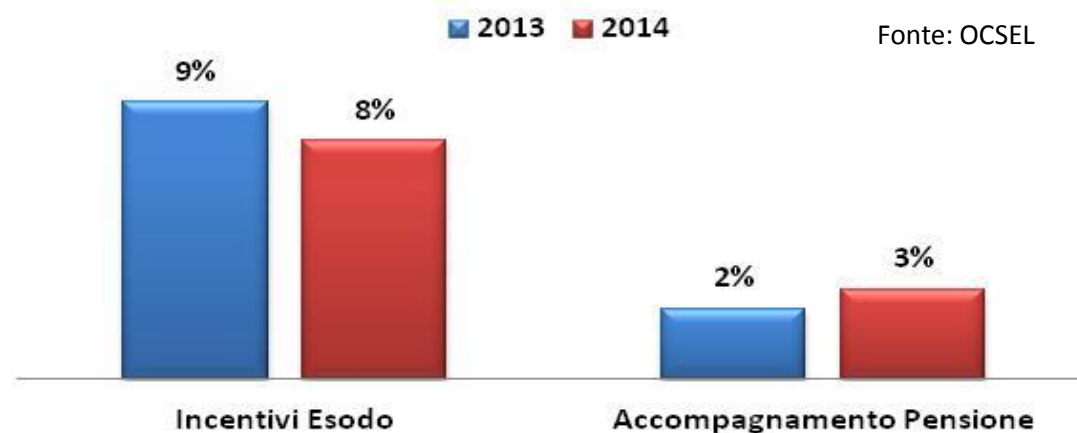
Nel dettaglio l'adozione di varie forme garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali in aziende in crisi sono previste, nel 2014, nell' 4% degli accordi nel 2013 nel 3%;

Sempre a tutela dell'occupazione, sia nel 2013 che nel 2014, il 2% degli accordi ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate nella gestione.

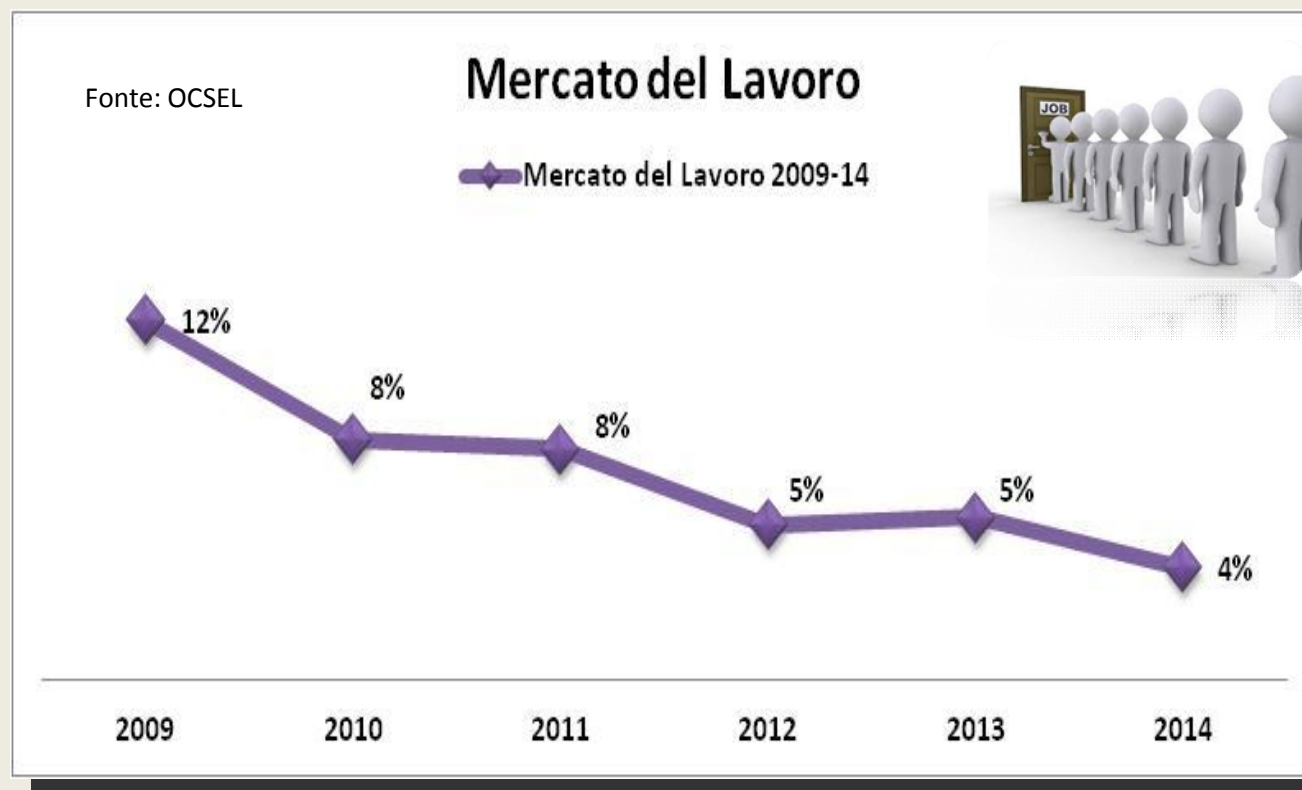
Un altro 2% degli accordi 2014 ha negoziato forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso iniziative di outplacement e/o formazione strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno.

