



Più Crisi meno Salario: i primi dati OCSEL del 2013

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

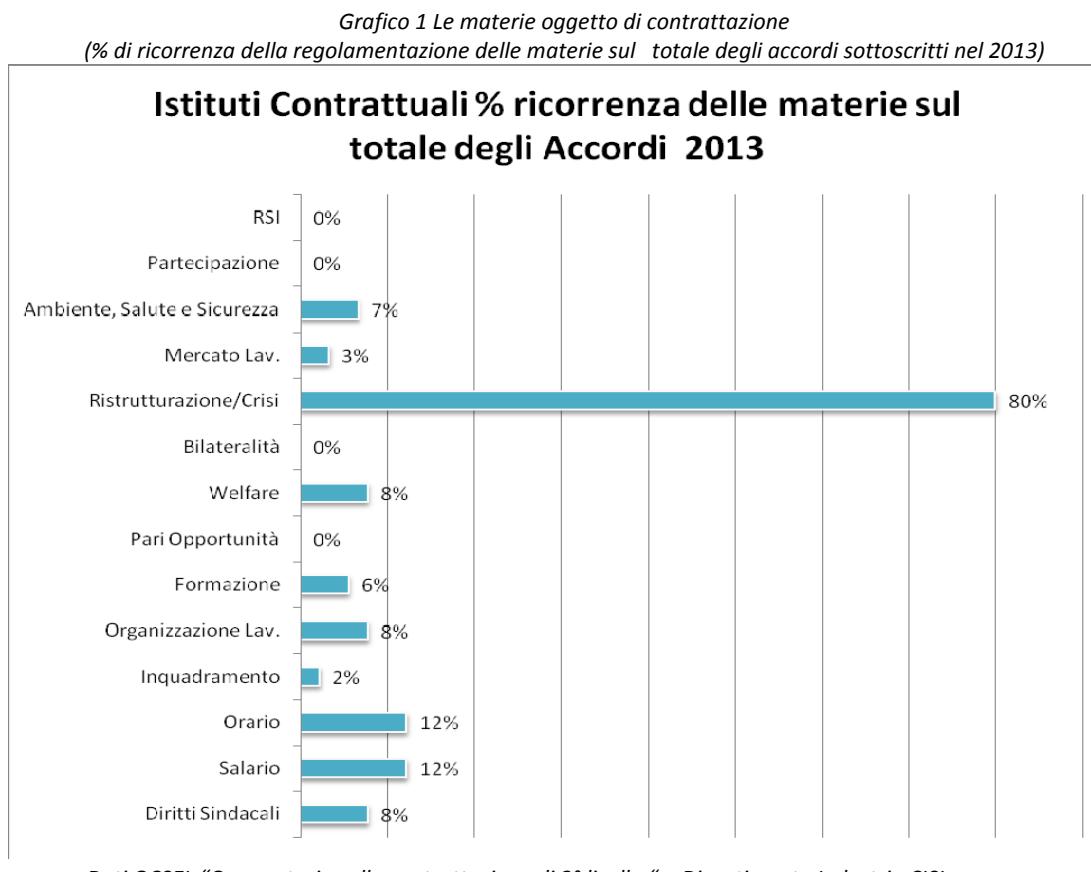
Hanno collaborato alla stesura del Rapporto:

Andrea Francescangeli, Cosmo Colonna, Pierluigi Manca, Silvano Scaiola

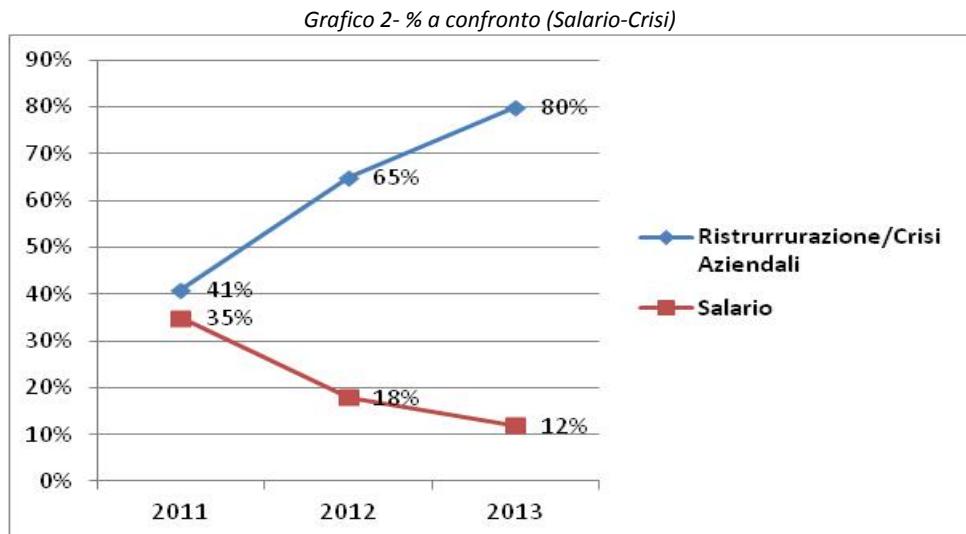
Dall'analisi degli accordi stipulati nei primi mesi dell'anno in corso (4% sul totale degli accordi presenti in banca dati e stipulati dal 2009 ad oggi) emerge come la gestione delle crisi aziendale si conferma uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda con una percentuale dell' 80%¹ (*grafico 1*).

