



Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione



Caratteristiche
e Tendenze
della
CONTRATTAZIONE
di 2° livello negli
anni 2013/2014

Contrattare è il nostro Mestiere

CISL

19 Maggio 2015 - 2° report

A cura di:

Uliano Stendardi - Coordinatore OCSEL

Anna Rosa Munno - Dipartimento lavoro formazione Contrattazione

Ha collaborato alla stesura del Rapporto:

Andrea Francescangeli- Ufficio Informatico Confederale

I dati sono di fonte OCSEL

Chiuso il 30 aprile 2015

Sommario

<i>L'Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello –in sigla OCSEL</i>	4
<i>L'analisi dei dati</i>	5
Dati OCSEL 2009-2014: i risultati dell'analisi quantitativa.....	7
Produzione contrattuale.....	8
Tasso di copertura aziendale	9
Tipologia Accordo.....	10
Natura Accordo.....	11
Deroga.....	12
Settore	13
Distribuzione geografica	14
Istituti Contrattuali.....	15
Frequenza contrattuale per sigla sindacale.....	16
La portata della contrattazione.....	17
Le relazioni industriali in azienda.....	19
Salario	25
Tassazione agevolata del salario di produttività	35
Orario di lavoro e gestione della Flessibilità	37
L'organizzazione del lavoro.....	42
Welfare integrativo e welfare aziendale	46
Gestione delle Crisi: dalla riduzione di personale alle garanzie occupazionali.....	53
Mercato del Lavoro	60
Formazione Professionale.....	64
Ambiente, Salute e Sicurezza.....	73

Altri Istituti	78
Inquadramento	78
Partecipazione.....	80
Pari Opportunità.....	82
Responsabilità Sociale dell'impresa.....	84
Bilateralità.....	86
<i>Buone Pratiche</i>	88
<i>Considerazioni conclusive</i>.....	90

QUADRO di SINTESI I DATI OCSEL

Il presente lavoro espone i risultati dell'analisi quanti -qualitativa sulla contrattazione di 2° livello attraverso l'elaborazione statistica e lo studio degli accordi. Nella prima parte del rapporto sono analizzati i dati 2009/2014 relativamente ad alcune materie (produzione contrattuale, tasso di copertura aziendale, tipologia accordo, natura dell'accordo, accordi in deroga, settore, distribuzione geografica, istituti contrattuali e frequenza contrattuale per sigla sindacale) che consentono di avere un'idea della qualità delle relazioni sindacali e delle loro tendenze. Nella seconda parte sono analizzati i dati 2013-14 limitatamente agli Istituti Contrattuali e/o materie regolati negli accordi aziendali e che rappresentano uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svolto, nonostante la lunga fase di crisi che attanaglia i vari settori della produzione e dei servizi.

L'ultima parte è dedicata all'illustrazione di alcune Pratiche Contrattuali segnalate dai Coordinatori e Referenti di OCSEL presente sul territorio.

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

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

La metodologia utilizzata per l'archiviazione delle informazioni, a carattere quanti-qualitativa, ha consentito mediante una routine pre-impostata di analisi presente in OCSEL, l'estrapolazione di tutti i dati (tabelle con frequenze, incroci etc.) e l'analisi secondo alcuni indicatori **chiave**.

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

I **valori** sono espressi in percentuali. 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 istituti contrattuali.

L'Osservatorio OCSEL, pure essendo molto ampio, non costituisce un campione statistico strettamente rappresentativo dell'universo, dato che la sua composizione non replica quella

dell'universo di tutti gli accordi decentrati. L'implementazione dell'Archivio, infatti, dipende dal livello di attivismo degli operatori della rete OCSEL, che può portare a sovra pesare o sotto pesare alcune realtà.

I dati sono aggiornati al 31 Marzo 2015.

L'analisi dei dati

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

Considerando i dati complessivi 2009-2014 come la cornice dentro la quale spazia una variegata gamma di contenuti contrattuali più o meno regolamentati in azienda abbiamo estrapolato gli accordi stipulati negli ultimi due anni 2013-14, n° 1028, e abbiamo studiato la portata della contrattazione, cioè la ricorrenza delle singole materie o aspetti del rapporto di lavoro (**Istituti Contrattuali**) regolati dagli accordi.

Nel dettaglio:

- *Relazioni Industriali in azienda*
- *Salario*
- *Tassazione agevolata del Salario di produttività*
- *Orario di lavoro e gestione della Flessibilità*
- *Organizzazione del lavoro*
- *Welfare integrativo e welfare aziendale*
- *Gestione delle Crisi: dalla riduzione di personale alle garanzie occupazionali*
- *Mercato del lavoro*
- *Formazione professionale*
- *Ambiente, Salute e Sicurezza*
- *Altri Istituti – Inquadramento, Partecipazione, Pari Opportunità, Responsabilità Sociale dell'impresa, Bilateralità.*

Per ogni tema trattato segue una descrizione quantitativa dei dati del 2014 confrontati con quelli del 2013 e una riflessione qualitativa sul contenuto degli accordi.

Buone pratiche

I - parte

Dati OCSEL 2009-2014: i risultati dell'analisi quantitativa.

Variabili

Produzione contrattuale

Tasso di copertura aziendale

Tipologia Accordo

Natura dell'accordo

Deroga

Settore

Distribuzione geografica

Istituti Contrattuali

**Frequenza contrattuale per sigla
sindacale**

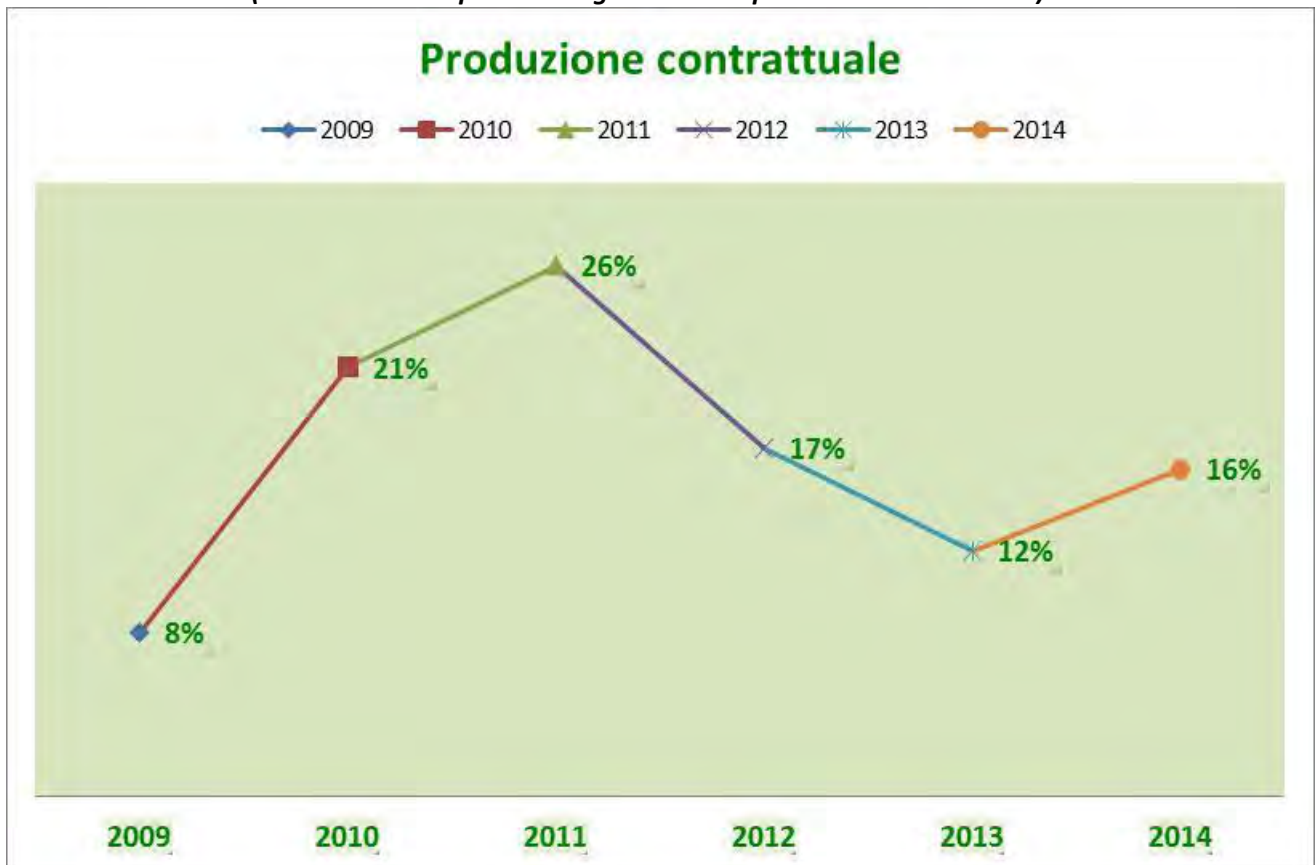
Elaborazione

**Dati elaborate sul totale degli accordi
stipulati dal 2009 al 2014 e presenti in
OCSEL : n° 3640**

Produzione contrattuale

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

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



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

Tasso di copertura aziendale

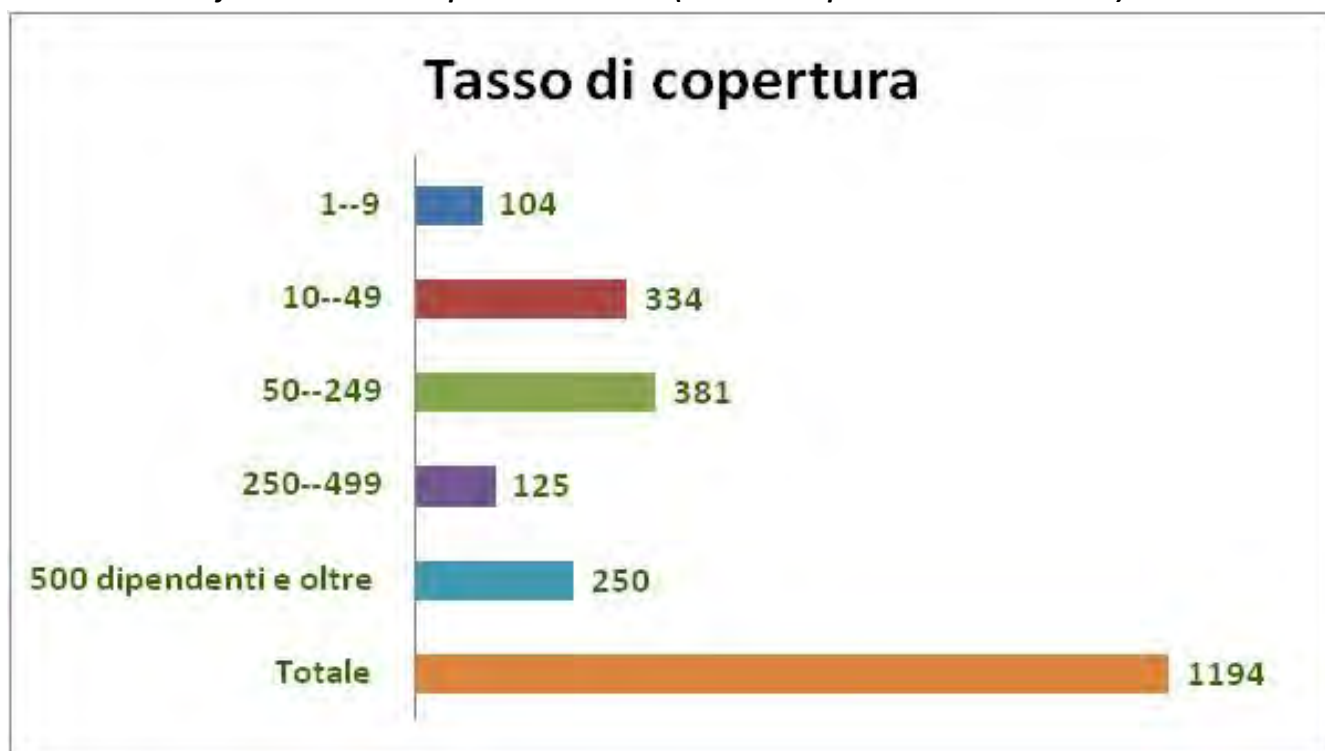
Le aziende coinvolte dalla contrattazione sviluppatasi dal 2009 al 2014 sono 2043 ma di solo 1194 aziende usufruiamo anche dei dati riferiti agli addetti che ammontano complessivamente a n. 1.044.303

Se analizziamo i dati totali per classe dimensionale delle aziende che hanno stipulato almeno un accordo dal 2009 al 2014, osserviamo come la contrattazione di 2° livello sembra investire più le *piccole e medie aziende* (**n. 334** le aziende con addetti da n. 10 a 49 e **n. 381** le aziende con addetti da 50 a 249 che hanno stipulato almeno un accordo nell'arco temporale che va dal 2009 al 2014) (*grafico 2*).

Bassa la propensione a stipulare accordi di 2° livello nelle *micro imprese*, (solo **104** aziende con addetti fino a **9** che hanno stipulato almeno un accordo negli anni presi a riferimento).

Inoltre il dato relativamente basso riguardante le *medio grandi e grandi imprese* (n. 125 con addetti da 250 a 449 e solo n. **250** aziende con addetti da 500 e oltre) è da mettere in relazione con il tasso di copertura della contrattazione di 2° livello, in quanto circa un terzo di queste imprese di grandi dimensioni sono Aziende di Gruppo e il tasso di copertura della contrattazione è molto più ampio in quanto investe un numero maggiore di lavoratori.