Al contrario tra le forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro troviamo gli incentivi all'esodo (9% nel 2013 e l'8% nel 2014) accompagnamento alla pensione (2% nel 2013, 3% nel 2014)

Forme di incentivazione per l'uscita dal MdL



Mercato del Lavoro

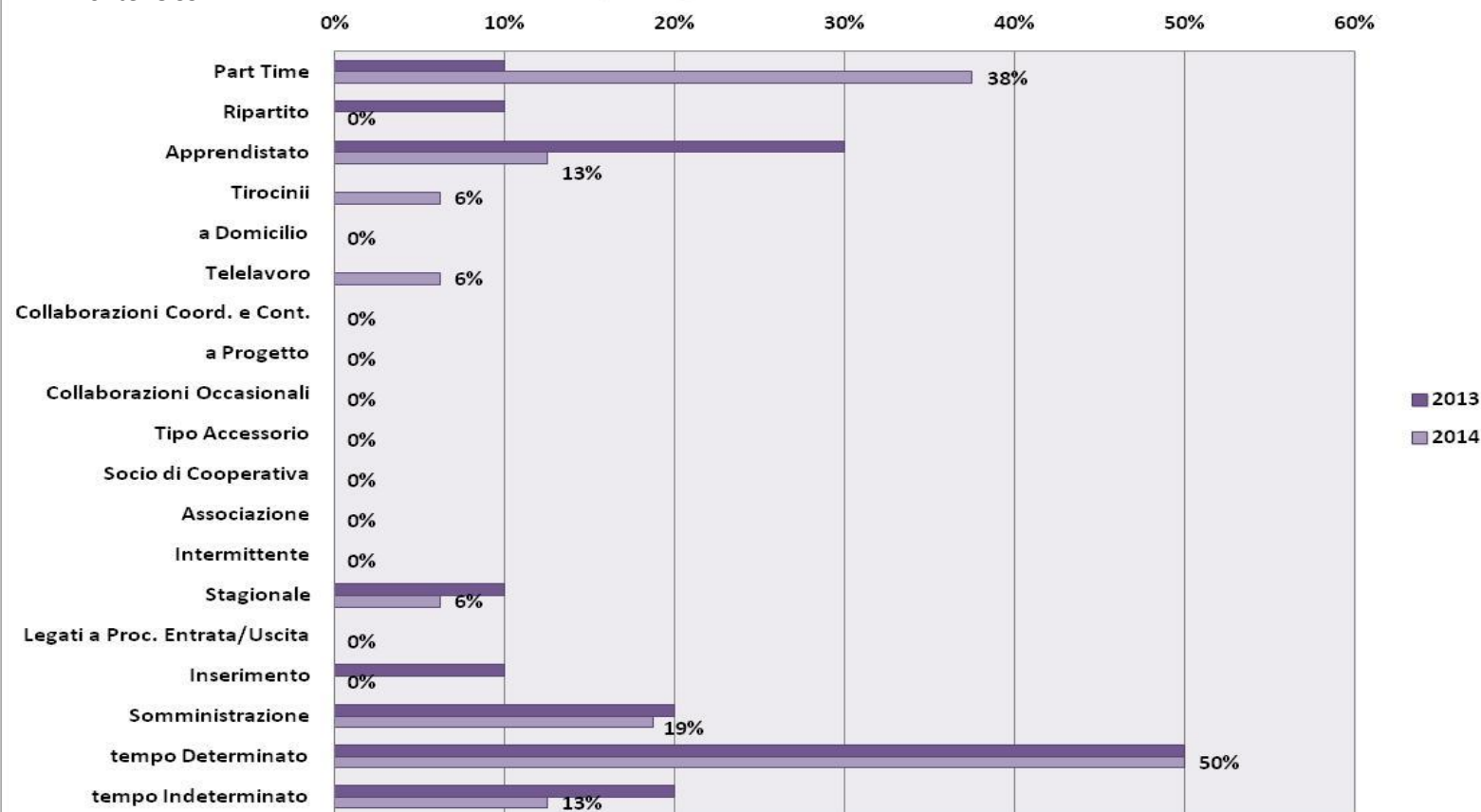


La materia del mercato del lavoro è presente sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014 nella percentuale del 7%. Dal 2009 al 2014 la percentuale di frequenza con cui si interviene nella materia è in continua diminuzione (dal 12% nel 2009 si arriva ad un 5% nel 2013 e si attesta nel 2014 al 4%)



Fonte: OCSEL

Tipologie Contrattuali



Tra le tipologie contrattuali di cui negli accordi sono esplicitate le modalità per il loro ricorso, il contratto di lavoro a tempo parziale e il contratto a tempo determinato sono le forme contrattuali che registrano la frequenza più elevata nel 2014. Sono oggetto di disciplina, in percentuali inferiori l'Apprendistato (13% nel 2014), il Tempo indeterminato, il lavoro in somministrazione (19% nel 2014), e il Telelavoro (6% nel 2014). Rispetto al 2013 nel 2014 non si intercetta negli accordi presi a riferimento nessuna disciplina riguardante il lavoro ripartito e il contratto di inserimento. Tuttavia la contrazione dei contratti di inserimento è compensata dall'incremento dell'apprendistato. Meno diffuse la collaborazione e quasi destinate a scomparire l'utilizzo delle altre tipologie contrattuali (staff leasing, associazioni in partecipazione, collaborazione, contratto Occasionale Accessorio, etc). Nessun processo legato al turnover in uscita ed in entrata.

Altro tema interessante è la previsione di clausole di stabilizzazione delle forme di lavoro atipiche. Dall'analisi dei dati gli interventi di stabilizzazione e aumentano nel 2014 di circa 17 punti percentuali rispetto al 2013 attestandosi al 43%. Questo significa che circa la metà dei lavoratori in forza e con contratto precario sono stati stabilizzati nel 2014