Percentuale in crescita rispetto agli anni immediatamente precedenti (si passa da un 41% nel 2011 ad un 65% nel 2012, fino ad una punta dell'80% nei primi cinque mesi del 2013) mentre la negoziazione del salario scende progressivamente passando da un 35% nel 2011 ad un 18% nel 2012 e attestandosi nei primi mesi del 2013 a un 12% (*grafico 2*)

A parità di percentuale del salario, nella regolamentazione degli altri Istituti Contrattuali, troviamo la trattazione dell'orario di lavoro. In percentuali minore la negoziazione dei diritti sindacali dell'organizzazione del lavoro e del welfare contrattuale (rispettivamente dell'8%), ambiente salute e sicurezza (7%) e regolamentazione di percorsi formativi in azienda (6%).



¹ A rigore metodologico si precisa che i dati relativi al 2013 si riferiscono al numero degli accordi stipulati dal 1 gennaio al 13 maggio c.a. Pertanto anche il raffronto con gli anni immediatamente precedenti non è su un campione omogeneo e rappresentativo dell'intero panorama della contrattazione sviluppatesi in Italia.



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

Dai primi dati di OCSEL, emerge, dunque, un quadro che vede maggiormente disciplinati negli accordi “la gestione delle Crisi” meno la tematica del “Salario”.

Analizzando nel dettaglio le due Aree Tematiche, Gestione delle Crisi e Salario, si evidenzia, una maggiore propensione e/o un’ulteriore conferma, per quanto approssimativa in considerazione dell’anno in corso, a regolamentare alcune voci che compongono tali Istituti, rispetto agli anni precedenti (*cfr rapporto OCSEL del 13 maggio 2013*).

Gestione delle crisi Aziendali

Per quanto concerne la materia “Gestione delle Crisi” si confermano gli elevati valori delle quattro sezioni, cassa integrazione guadagni, sospensioni temporanea di attività, riduzione di organici e mobilità ex legge 223/91 e 236/93, come pure il basso ricorso allo strumento dei contratti di solidarietà. Dati che testimoniano il trend economico negativo che ha caratterizzato il nostro Paese negli ultimi quattro anni e che ha di molto influito sull’andamento della produzione aziendale (*grafico 3*).

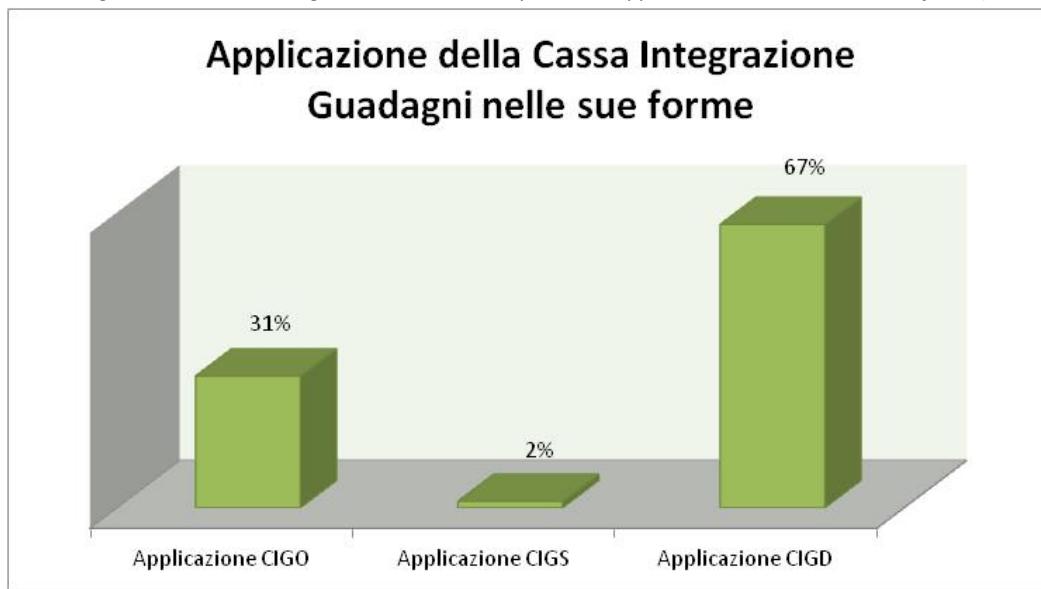
Grafico 3-Presenza delle singole voci negli accordi relativi all’area “Gestione Crisi ” (% sul totale degli accordi sulla crisi)