Grafico 2 – Tasso di copertura aziendale¹(distinzione per classe dimensionale)



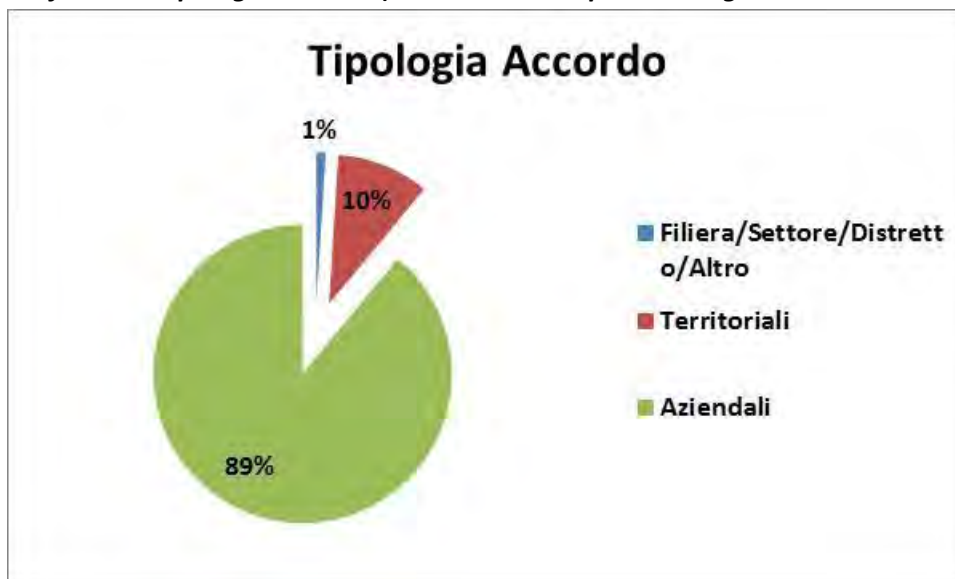
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

¹ N° aziende che ha stipulato almeno un accordo aziendale dal 2009 al 2014

Tipologia Accordo

Per quanto concerne la Tipologia (*grafico 3*) l'89% degli accordi sono Accordi Aziendali, il 10% Accordi Territoriali e solo l'1% Accordi di filiera.

Grafico 3 – Tipologia accordo (% sul totale complessivo degli accordi 2009- 14)

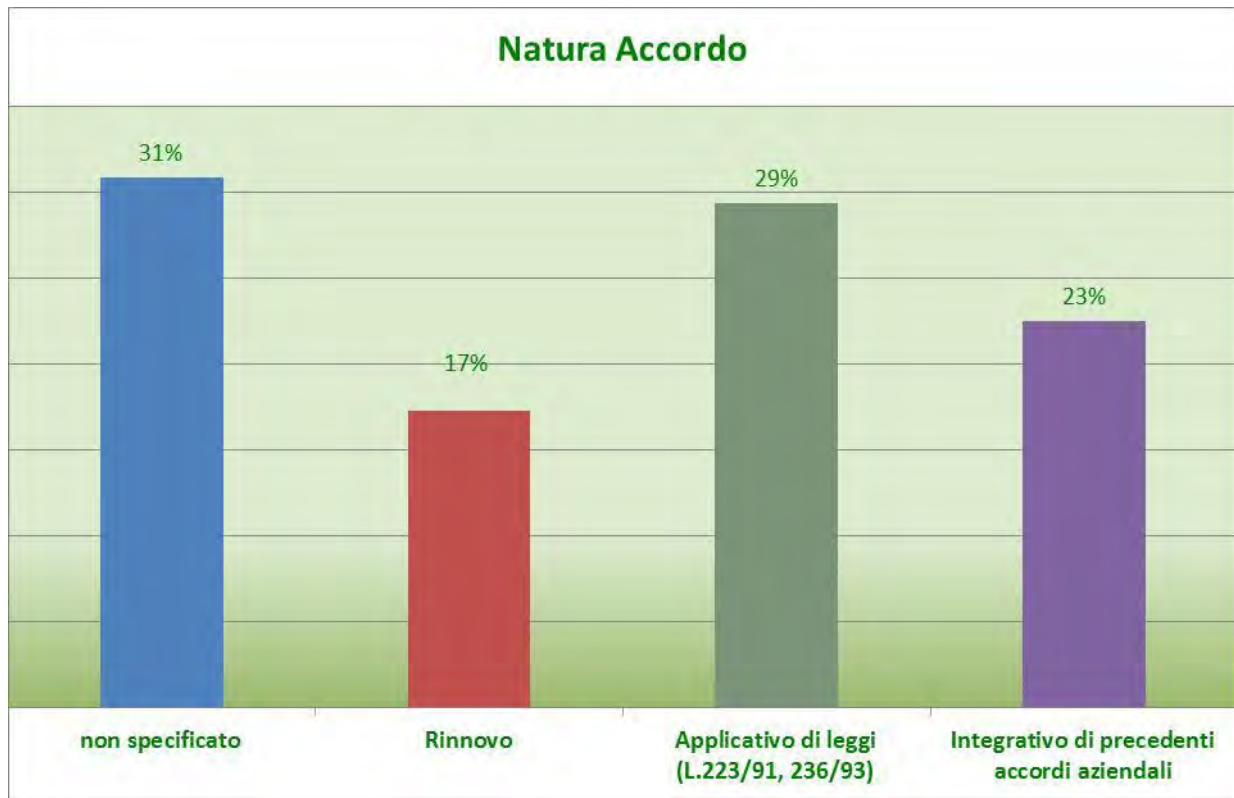


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Natura Accordo

Per quanto attiene alla Natura degli accordi stipulati dal 2009 al 2014 (*grafico 4*) il 29% degli accordi sono di Applicativi di legge (L.223/91 e 236/93), il 23% Integrativi di precedenti accordi aziendali e il 17% Accordi di rinnovo. Per il 31% degli Accordi non si è specificato il dato.

Grafico 4 – Natura dell'accordo (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)

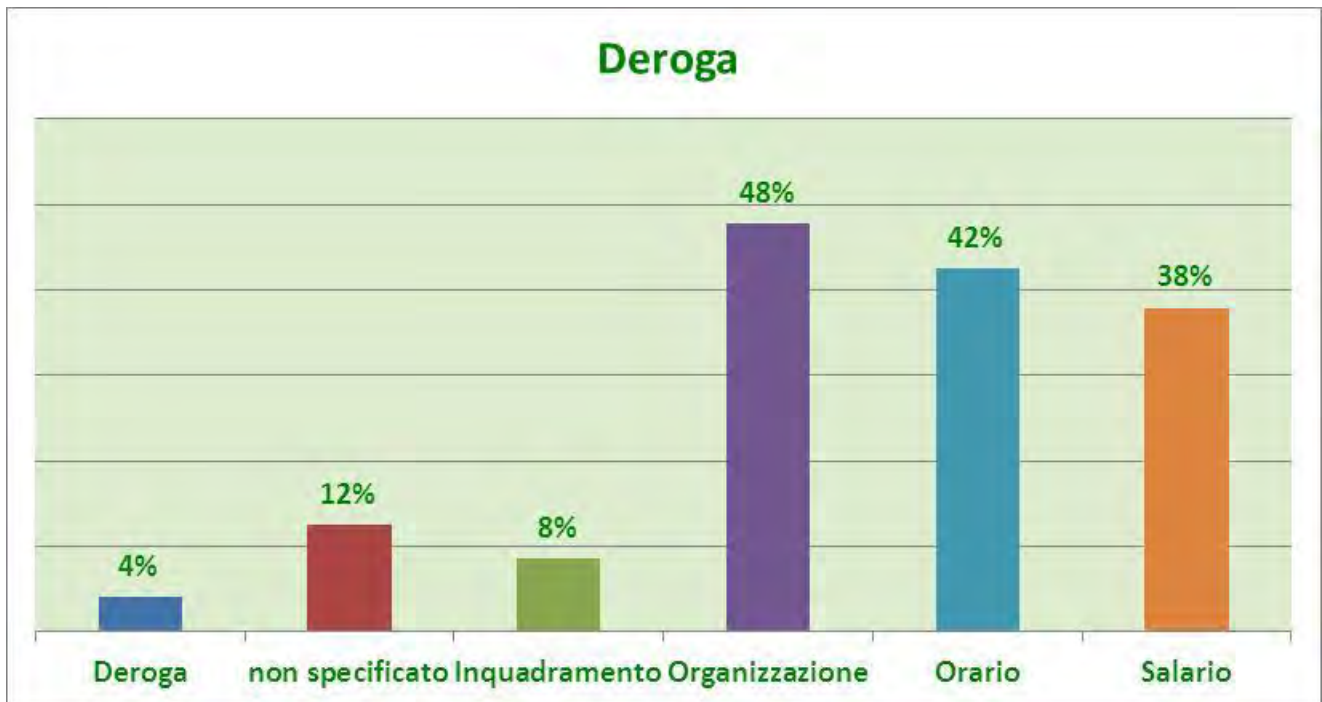


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Deroga

Non mancano casi di accordi *in Deroga* (4%) e le materie derogate riguardano in percentuale maggiore l'organizzazione del lavoro (48%) a seguire l'orario (42%) e il salario (38%). Nel 12% degli Accordi non si è specificato il dato riferito alle materie derogate (*grafico 5*).

Grafico 5- Deroga (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)

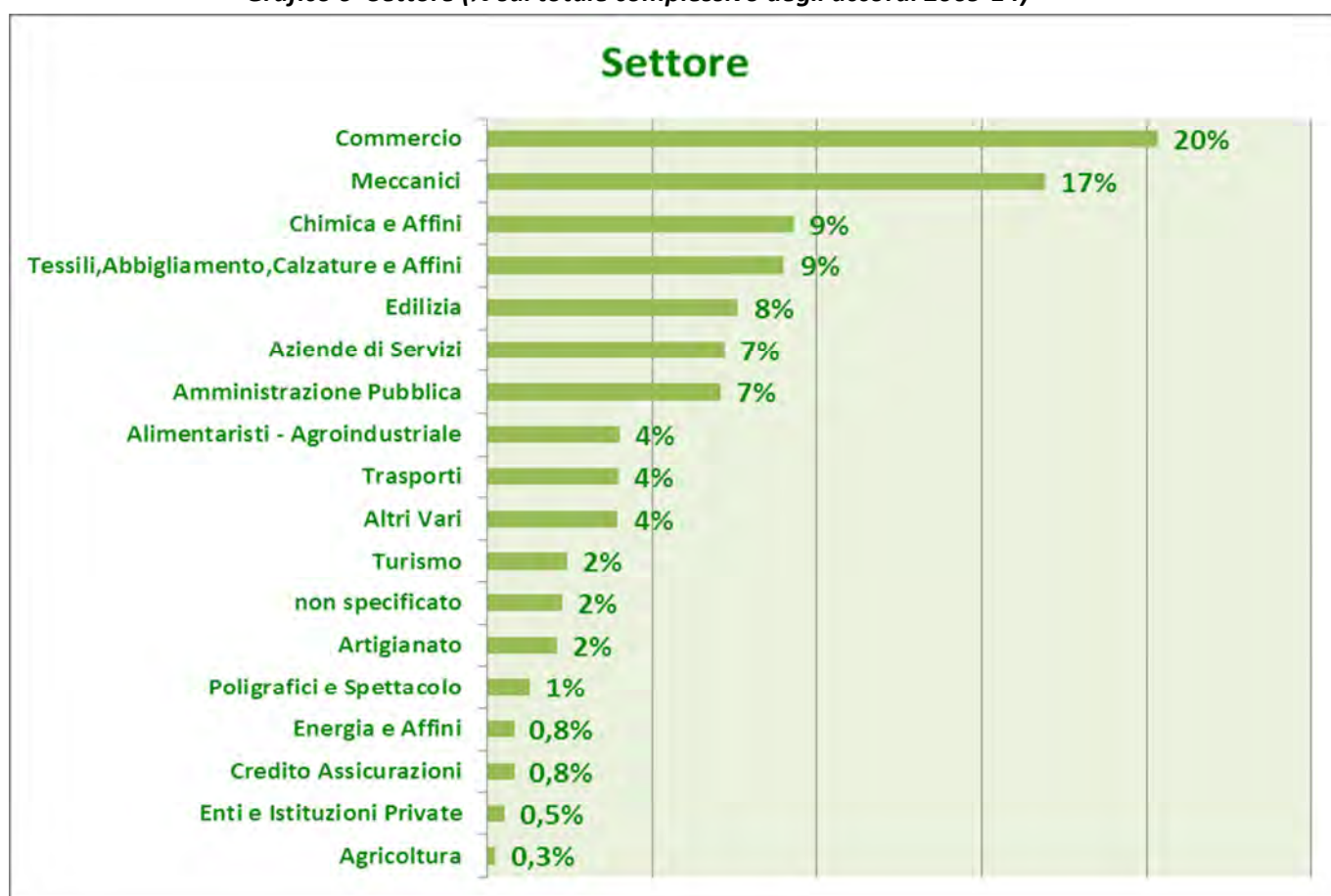


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Settore

Disaggregando i dati per settore al primo posto troviamo il settore del Commercio (20%) seguito dal settore Metalmeccanico (17%) e da quello dei Chimici (9%) e Tessili (9%). In percentuali minori gli altri settori (*grafico 6*).