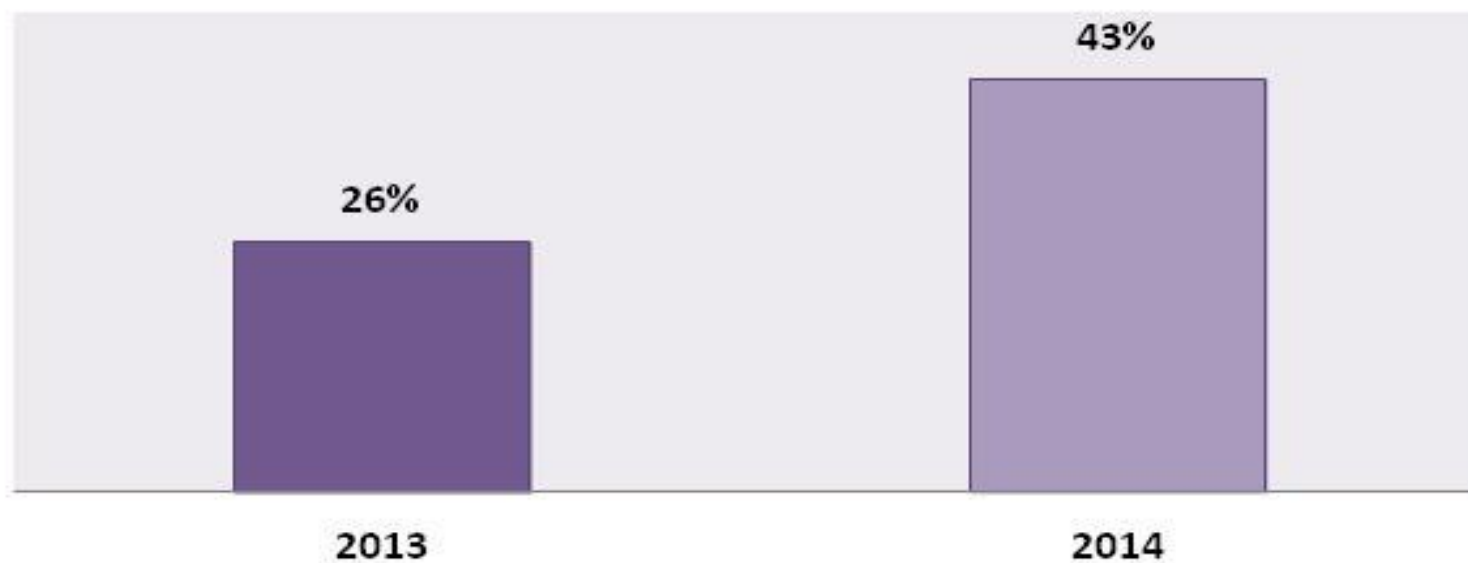


Fonte: OCSEL

Interventi Stabilizzazione

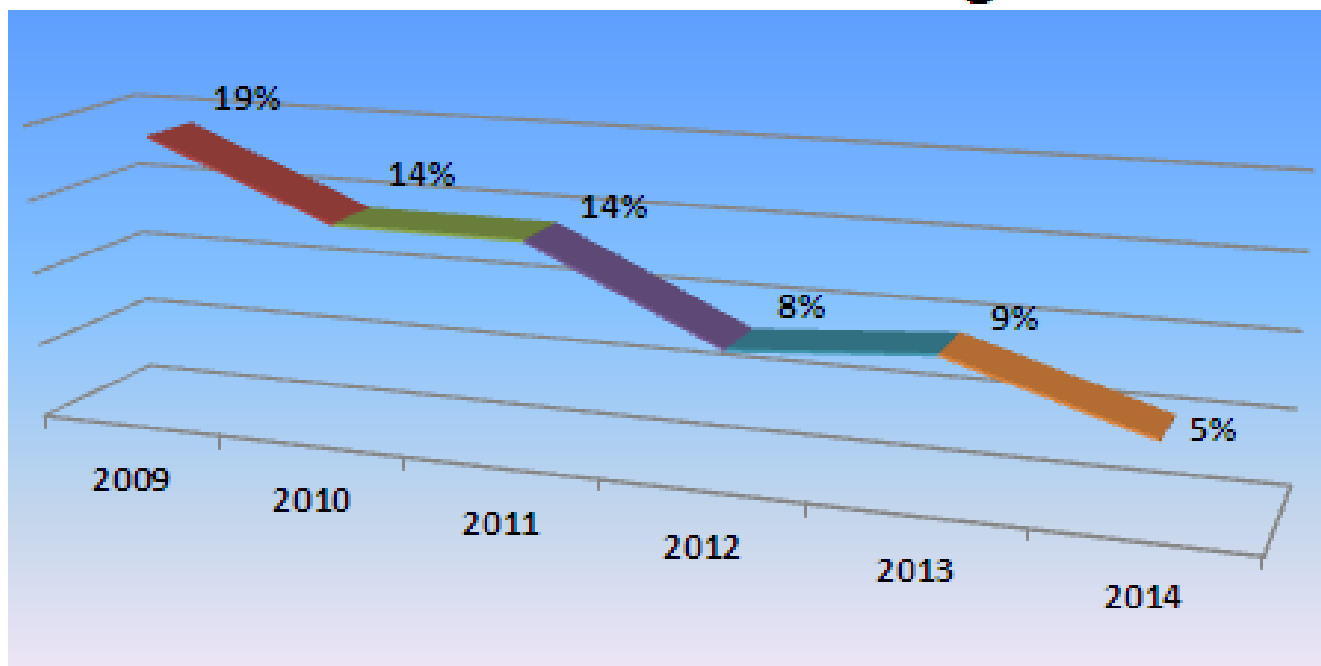


■ 2013 ■ 2014



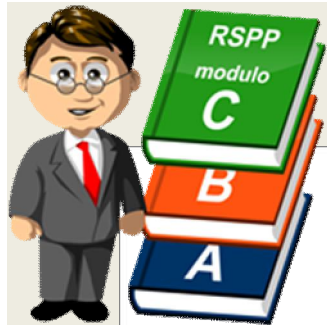
Formazione

Formazione % ricorrenza negli anni

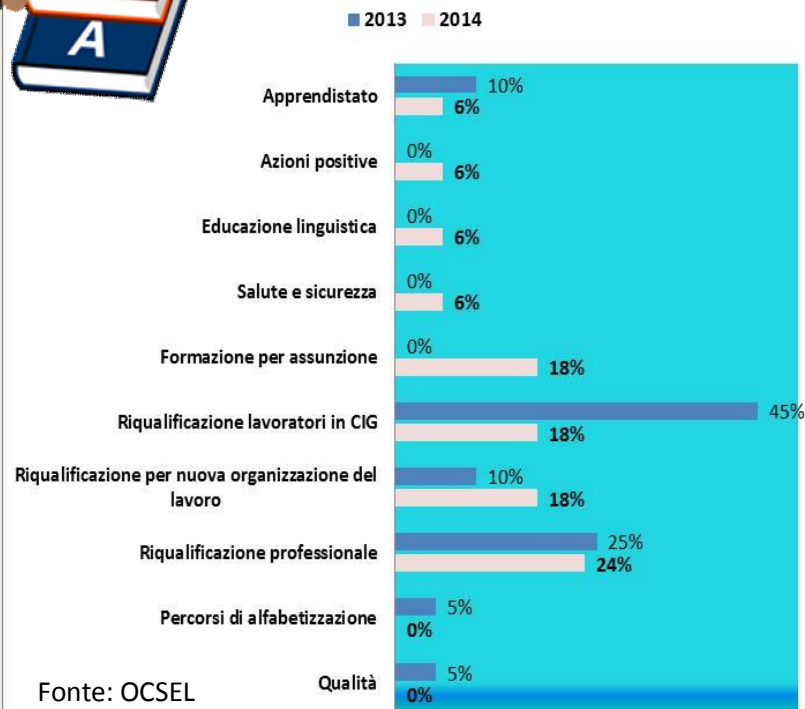


Fonte: OCSEL

Sommando le percentuali di ricorrenza della formazione degli ultimi due anni la formazione viene regolamentata nel 14% degli Accordi 2013-14. Analizzando l'andamento dal 2009 al 2014 si assiste alla riduzione ad un quarto della trattazione della formazione professionale. Si passa, infatti, dal 19% del 2009 al 14% nel 2010 e nel 2011, per scendere poi bruscamente all'8% nel 2012. Vi è poi una modesta ripresa di un punto percentuale nel 2013 per poi calare ulteriormente al 5% nel 2014; per quanto i dati dell'ultimo anno debbono ancora considerarsi provvisori, si tratta di una caduta molto forte.