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

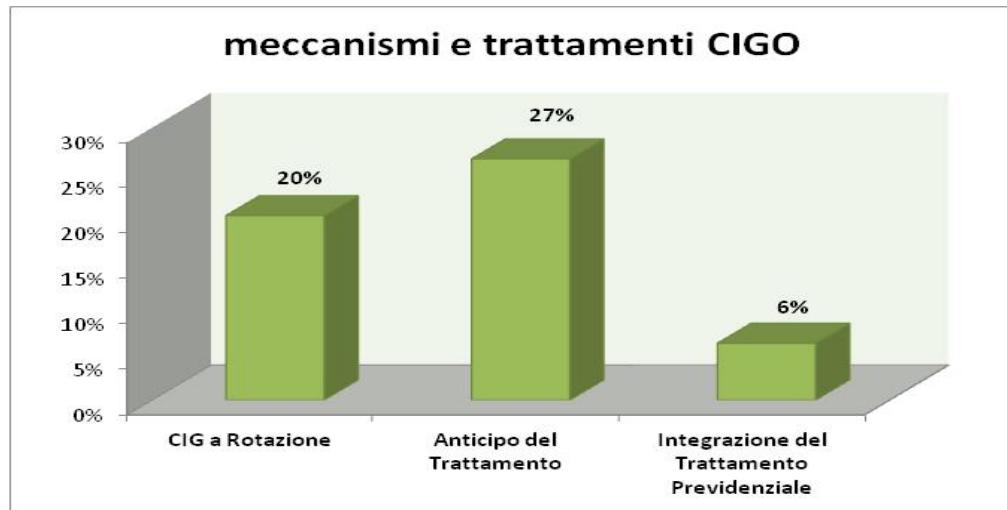
Per quanto concerne l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme (89%), a differenza degli anni precedenti che vedeva in percentuale maggiore il ricorso all'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni (cfr. *rapporto OCSEL del 13 maggio 2013*), nei primi mesi del 2013, invece, l'ammortizzatore maggiormente contrattato è la CIG in Deroga (67%), strumento che ha permesso di assicurare una copertura in quei settori privi di ammortizzatori sociali collettivi (*grafico 4*), mentre l'applicazione della CIGO si attesta al 31%

Grafico 4- 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)



Inoltre dell' 89 % degli accordi che hanno negoziato la Cassa Integrazione guadagni nelle sue forme, il 20% ha previsto il meccanismo della CIG a rotazione, il 27% l'anticipo del trattamento previdenziale a carico dell'aziende e solo un 6% un'integrazione del trattamento previdenziale (grafico 5).

Grafico 5 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

Per quanto concerne l'adozione di varie forme di garanzie occupazionali dall'analisi dei dati relativi all'anno in corso, a differenza degli anni precedenti, emerge principalmente la negoziazione di forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso iniziative di outplacement e/o formazione (3%) strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno.

Rilevante, inoltre, è la negoziazione di forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro (incentivi all'esodo (50%) accompagnamento alla pensione (50%) (grafico 6).

Grafico 6-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

I settori maggiormente interessati , in questi primi mesi del 2013, dalla Crisi sono il settore dell'Artigianato (51%), il settore Metalmeccanico (40%) e il Commercio (5%).

Le aziende investite da processi di ristrutturazione, riorganizzazione a causa della crisi sono perlopiù quelle con sede nelle regioni appartenenti geograficamente al Centro (96%) e le aziende di gruppo (circa il 5%).