Grafico 6- Settore (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)

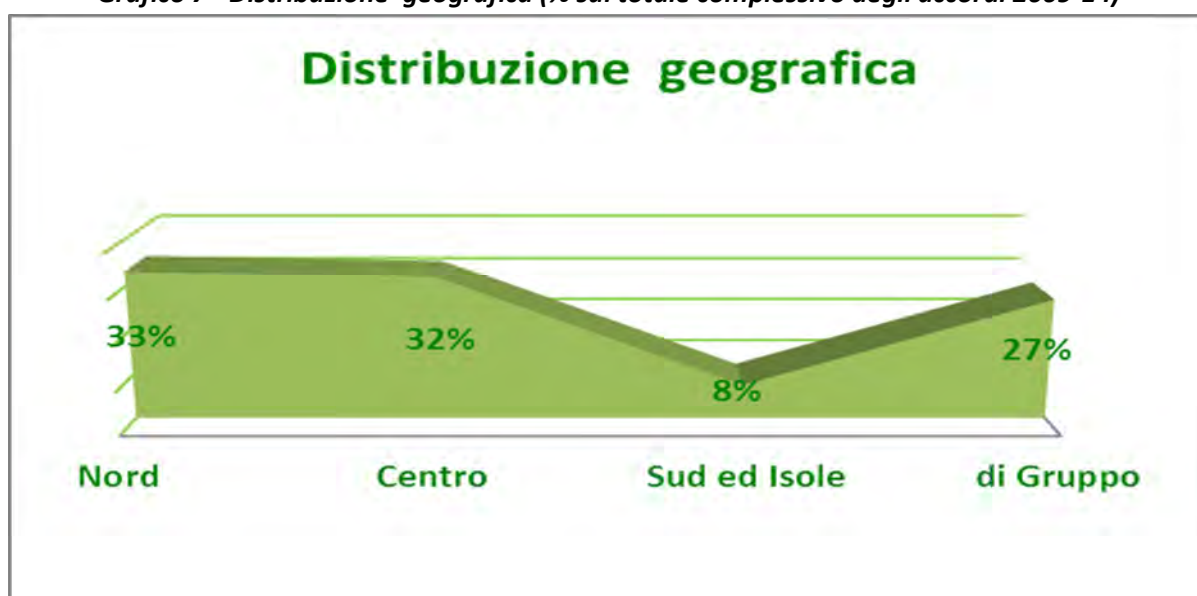


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Distribuzione geografica

La distribuzione geografica ²mostra una prevalenza di accordi siglati nelle Regioni del nord-Italia (33%) seguiti dalle intese sottoscritte nelle Regioni del Centro (32%) e nella macro area sud e isole (8%). A questi si aggiungono nella percentuale del 27% quelli di gruppo validi per tutto il territorio nazionale. La bassa percentuale di produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole è dovuta principalmente al minore tessuto produttivo presente in tali territori (grafico 7).

Grafico 7- Distribuzione geografica (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)



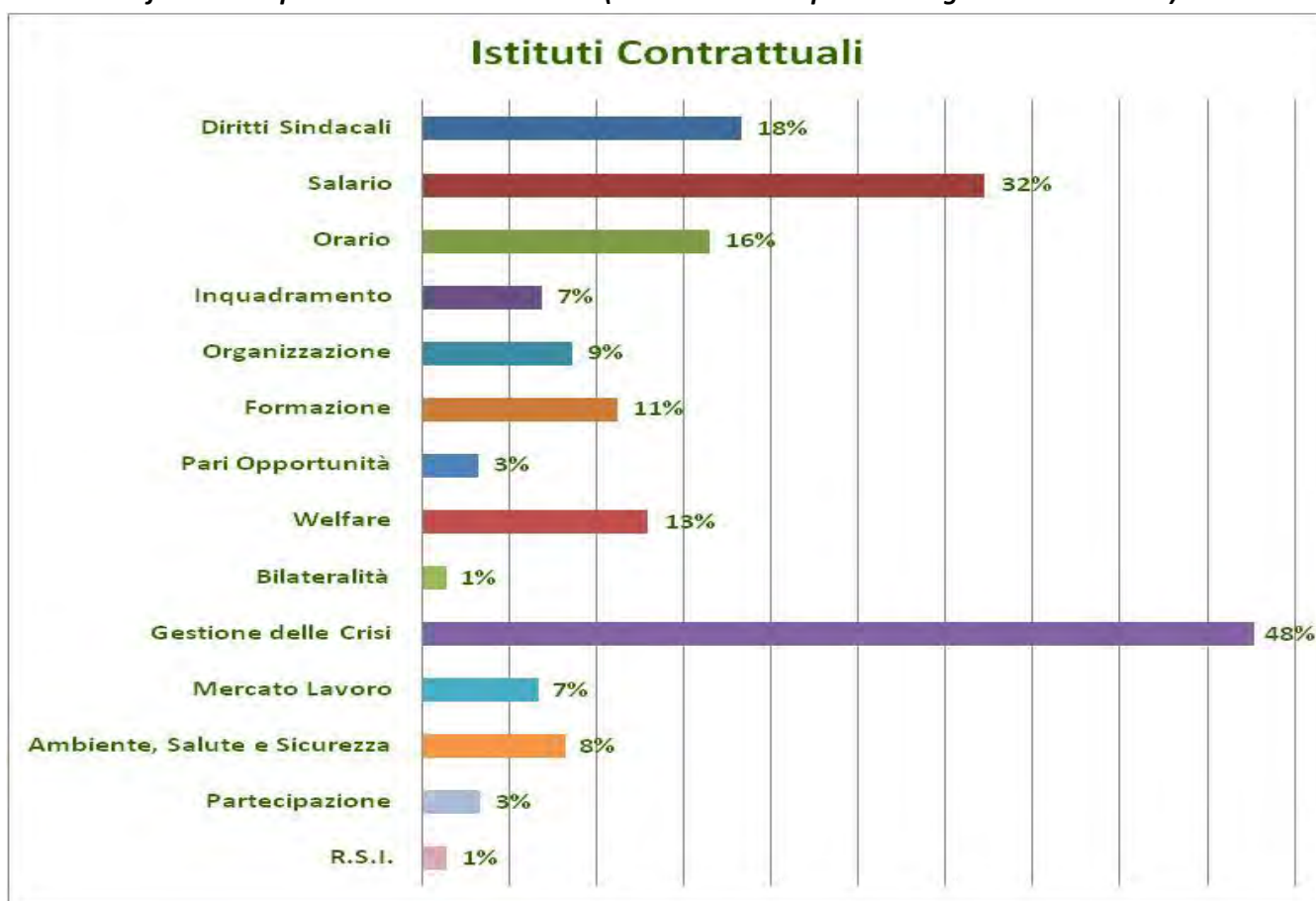
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

² Ripartizione 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.

Istituti Contrattuali

Il peso della crisi caratterizza tutto lo svolgimento della contrattazione di secondo livello sviluppatasi dal 2009 al 2014, con una compressione di tutti gli istituti contrattuali (in primis del salario) a fronte di un incremento esponenziale dei temi dedicati alla gestione delle crisi e dei processi di riorganizzazione (grafico 8).

Grafico 8- Frequenza Istituti Contrattuali (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)

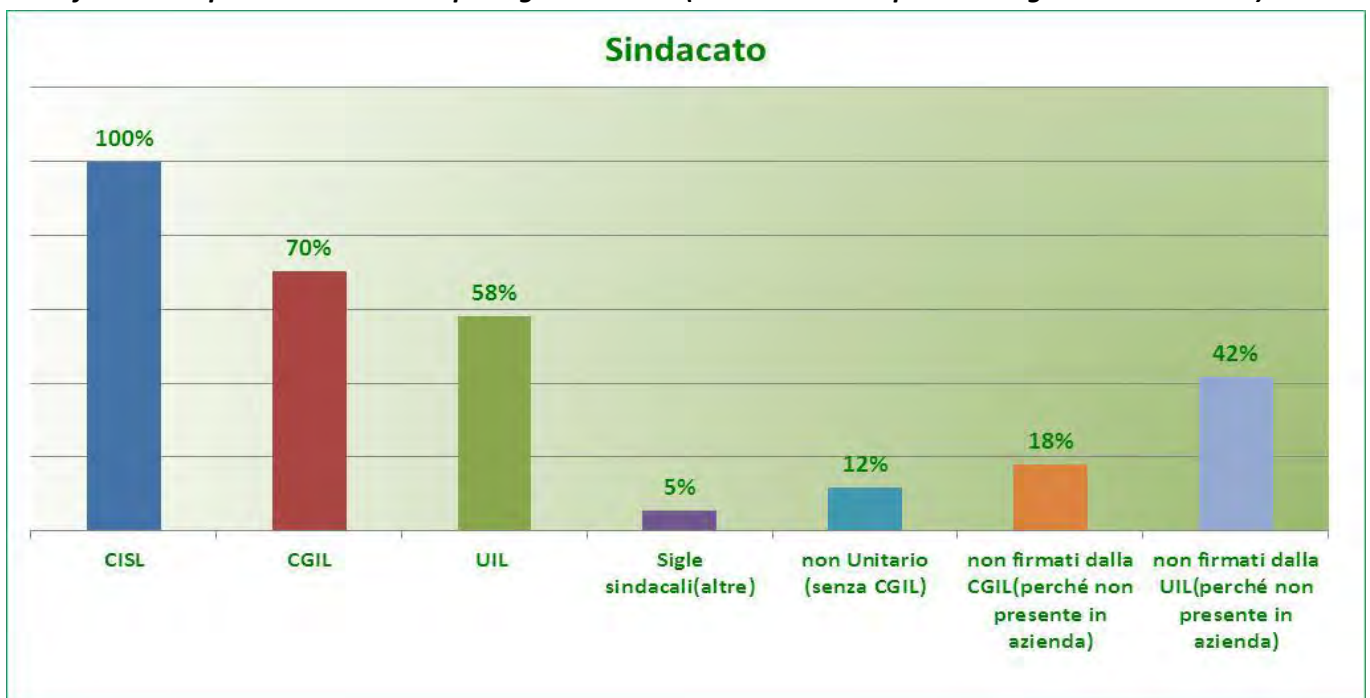


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Frequenza contrattuale per sigla sindacale

Tutti gli accordi sono stati siglati con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, le organizzazioni che hanno siglato insieme alla CISL il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della CGIL, firmataria del 70% degli accordi presenti in banca dati. La UIL è firmataria del 58% delle intese, mentre le altre sigle del 5%. Quasi tutti gli accordi sono firmati unitariamente ad eccezione di una piccola percentuale non firmati da CGIL (12%). Inoltre quelli non firmati dalla CGIL perché non presente in azienda rappresentano il 18%, e quelli non firmati dalla UIL perché non presente il 42% (grafico 9).

Grafico 9- Frequenza contrattuale per sigla sindacale (% sul totale complessivo degli accordi 2009-14)



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

II -parte

La portata della contrattazione

Dati OCSEL 2013 -14:

I contenuti della contrattazione aziendale sono alquanto ricchi ed articolati. Per comodità di analisi essi sono stati articolati in 14 materie principali (*Diritti Sindacali, Salario, Orario, Inquadramento, Organizzazione, Formazione, Pari opportunità, Welfare, Bilateralità, Ristrutturazioni/Crisi, Mercato del Lavoro, Ambiente, Salute e Sicurezza, Partecipazione, Responsabilità sociale delle Imprese*) ma la loro ampiezza è assai maggiore.

Su questo sfondo analizzando la frequenza con cui le diverse materie ricorrono nella contrattazione degli anni **2013/2014**³, complessivamente considerati, (*grafico10*) in testa alla graduatoria troviamo la “gestione delle crisi aziendali” con il 72% nel 2013, 68% nel 2014.

Al secondo posto in ordine di ricorrenza delle materie troviamo il Salario con la percentuale 13% nel 2014, il 17% del 2013.

Dopo la “gestione delle Crisi” e il “Salario” la materia trattata con maggiore frequenza è quella della regolamentazione dei Diritti sindacali e dei Diritti di Informazione e Consultazione (11% nel 2014), in aumento rispetto al 2013 (11%) di 2 punti percentuali.

La regolazione dell’orario di lavoro in azienda occupa, in ordine alla graduatoria ,il quarto posto con il 9% nell’ultimo anno. Rispetto al 2013 anche il tema dell’ Orario di lavoro è in netta diminuzione nella regolamentazione contrattuale in azienda (si passa dall’ 11% nel 2013 al 9% nel 2014).

A parità di percentuali troviamo l’organizzazione del lavoro e la formazione (5% nel 2014).

Sia la regolamentazione di pratiche organizzative in azienda e la regolamentazione di percorsi formativi in azienda, nel 2014 si attestano in percentuali minori (9% nel 2013 , 5% nel 2014) con un calo di 4 punti percentuali nell’anno precedente.

Mentre di un solo punto percentuale in meno la regolamentazione del Welfare Integrativo (8% nel 2013, 7% nel 2014).

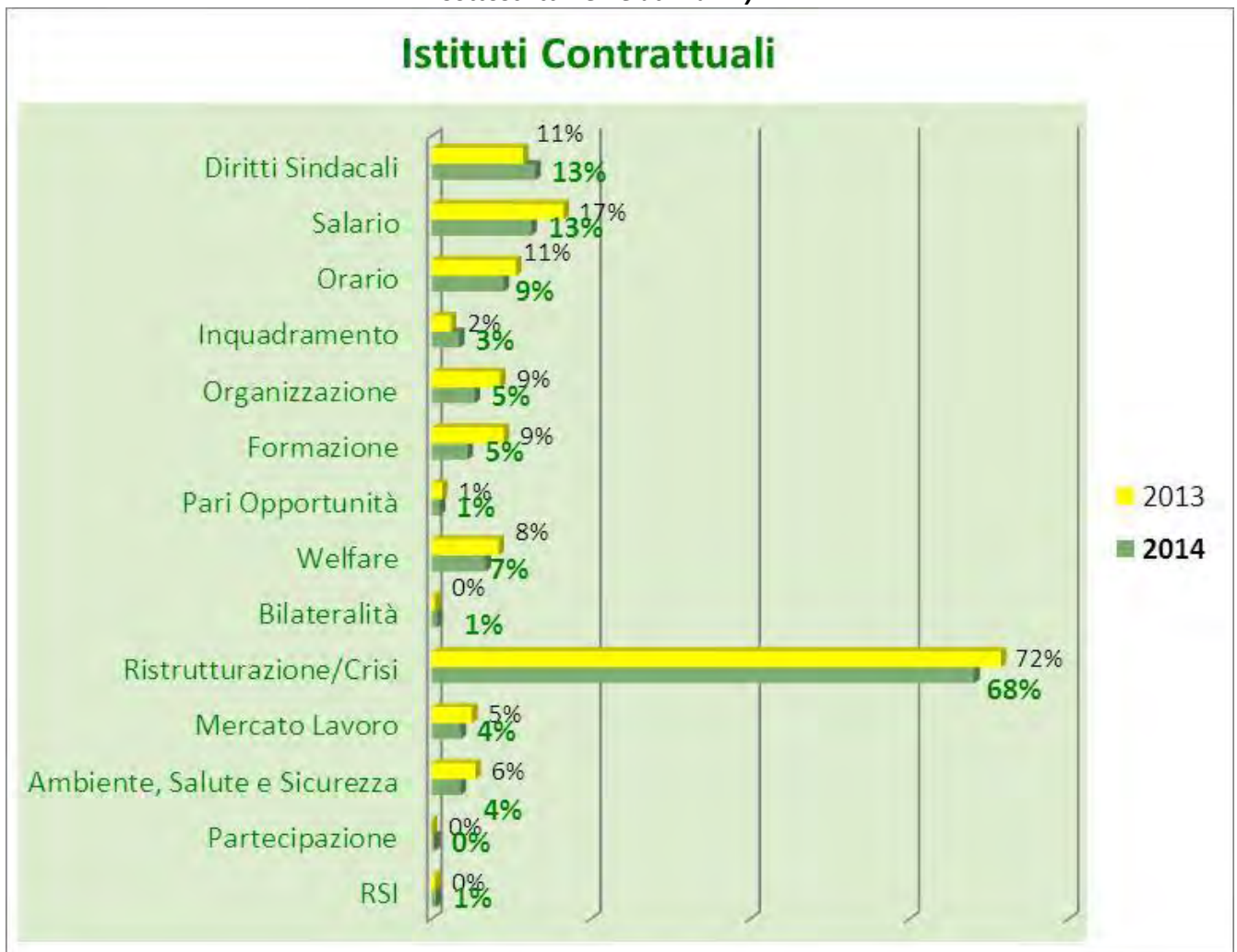
³ I dati riferiti alla produzione contrattuale 2013-14 rappresentano il 28% (n°1028) sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al2014 e presenti in OCSEL. mentre le aziende coinvolte dalla contrattazione svilupatesi in questi due anni sono 565, di solo 388 usufruiamo anche dei dati riferiti agli addetti che ammontano complessivamente a n. 317635