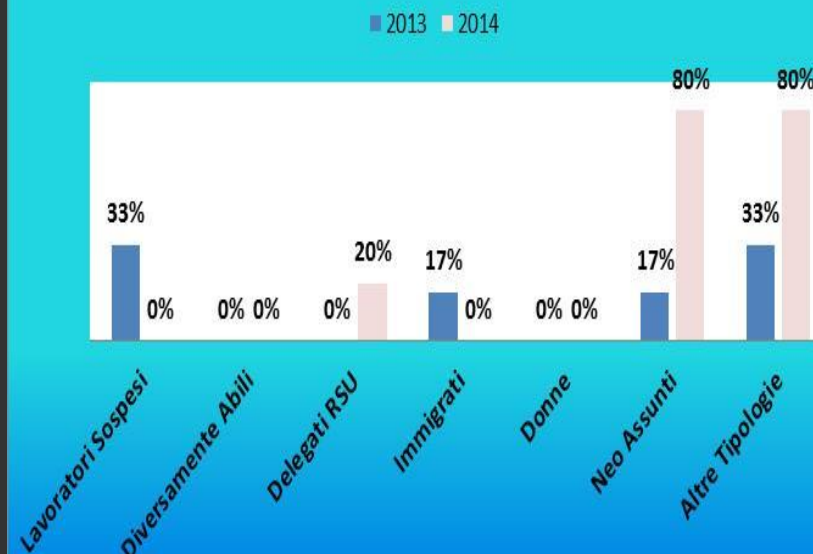
Contenuto Formazione



Fonte: OCSEL



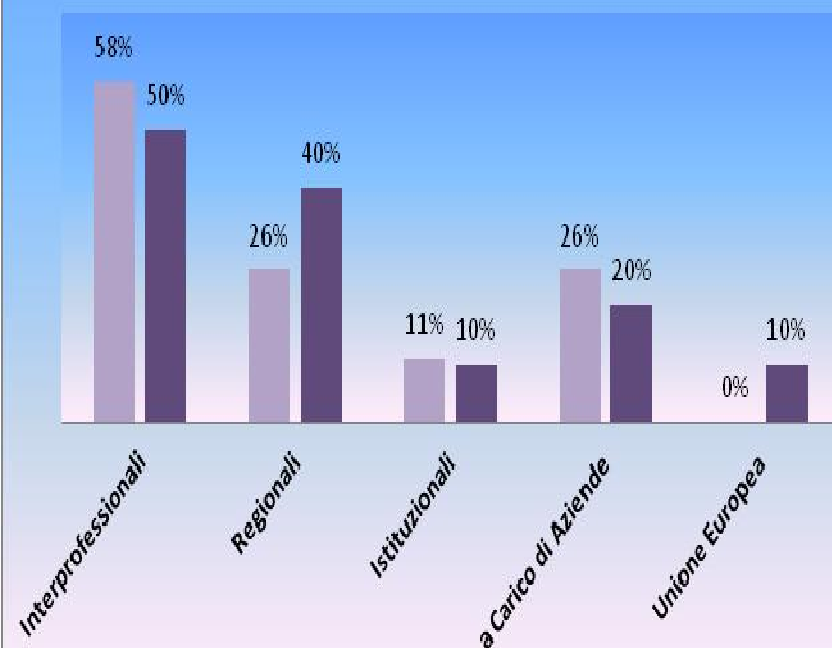
Tipologia destinatari



Per quanto concerne i contenuti, una novità negli ultimi due anni è rappresentata dai corsi di formazione per apprendisti (10% nel 2013, 6% nel 2014). Per il resto le imprese hanno contrattato la maggior parte delle ore per la riqualificazione professionale (25% in entrambi gli anni) e per la riqualificazione dei lavoratori in CIG, che nel 2013 si attesta al 45% e nell'anno 2014 al 19%. Probabilmente l'attuale congiuntura economica ha avuto un impatto negativo anche sul contenuto dell'offerta formativa. Per quanto concerne le caratteristiche individuali dei partecipanti ai percorsi formativi contrattati in azienda, le percentuali maggiori sembrano riguardare i lavoratori in CIG (voce *Altre tipologie*): 33% nel 2013 che nel 2014 sale all'80% e i neo assunti (17% nel 2013, 80% nel 2014). In calo, nel 2014, la formazione per gli immigrati, mentre si accentua la formazione per i Delegati aziendali