Il Salario

Per quanto concerne la negoziazione del Salario, anche in questi primi mesi del 2013, si conferma essere la seconda materia maggiormente contrattata in azienda (12%) ma in forte diminuzione negli ultimi tre anni (*vedasi grafico 2*). Diminuzione dovuta principalmente alle situazioni di crisi dell'impresa.

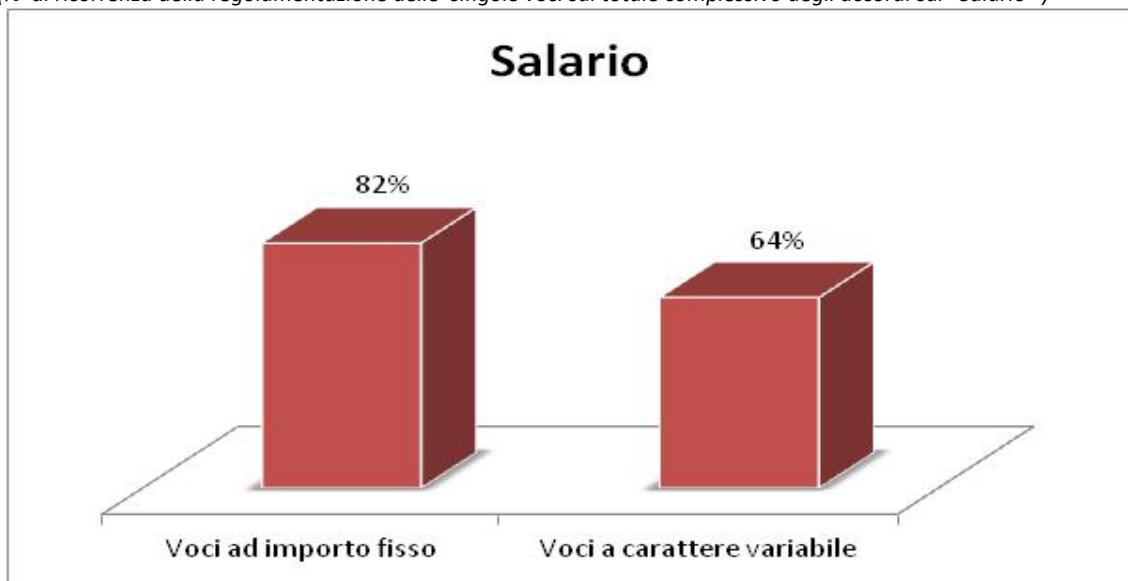
Nell'analisi dei dati disaggregati per settore , la materia è maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (circa il 55%), Agricoltura (18%), Amministrazione Pubblica, Tessili e Trasporti rispettivamente al 9%.

Per quanto concerne la ripartizione geografica, le aziende in cui è stato negoziato il Salario sono perlopiù le aziende situate nelle Regioni del Centro (45%); a seguire quelle situate nel Sud e Isole (36%) e nel Nord (18%).

Procedendo con l'analisi dell'andamento delle singole voci di cui è composta l'area Salario e concentrando l'analisi principalmente sull'adozione di sistemi premianti in azienda, i dati evidenziano, anche per il 2013, una propensione alla negoziazione di voci a carattere variabile con lo scopo di incentivare la produttività individuale e aumentare i volumi di attività dell'azienda (64%).

Un 82% riguarda la regolamentazione delle singole sottovoci rientranti nella sezione "Voci ad importo fisso", in cui confluiscano premi di produzione, salario fisso e/o retribuzione, superminimi collettivi, gratifiche e premi feriali (grafico 7).

*Grafico 7- 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

Rilevanti le percentuali degli accordi che riguardano la retribuzione (44%) e la determinazione dei premi di produzione in cifra fissa (33%) (grafico 8) a differenza degli anni precedenti (cfr. *rapporto OCSEL del 13 maggio 2013*) che vedeva tali istituti negoziati in percentuali decisamente inferiori.