Percentuali relativamente basse si evidenziano per quanto concerne il Mercato del lavoro (4% nel 2014, 5% nel 2013), l’Ambiente, Salute e Sicurezza (4% nel 2014, 6% nel 2013) e l’Inquadramento (3% nel 2014 , 2% nel 2013).

In fondo alla classifica le Pari opportunità e la bilateralità (rispettivamente dell’1%), la Partecipazione e la RSI.

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

Grafico 10- Frequenza delle materie oggetto di contrattazione - (% a confronto sul totale degli accordi sottoscritti nei relativi anni)



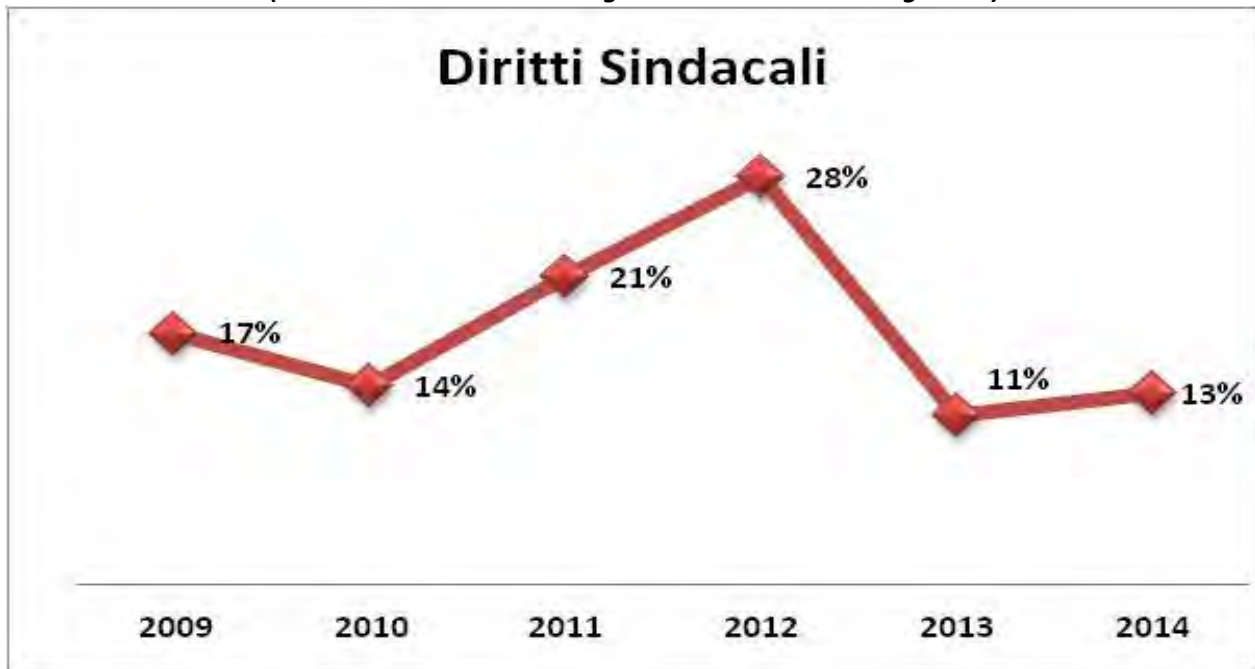
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Le relazioni industriali in azienda

Il 13% degli accordi del 2014 e l'11% dell'anno precedente prevedono clausole riguardanti l'organizzazione e la gestione del sistema di relazioni industriali in azienda (grafico 11).

Grafico 1- Flessibilità-

Grafico 11- Diritti Sindacali - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014.
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

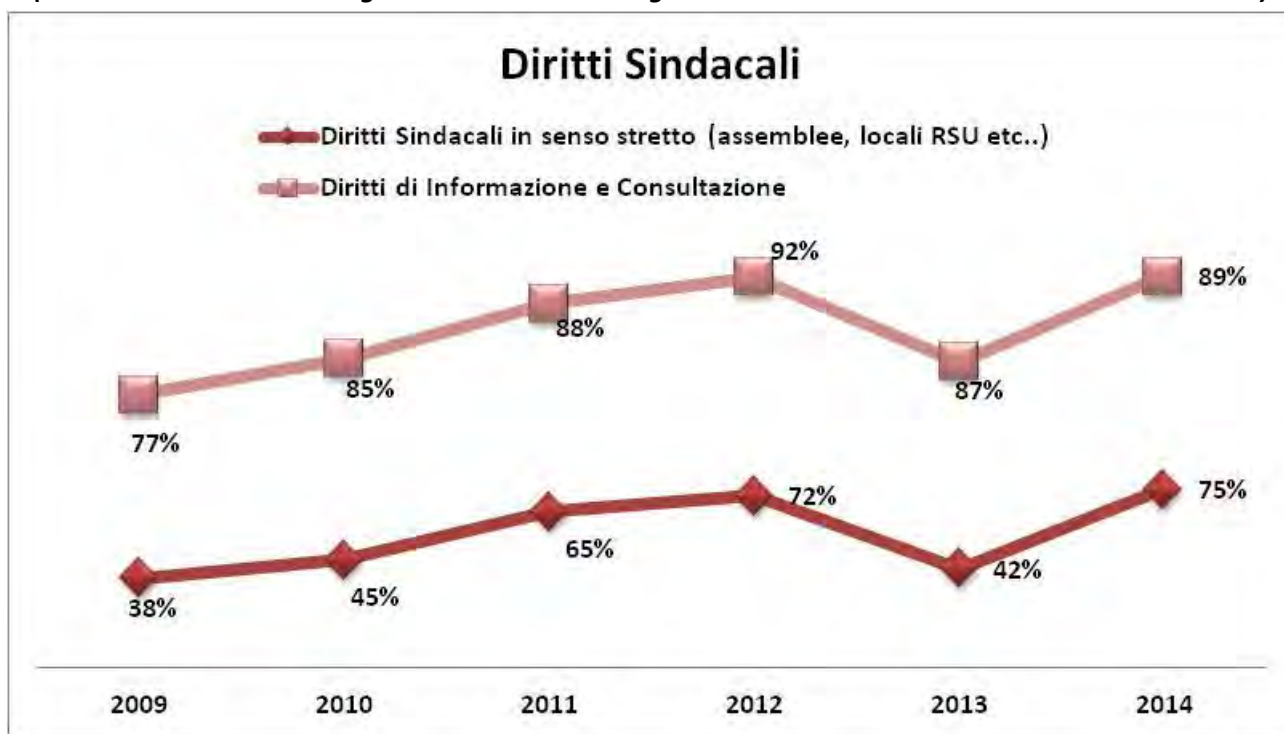
Il 22 marzo 2007 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 25/2007 di attuazione della direttiva 2002/14/CE che rafforza i diritti d'informazione e consultazione sindacale previsti dalla contrattazione collettiva. La lettura dei dati OCSEL confermano questa tendenza della contrattazione nel promuovere e rafforzare i Diritti di Informazione e Consultazione Sindacale nei luoghi di lavoro.

Analizzando la frequenza con cui si è contrattata la materia "diritto d'informazione e consultazione" a livello di unità produttiva a contenuto migliorativo rispetto alle norme di legge dal 2009 ad oggi, i dati mostrano una percentuale di regolamentazione che varia soprattutto negli ultimi tre anni.

Il picco nella ricorrenza della materia interessa l'anno 2012 con il 28%, nel 2013 si registra, invece, un calo della trattazione che scende di 5 punti percentuali rispetto al 2012, mentre nel 2014, rispetto l'anno immediatamente precedente, sembra registrarsi una piccola ripresa, dall'11% nel 2013 si passa ad un 13% nel 2014.

Per quanto riguarda diritti sindacali “*in senso stretto*”(assemblee, locali, RSU etc.) i dati mostrano un’elevata regolamentazione nell’anno 2012, dal 2012 al 2013 un calo di circa 30 punti percentuali (dal 72% nel 2012 a 42% nel 2013), mentre nel 2014 si registrano una salita di circa 33 punti percentuali (dal 42% nel 2013 si passa al 75% nel 2014) (grafico 12).

Grafico 12- Diritti Sindacali- Frequenza delle singole voci
(variazione % sul totale degli accordi che hanno regolato la materia Diritti Sindacali dal 2009 al 2014)



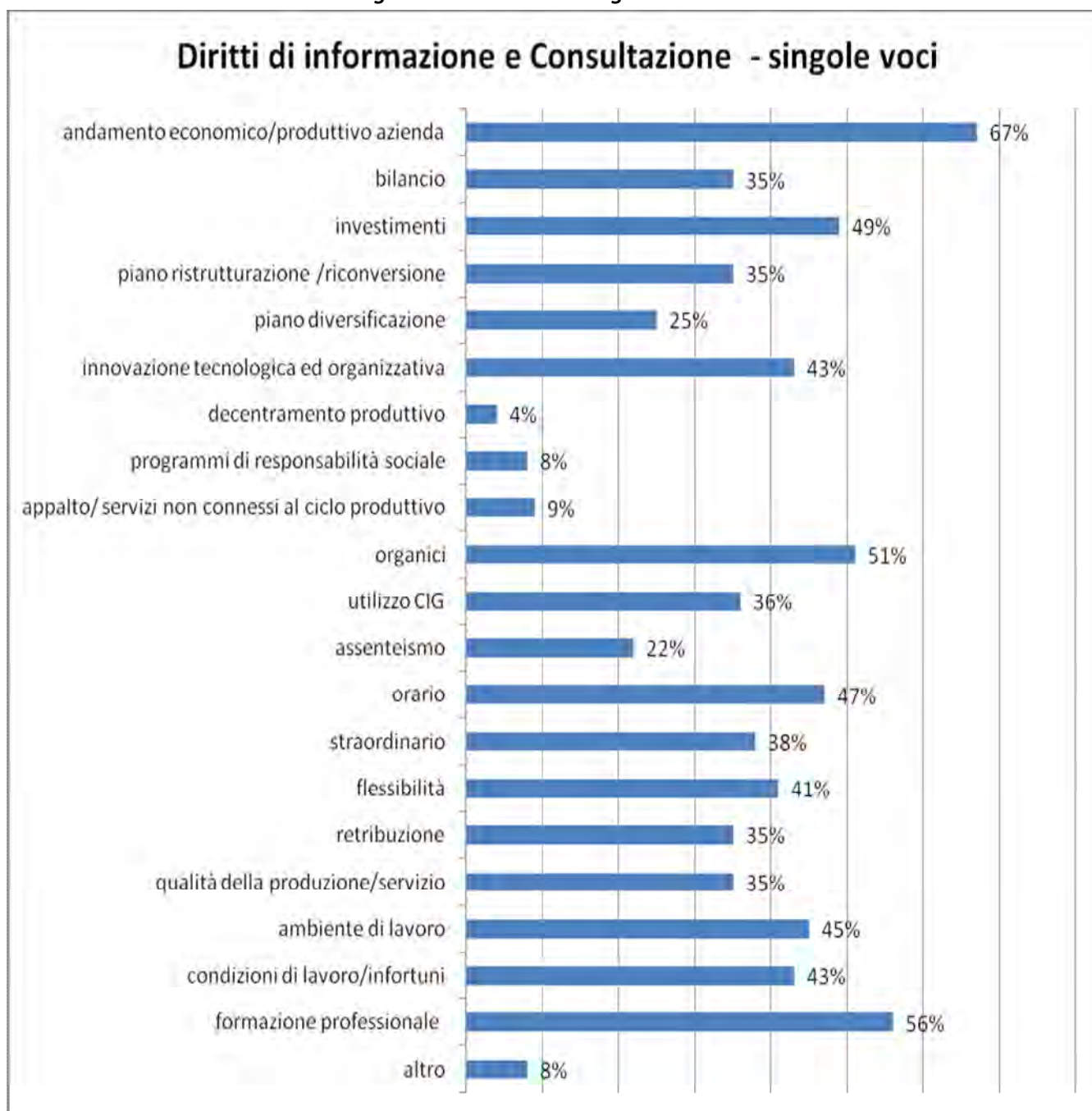
Dati OCSEL CISL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " –CISL Nazionale