Fonti di finanziamento

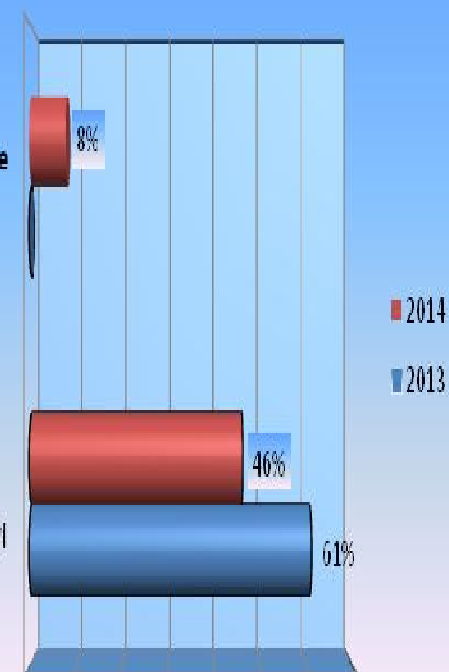
2013 2014



Ruolo del Sindacato

Contrattazione del numero/Caratteristiche dei partecipanti

Coinvolgimento del sindacato nella definizione di programmi e/o obiettivi



Riguardo ai canali di finanziamento i dati evidenziano come le aziende dipendano in modo rilevante (il 58% nel 2013 e il 50% nel 2014) dalla formazione finanziata (*Fondi paritetici interprofessionali, Fse, etc.*) nel progettare gli interventi formativi. Solo le grandi imprese fanno eccezione (500-1000 dipendenti e gruppi oltre mille addetti) con il 26% nell'anno 2013 e un 20% nel 2014 di risorse proprie destinate alle attività di formazione (*grafico 66*). Rilevante per il 2014 il canale di finanziamento Regionale (40%) e dell'Unione Europea (10%). Nel 2013 emerge il mancato coinvolgimento del sindacato nella scelta delle caratteristiche dei partecipanti al corso (0%). Tuttavia nel 2014 sembra esserci una ripresa (8%). Per quanto concerne il coinvolgimento nella definizione di programmi ed obiettivi nel 2013, si registra un 43%, percentuale in salita nel 2014 dove si attesta al 61%.

Poco diffusi i seguenti temi



Partecipazione : 3% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014

Rilevante il dato relativo all'Istituzione di Commissioni per valutare le scelte strategiche dell'azienda (21%)



Inquadramento: Questa area è una delle meno contrattate è limitata, 7% sul totale complessivo degli accordi stipulati dal 2009 al 2014, ed il numero degli accordi registra un calo negli anni. Il 50% degli accordi che trattano la materia rinviando in termini di applicabilità, a quanto stabilito dal CCNL di riferimento.



Pari Opportunità: 3% sul totale complessivi degli accordi stipulati dal 2009 al 2014. Tuttavia la percentuale di ricorrenza maggiore, nelle singole voci componenti l'area, è quella riferita alle Azioni Positive (42%)



Ambiente, Salute e Sicurezza: 8% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014. Nel 2014 la percentuale si attesta al 4%. Nel 37% sono previste disposizioni sugli RLSSA/RLST, nel 47% pattuizioni inerenti la formazione, nel 27% incentivi di natura economica legati agli obiettivi di sicurezza e all'efficienza energetica, nel 15% quelli legati la promozione accessibilità dei luoghi di lavoro. La formazione sui temi dell'ambiente interessa invece il 46%.