*Grafico 8-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

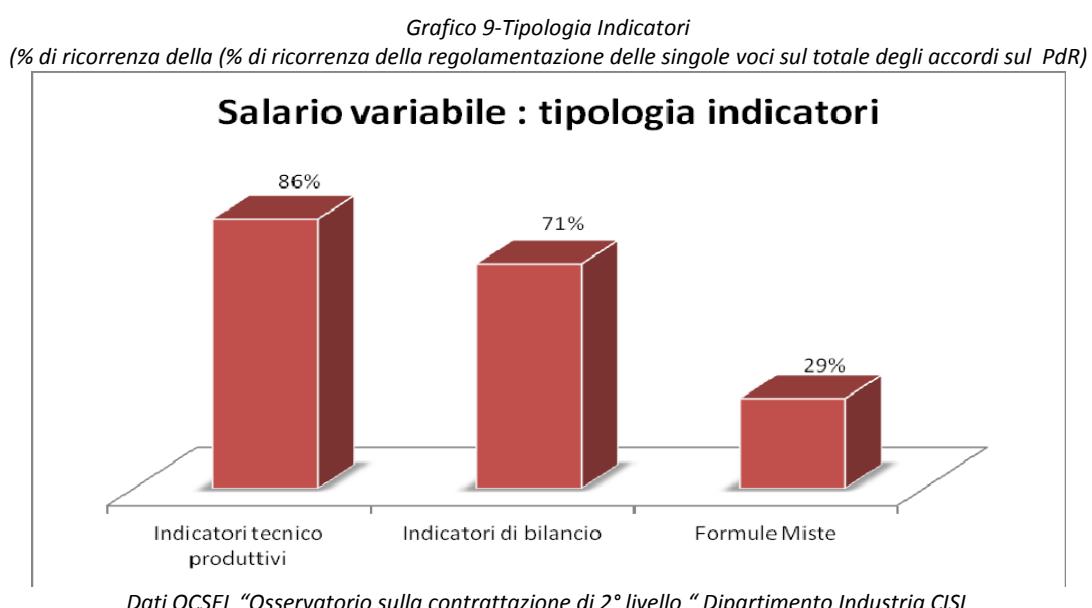
Voci a carattere variabile: Premio di Risultato (PdR) e la tipologia degli indicatori utilizzati

Nel caso delle voci a carattere variabile sono, ancora, i premi di risultato ad essere i più frequenti legati ad obiettivi concordati tra le parti e dipendenti dall'andamento di una molteplicità di indicatori rappresentativi dell'andamento aziendale.

Dall'analisi dei dati risulta che gli indicatori più utilizzati (grafico 9), sono quelli tecnico-produttivi (86%) (riferibili a produttività, efficienza, flessibilità, qualità, presenza assunta come obiettivo della prestazione) seguiti da quelli di bilancio (71%) e formule miste (29%).

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. Nessuno degli accordi analizzati lega la retribuzione variabile ad un solo parametro, la maggioranza utilizza meccanismi più complessi che fanno riferimento a più indicatori.



La distribuzione del premio

Per quanto concerne la distribuzione del premio di risultato in tutti gli accordi analizzati è uguale per tutti. Interessante nei criteri di erogazione l'inclusione nell'erogazione del Premio dei lavoratori con contratto a tempo determinato (57%) e ai lavoratori in somministrazione (14). Percentuali maggiori rispetto agli anni precedenti (cfr. rapporto OCSEL del 13 maggio 2013).

Indennità e Maggiorazioni

Rilevante è la regolamentazione, in tutti gli accordi del Salario 2013, dell'adeguamento delle diverse indennità (64%) e delle maggiorazioni per orario straordinario, dal turno diurno al notturno, dal festivo al settimanale (64%).

Tra le indennità contrattate a parità di percentuale, troviamo l'indennità di polivalenza e di linea o posto, reperibilità e disponibilità, trasferta/trasferimento, turno.

Tassazione agevolata del salario di produttività 2013 (attuazione delle misure previste dal DPCM del 22 gennaio u.s. e dalla Circolare del Ministero del lavoro n.15 del 3 aprile u.s)

In quasi tutti gli accordi sul Salario è prevista l'applicazione delle agevolazioni fiscali di legge per gli istituti retributivi² (il trattamento economico per lavoro straordinario, i premi variabili di produzione o di rendimento o di risultato ed i trattamenti incentivanti, anche individuali, e altre voci retributive, comunque denominate finalizzata ad incrementare o migliorare la produttività, la competitività, la redditività e l'efficienza dell'impresa) erogati a decorrere dal 1° gennaio 2013, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali.

² Considerato il numero non consistente degli accordi, oggetto di analisi, non è possibile ad oggi analizzare, in termini percentuali, i parametri e le voci maggiormente detassate negli accordi.