In merito alle singole voci di cui si compone l’ampia materia dei diritti d’informazione e consultazione i dati OCSEL mostrano (grafico 5 e grafico 14):

- ✓ al primo posto con il 67% l’informativa sull’andamento economico e produttivo dell’azienda.
 Riguardo alle varie forme di coinvolgimento del sindacato (**diritto a ricevere l’informazione, diritto ad essere consultato, esame congiunto**) su questo tema troviamo il diritto ad essere informato nella misura del 55% , il diritto ad essere consultato nel 35% , il che significa che nel 15% dei casi esaurita la procedura informativa non segue la fase di consultazione. Ricorre invece l’esame congiunto solo nel 28%;
- ✓ al secondo posto la formazione professionale con il 56% . Qui rilevante è l’esame congiunto sindacato –azienda con il 70%;

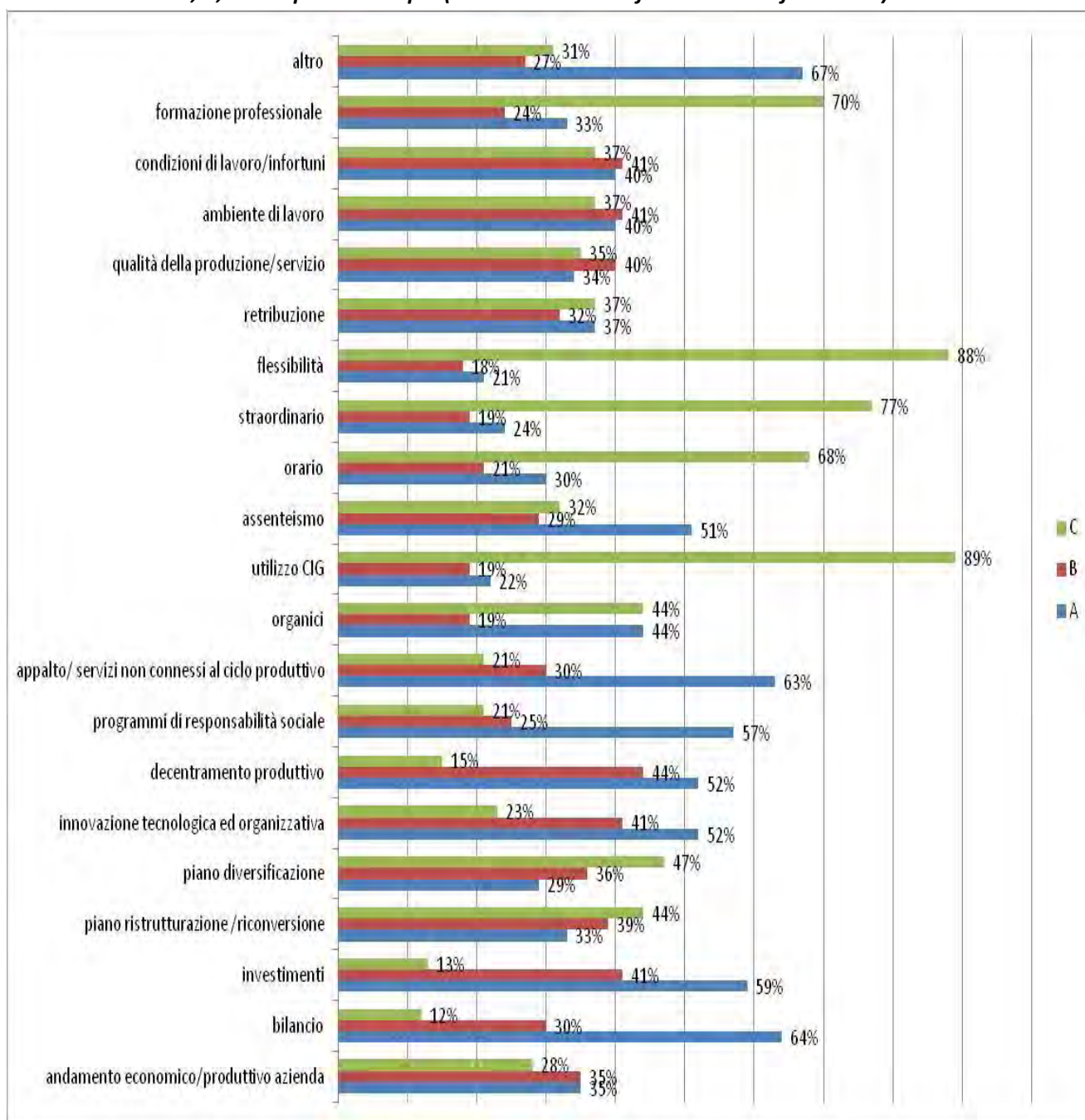
- ✓ al terzo posto gli investimenti con il 49%. Nel merito, la procedura informativa è esperita nel 59% dei casi, la consultazione nel 41%. Nella percentuale dell'8% alla procedura informativa non segue la fase di consultazione. Bassa (solo il 13%) la propensione dell'azienda ad un esame congiunto sul tema;
- ✓ al quarto posto l'organico aziendale (51%). In riferimento a questo tema il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali è ampiamente rappresentato con il 51% del diritto ad essere informato e il 44% del diritto ad essere consultato. Solo nel 7% dei casi alla procedura informativa non segue la fase di consultazione. Rilevante l'esame congiunto (44%) sul tema;
- ✓ al quinto posto l'orario di lavoro (47%). Rilevante è l'esame congiunto sul tema (68%);
- ✓ al quarto posto l'informativa sull'ambiente di lavoro (45%) dove sono esperite entrambe le fasi di informazione e consultazione;
- ✓ segue con il 43% l'informativa sulle condizioni di lavoro, sugli infortuni e sui piani aziendali di innovazione tecnologica ed organizzativa;
- ✓ al sesto posto la gestione della flessibilità con il 41%. Rilevante è il diritto all'esame congiunto sul tema(88%);
- ✓ a parità di percentuali (35%) troviamo l'informativa sulla retribuzione, sulla qualità della produzione e dei servizi, sui piani di ristrutturazione e riconversione aziendale;
- ✓ Alla fine della classifica troviamo l'informativa riguardante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali (36%), i piani di diversificazione (25%), l'assenteismo (22%), gli Appalti (9) e i programmi di Responsabilità sociale (8%);
- ✓ Il 4% riguarda l'informativa sul decentramento produttivo. Qui troviamo con il 52% il diritto del sindacato ad essere informato, il 44% il diritto ad essere consultato e solo il 13% l'esame congiunto;
- ✓ La voce "Altro" interessa l'8% degli accordi e riguarda il diritto di informazione su tematiche non comprese nell'elenco.

**Grafico 13– Diritti di Informazione e consultazione – singole voci (risposte multiple)
% sul totale degli accordi che hanno regolamentato la materia**



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

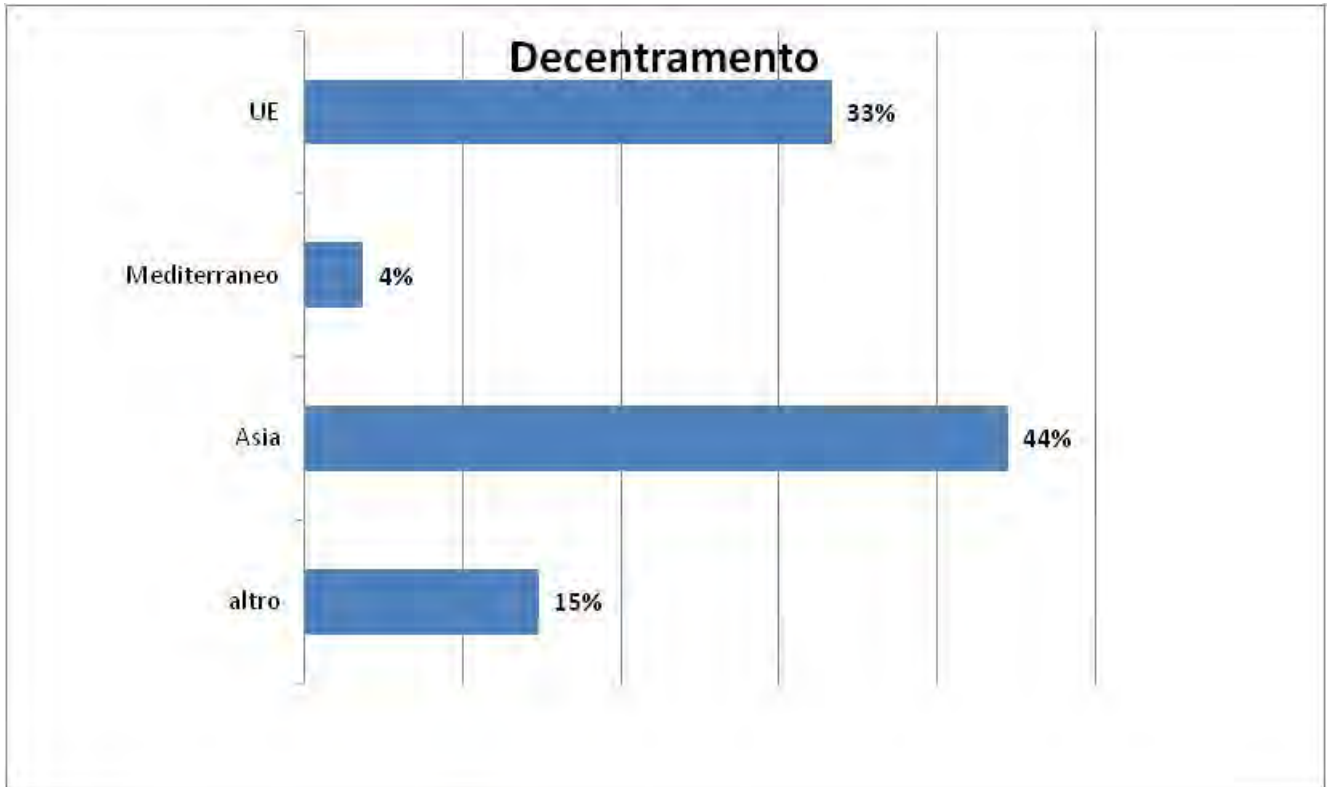
Grafico 14– Diritti di Informazione e consultazione – singole voci
A, B, C = risposte multiple (% sul totale dell’informativa di riferimento)*



***Legenda:** **A**= diritto a ricevere informazione; **B** = diritto ad essere consultato ; **C** = Esame congiunto.

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% (grafico 15).

Grafico 15– Decentramento produttivo– singole voci
Risposte multiple (% sul totale dell'informativa di riferimento)



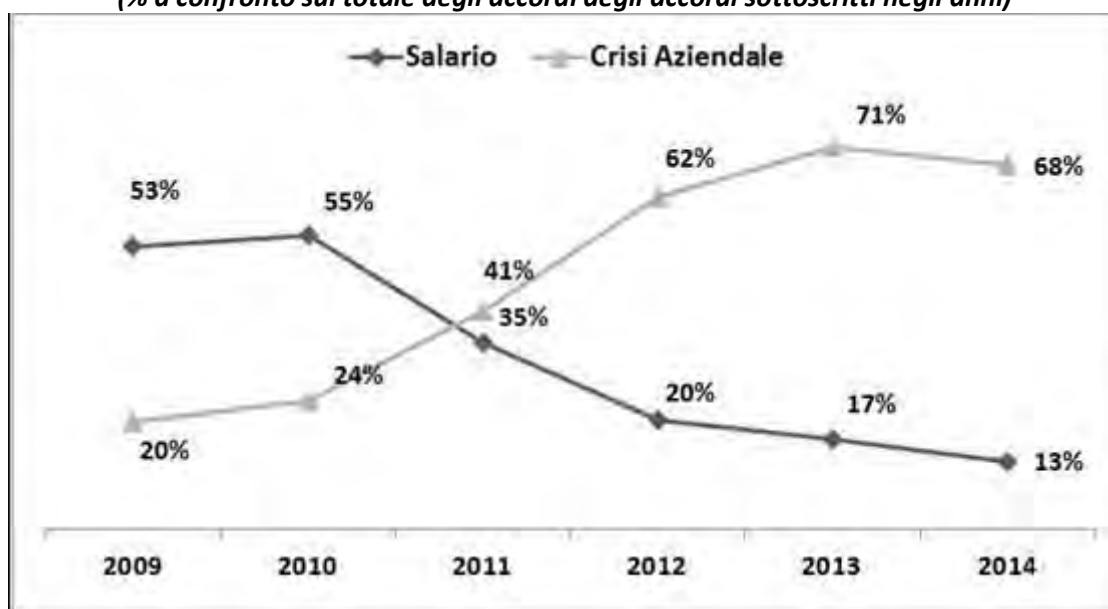
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Salario

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

Analizzando i dati in un periodo più lungo, 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 al 68% (grafico 16).