Marginale la contrattazione della tematica **RSI**, 1% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014. Nel 2014 si evidenzia una piccola ripresa della regolamentazione della materia. Tuttavia interessante è la percentuale ricorrente che interessa l'attivazione di buone pratiche di Responsabilità Sociale nelle Aziende (58%), come pure la definizione di obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale (46%)



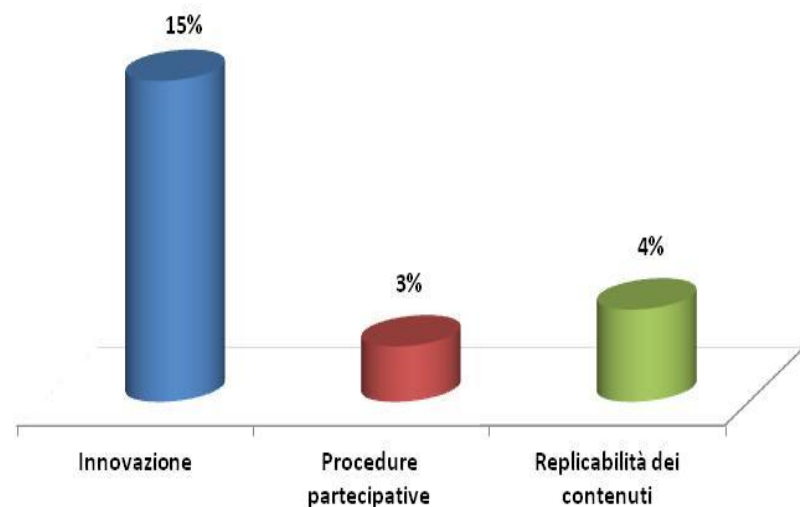
Bassa la percentuale che riguarda la costituzione di **Organi paritetici e bilaterali di vario tipo in azienda**, 1% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014

Buone Pratiche

Sono state segnalate n° 597 (16% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014)

Fonte: OCSEL

Buona Pratica - Indicatori

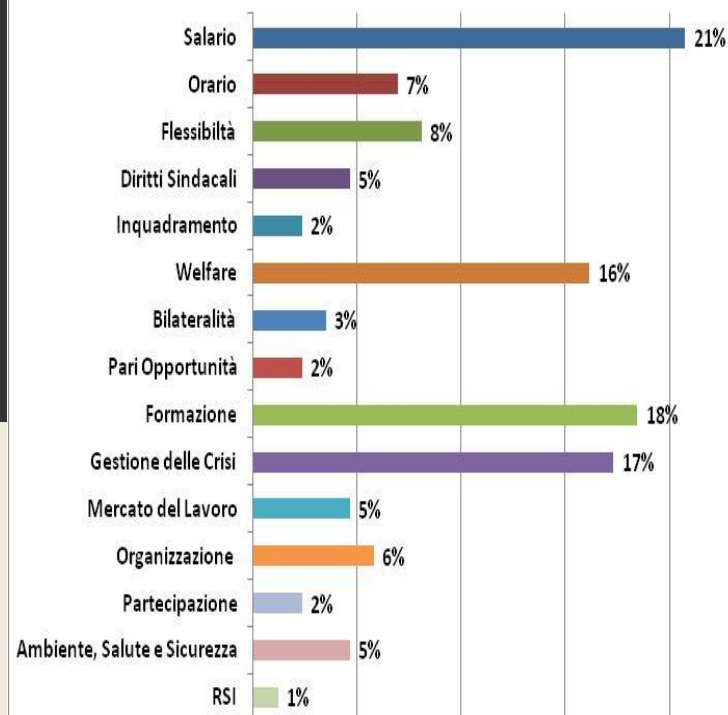


La formalizzazione di prassi partecipative, come altro indicatore che contraddistingue l'accordo come una buona pratica si rinviene nella misura del 3%, mentre l'indicatore "replicabilità del contenuto in altri contesti territoriali e/o settoriali" nel 4%

Il 15% contiene elementi innovativi in tema di:

Fonte: OCSEL

Innovazione in:





.....pronti per ricominciare?

a cura di Anna Rosa Munno