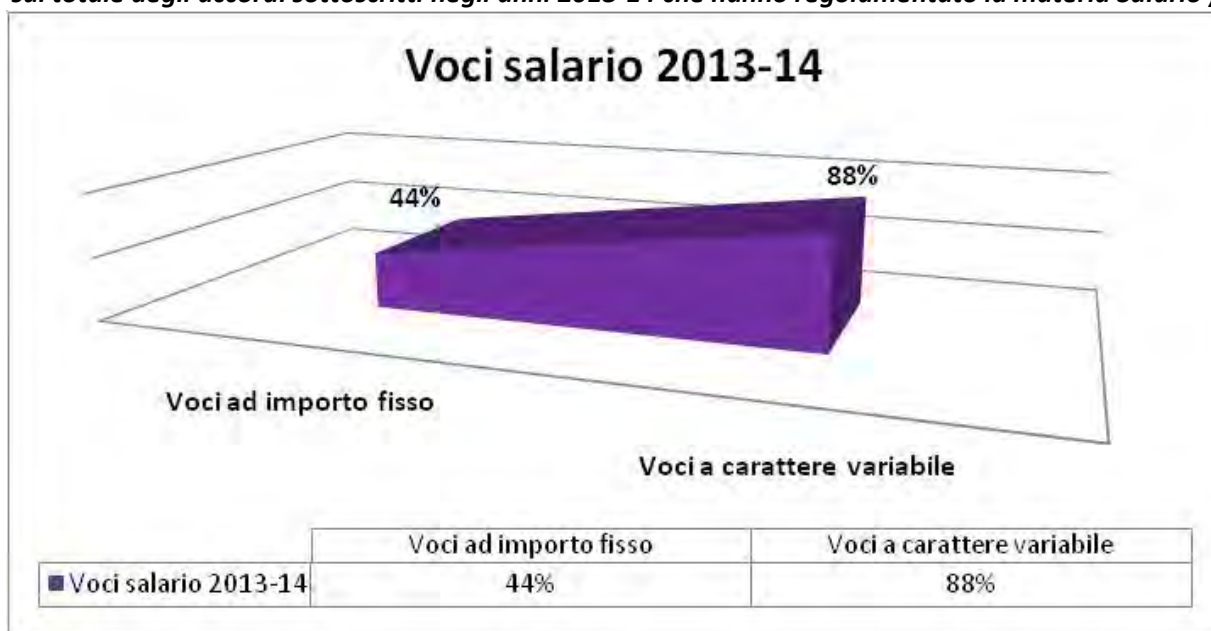
Grafico 16-Salario- Gestione delle Crisi-
(% a confronto sul totale degli accordi degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Procedendo con l'analisi, e concentrando l'attenzione solo sui dati 2013-14, si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. Premi di risultato e premi presenza) con lo scopo di incentivare la produttività e aumentare i volumi di attività dell'azienda (88%) mentre solo il 44% istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, 14°, ecc) (grafico 17).

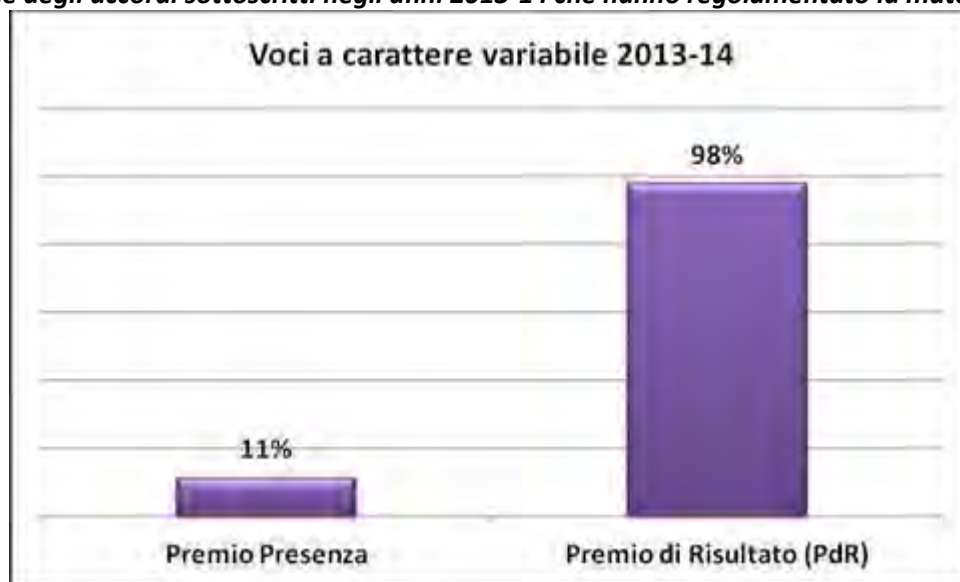
Grafico 17- Salario - Frequenza delle singole voci (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2013-14 che hanno regolamentato la materia Salario)



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

Nel caso delle voci a carattere variabile (*grafico 18*) sono i premi di risultato (98%) ad essere più frequenti legati ad obiettivi concordati tra le parti. Un 11% indica l'erogazione ai lavoratori di un Premio Presenza.

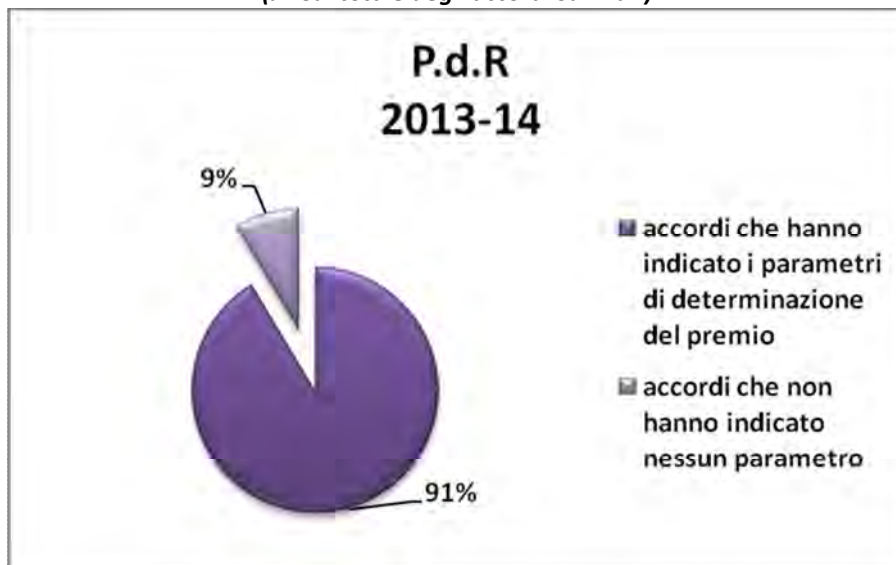
Grafico 18- Salario - Frequenza delle singole voci (%sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2013-14 che hanno regolamentato la materia Salario)



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

Un altro dato interessante sembra riguardare la tipologia degli indicatori utilizzati nel determinare il premio di risultato. Il 91% (del 79%) ha indicato i parametri su cui poggia la determinazione del premio. Il 9% non ha indicato nessun parametro (*grafico 19*)

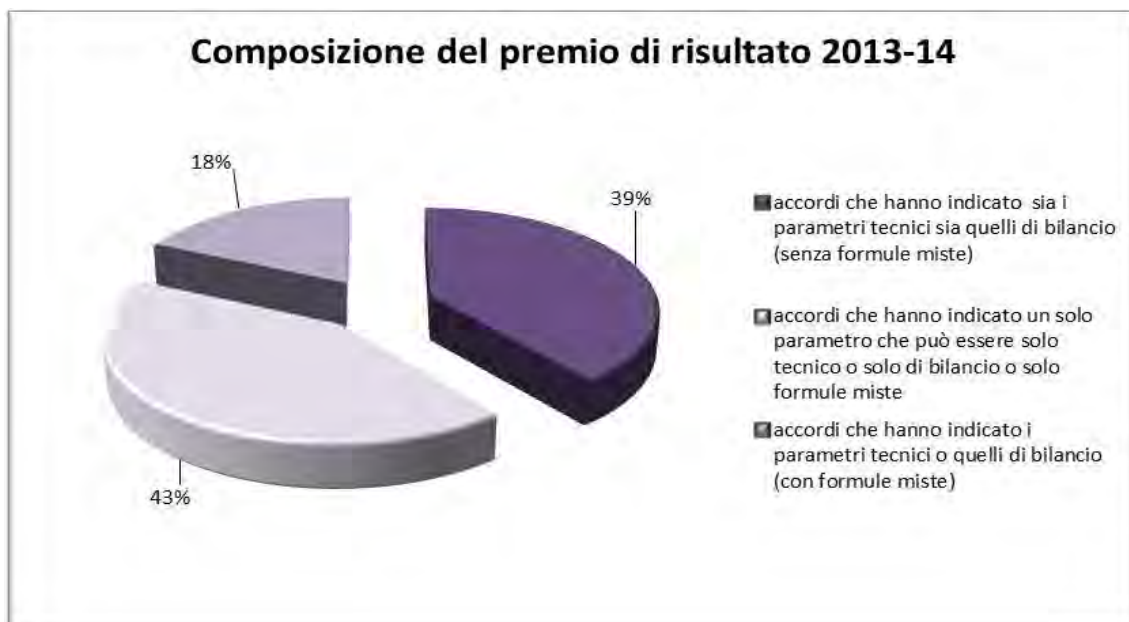
Grafico 19- Salario Variabile e/o risultato - Indicatori
 (% sul totale degli accordi sul PdR)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale.

Il 57% (39 % senza formule miste e 18% anche con formule miste) degli accordi che hanno indicato i parametri vede in uno stesso accordo la determinazione dei parametri sia tecnici sia di bilancio. Il 43% vede indicati un solo parametro che può essere o solo tecnico o solo di bilancio o solo formule miste (grafico 20).

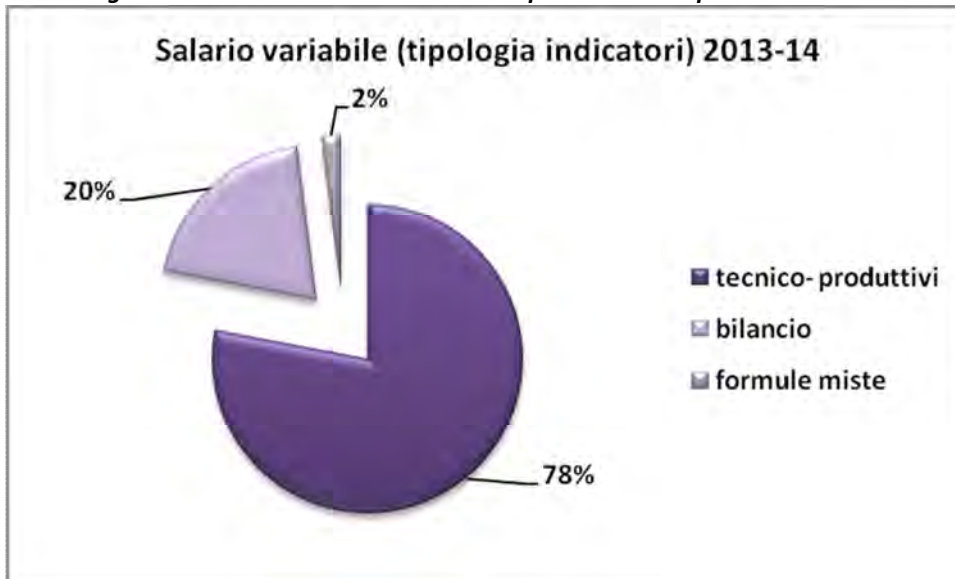
Grafico 20- Salario Variabile e/o risultato –Composizione del premio
 (% delle singole voci sul totale degli accordi sul PdR 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" – CISL Nazionale.

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%) (grafico 21).

Grafico 21- Salario Variabile e/o risultato -Tipologia Indicatori
 (% sul totale degli accordi che hanno indicato un solo parametro che può essere tecnico o di bilancio)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

Il 35% degli accordi sulla produttività utilizzano, inoltre, la presenza quale correttivo individuale per la riparametrazione del premio.

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% (grafico 22).

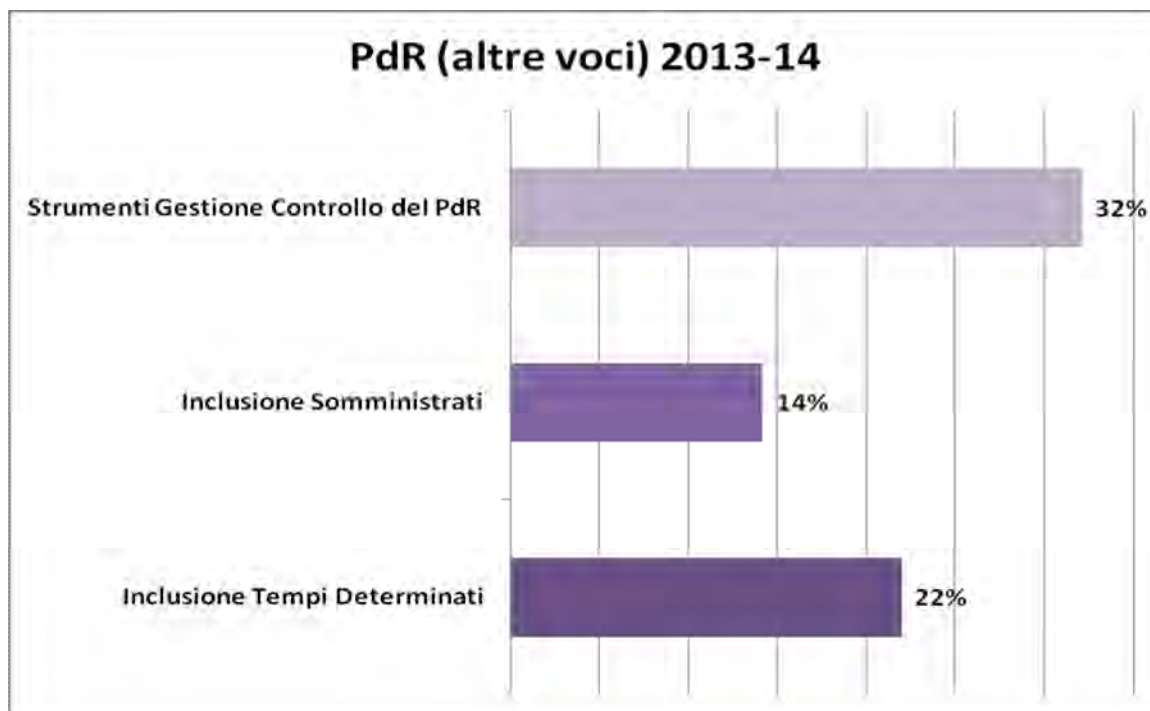
Grafico 22- Distribuzione PDR (% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2013-2014)



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

Interessante nei criteri di erogazione l'inclusione nell'erogazione del Premio dei lavoratori con contratto a tempo determinato (22%) e ai 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 (grafico 23).

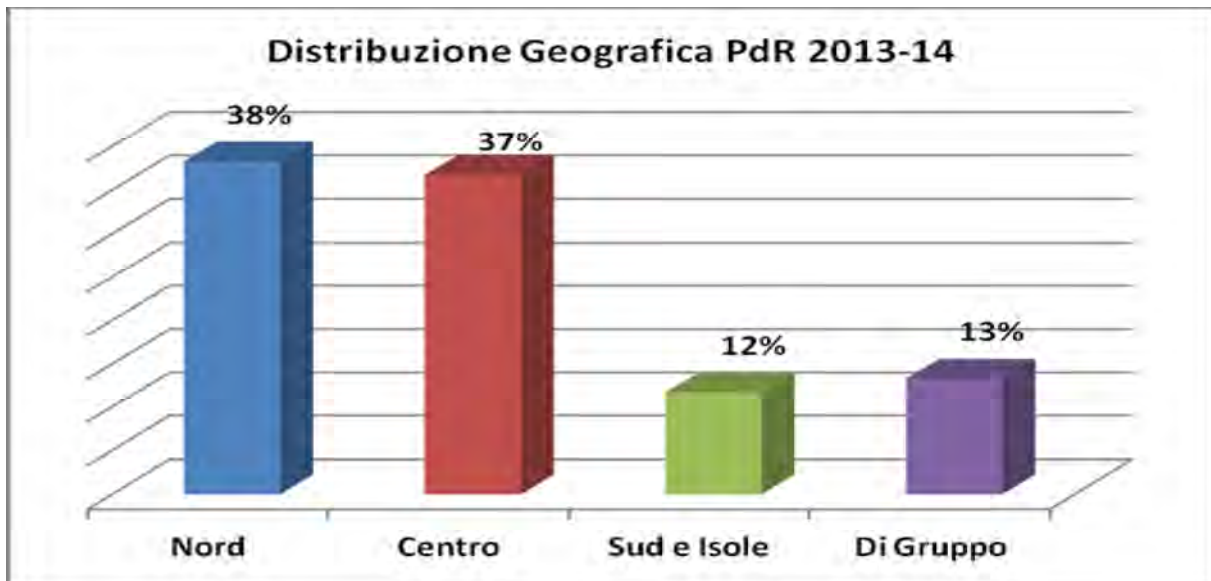
Grafico 23- PDR (altre voci)(% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2013-2014)



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

Disaggregando il dato relativo al Salario di Produttività per distribuzione geografica, negli anni in esame, la contrattazione sul salario variabile sembra interessare maggiormente le aziende situate nel Nord- Italia (38%) e nel Centro (37%). A seguire le aziende di gruppo (13%) quelle situate al Sud e nelle Isole(12%) (*grafico 23*).

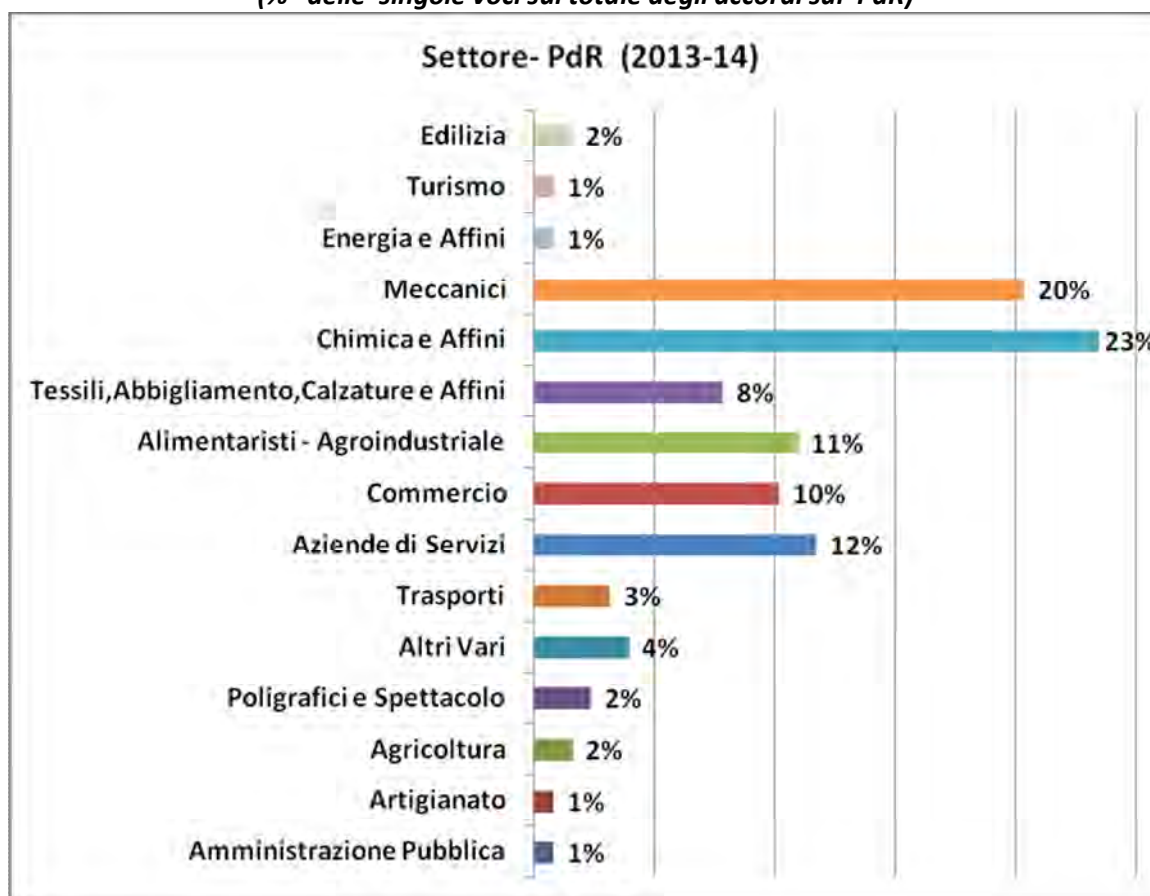
Grafico 23- Distribuzione geografica degli accordi sul PDR
(% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2013-14)



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

I settori produttivi dove è stato contrattato maggiormente il salario di produttività sono i seguenti: Chimico e affini (23%), Metalmeccanico (20%), Aziende di servizi (12%), Alimentaristi- Agroindustriale (11%), Commercio (10%). A seguire, in percentuali minori, gli altri settori (grafico 24).

Grafico 24- Salario Variabile e/o risultato – Settori
 (% delle singole voci sul totale degli accordi sul PdR)

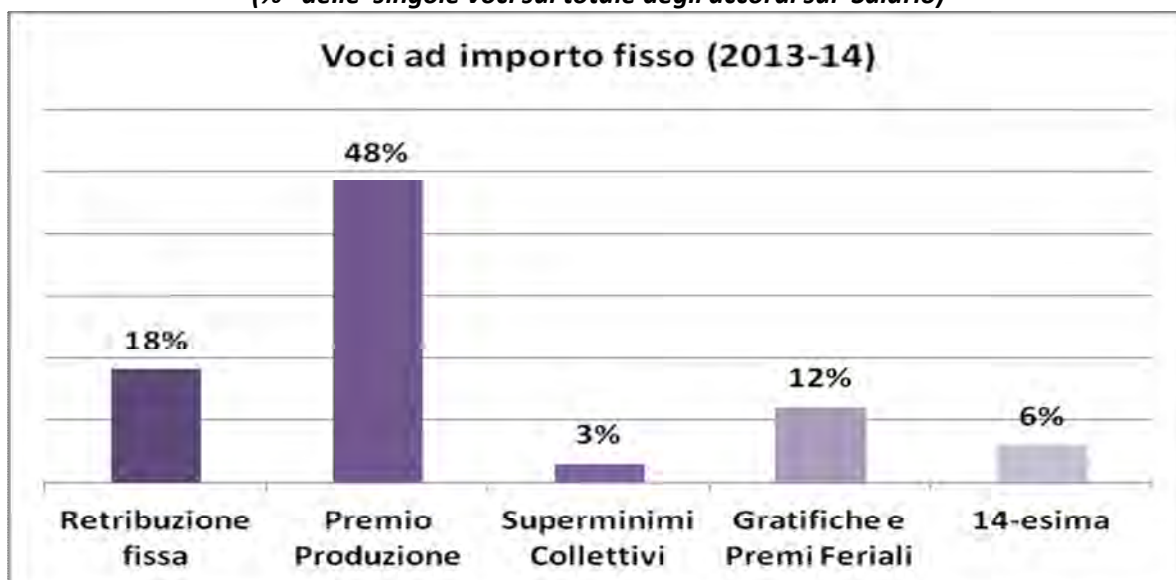


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Voci ad importo fisso

Entrando nel dettaglio delle singole voci rientranti nella sezione "Voci ad importo fisso"- in cui confluiscono premi di produzione, retribuzione fissa, superminimi collettivi, gratifiche e premi feriali- su valori modesti si attestano le percentuali che riguardano il salario fisso (18%) e le gratifiche e premi feriali (12%), mentre una rilevante percentuale si registra nella determinazione dei premi di produzione in cifra fissa (48%) (*grafico 25*).

Grafico 25- Salario- Voci ad importo fisso
 (% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario)

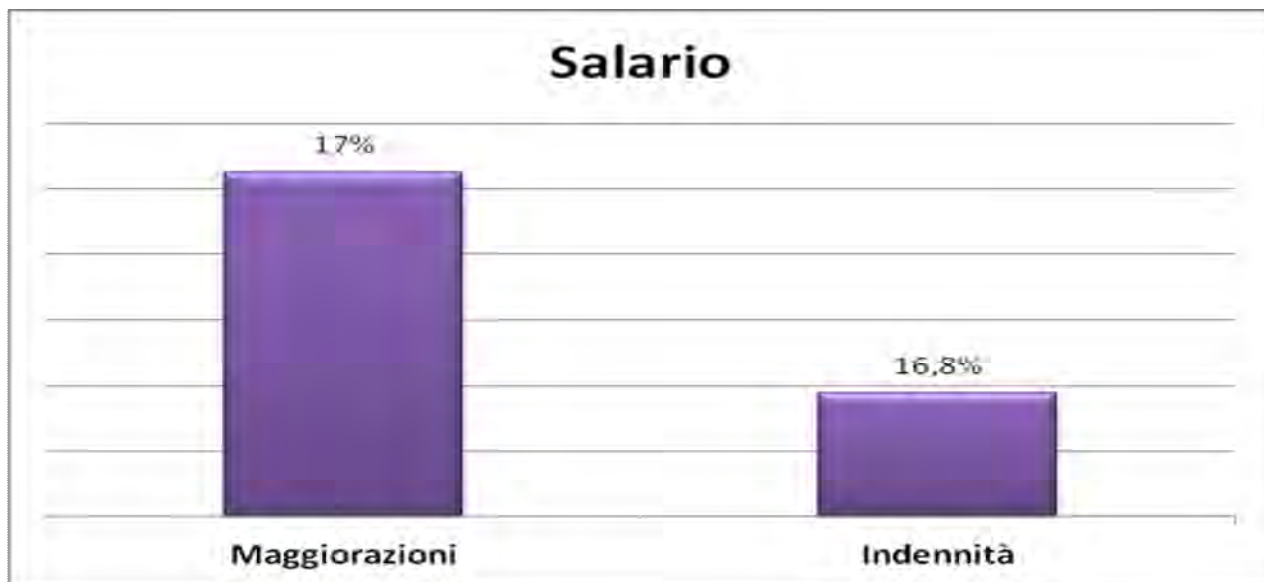


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Indennità e maggiorazioni

Più contenuta appare la diffusione delle forme di **indennità** (16,8%). Il 17% "pieno" regola invece le clausole relative alle maggiorazioni per prestazioni di lavoro straordinario, notturno, domenicale o festivo, che integrano il dato relativo alla materia dell'orario di lavoro (*grafico 26*).

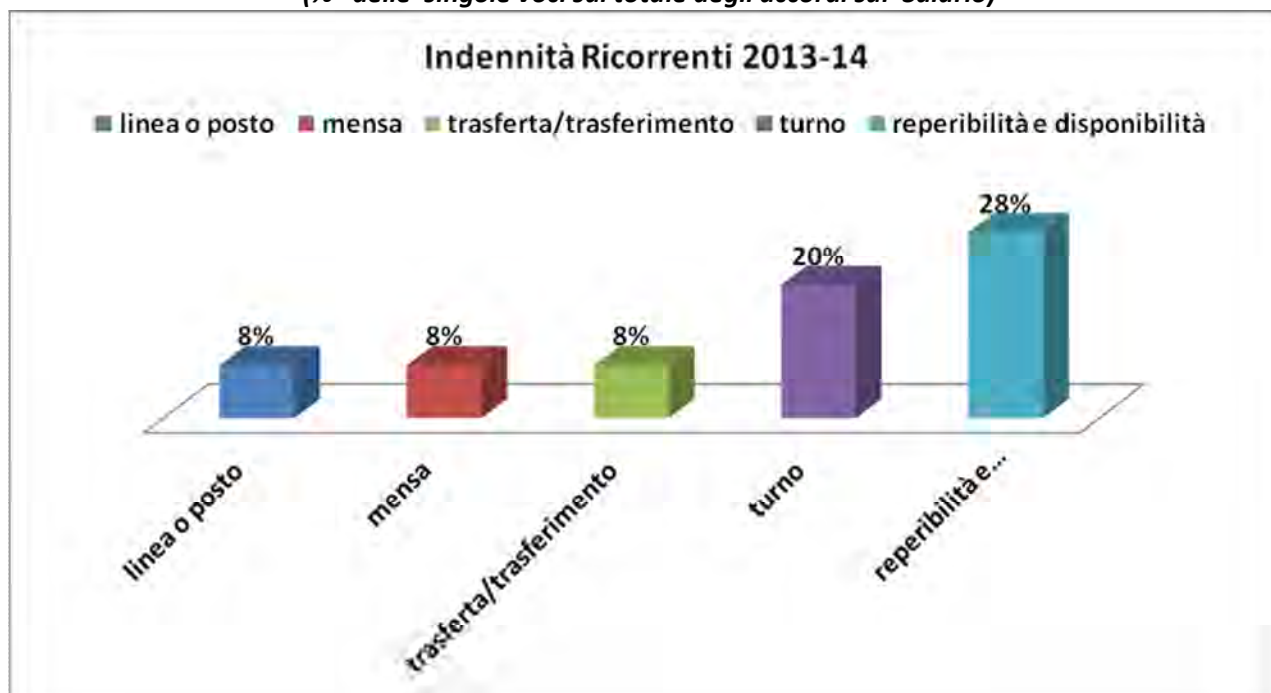
Grafico 26- Salario- Indennità e Maggiorazioni
(% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario)



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

Tra le indennità quelle maggiormente contrattate (*grafico 27*) troviamo le indennità di reperibilità e disponibilità (28%) e di turno (20%). Percentualmente inferiore i dati concernenti le altre indennità (linea o posto, mensa, trasferta rispettivamente 8%).

Grafico 27- Salario- Indennità
(% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario)



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

Tassazione agevolata del salario di produttività

L'applicazione delle agevolazioni fiscali è prevista in percentuali diverse. Nel 2012 si attesta al 55%, nel 2013 al 91%. Nel 2014 l'utilizzo della detassazione degli accordi sul salario di produttività cala rispetto al 2013 di 12 punti percentuali attestandosi al 79%.
(grafico 28) .

Ciò conferma l'importanza di questa misura per lo sviluppo di una contrattazione finalizzata alla maggiore produttività e competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro.

Dai dati OCSEL emerge che le voci maggiormente collegate alla detassazione sono quelle collegate ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, gestione orario (32%). Seguono, in percentuali diverse 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 (voci retributive più una misura) per un totale del 6%. Una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento ricorre nel 10% degli accordi sulla detassazione ed è così distribuito: sistema orari flessibili (75%), distribuzione ferie (32%), nuove tecnologie (18%), fungibilità delle mansioni (36%). Un 58% degli accordi sulla detassazione non specifica il dato.

Emerge con evidenza come le innovazioni di carattere organizzativo trovino un versante prioritario di contrattazione attraverso una varia gamma di interventi sulla gestione degli orari di lavoro (grafico 28-bis).

Grafico 28- Detassazione Salario di produttività
(%sul totale degli accordi sul PdR)

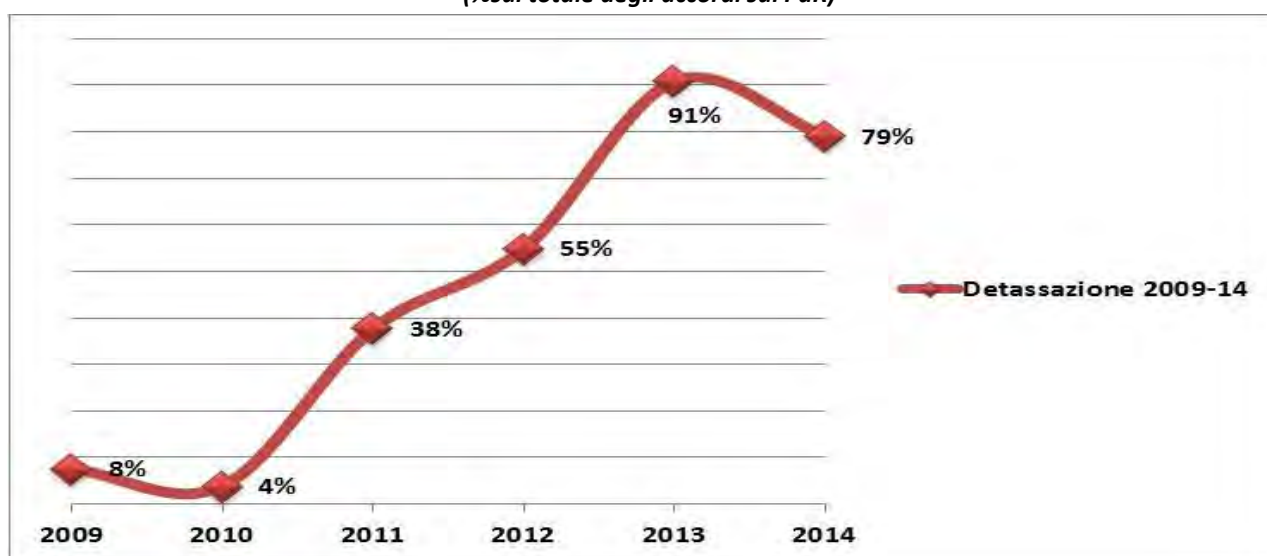
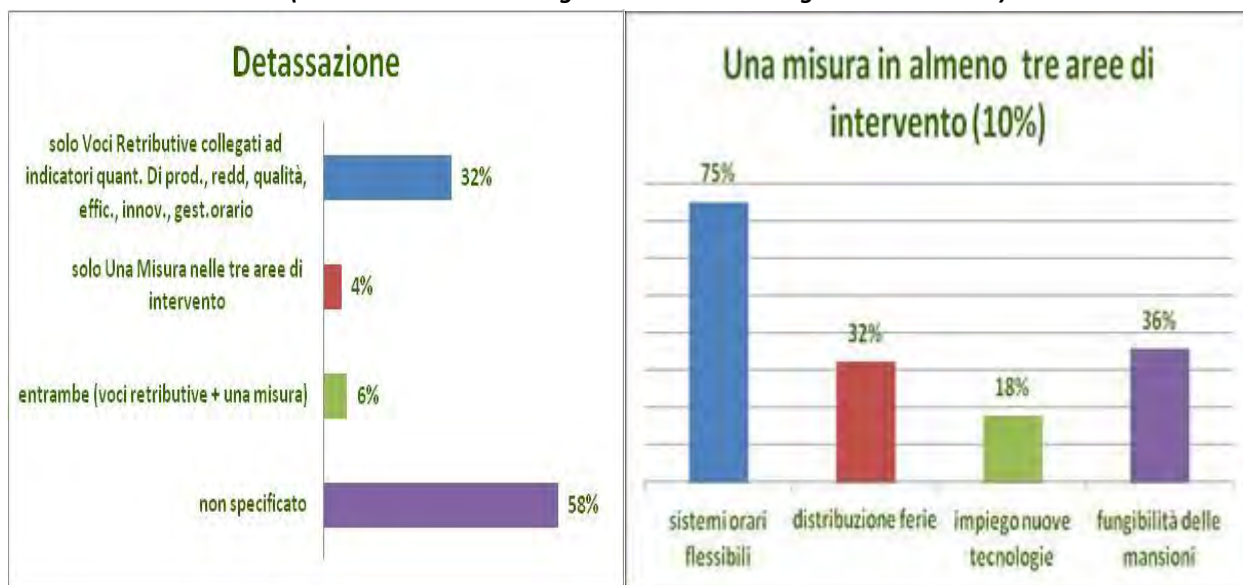


Grafico 28 bis- Detassazione Salario di produttività
 (% di ricorrenza delle singole voci sul totale degli accordi sul PdR)



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

Orario di lavoro e gestione della Flessibilità

L'orario di lavoro è, dopo il Salario, la gestione delle crisi e i diritti sindacali in azienda, la quarta materia più regolamentata negli accordi (11% nel 2013, 9% nel 2014).

Osservando l'andamento della ricorrenza dell'orario, nelle sue diverse articolazioni, dal 2009 al 2014 si registrano due fasi (*grafico 29*). Una che va dal 2009 al 2011 dove l'orario mantiene il proprio ruolo nell'ambito della produzione contrattuale, la cui negoziazione della materia è indispensabile in vista dell'adeguamento dei ritmi di lavoro alle diverse e mutevoli esigenze organizzative e tecnico-produttive delle aziende. L'altra dal 2012 al 2014 dove si registra un calo progressivo pur mantenendo in periodi segnatamente colpiti dalla crisi un ruolo indispensabile al fine di fronteggiare le difficoltà economiche organizzative che colpiscono le imprese.

Grafico 29- Orario di lavoro–Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Orario (variazione della % negli anni sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

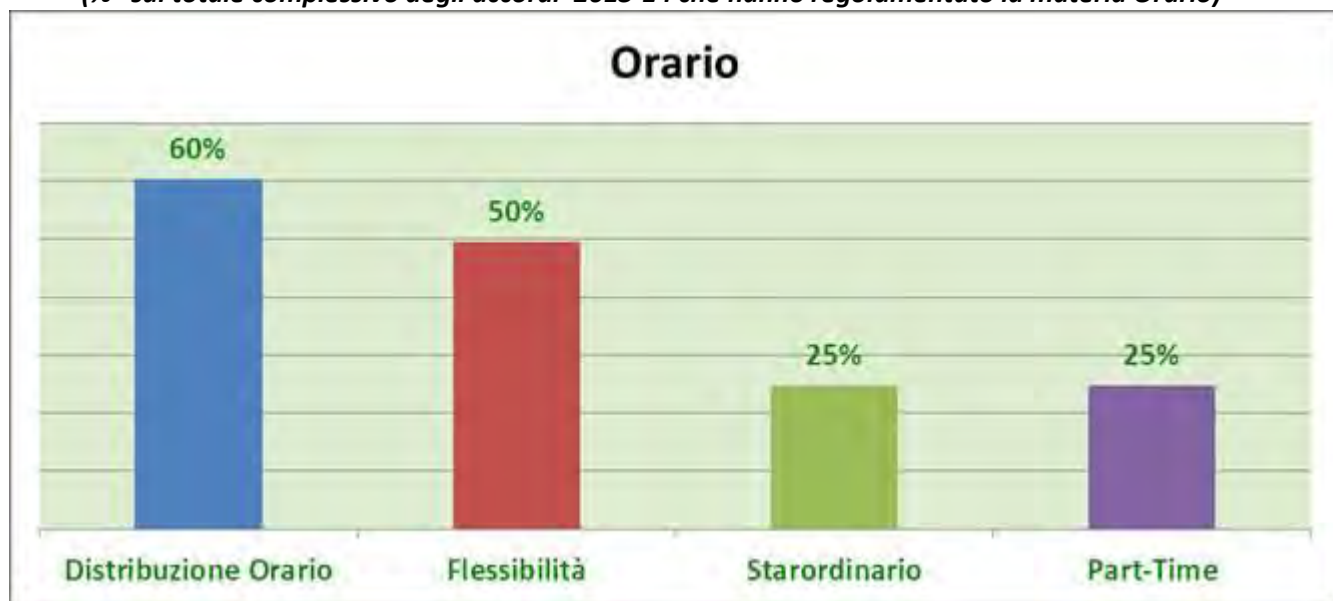


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Entrando nel dettaglio delle singole voci di cui si compone l'area Orario (*grafico 30*) il principale oggetto di negoziazione negli ultimi due anni di contrattazione è la distribuzione dell'orario di lavoro (60%) con la gestione del Calendario annuo (al 24%) riduzione di orario (al 4%), banca delle ore (14%), pause -riposi- recuperi (18%), turnistica (32%) (*grafico 31*).

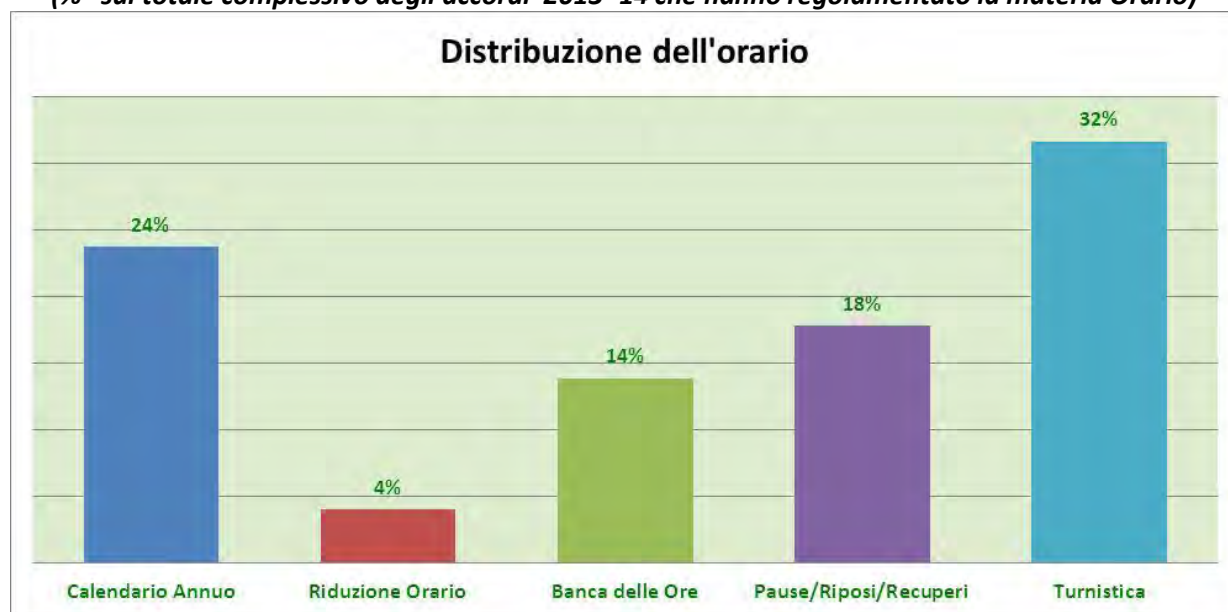
Seguono poi, sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: la flessibilità dell'orario (50%), la disciplina dell'Istituto dello straordinario (25%) e del Part-time (25%) (*grafico 30*).

Grafico 30-Orario–Frequenza delle singole voci
 (% sul totale complessivo degli accordi 2013-14 che hanno regolamentato la materia Orario)



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

Grafico 31-Orario–Frequenza degli istituti relativi alla materia "Distribuzione dell'orario di lavoro"
 (% sul totale complessivo degli accordi 2013- 14 che hanno regolamentato la materia Orario)

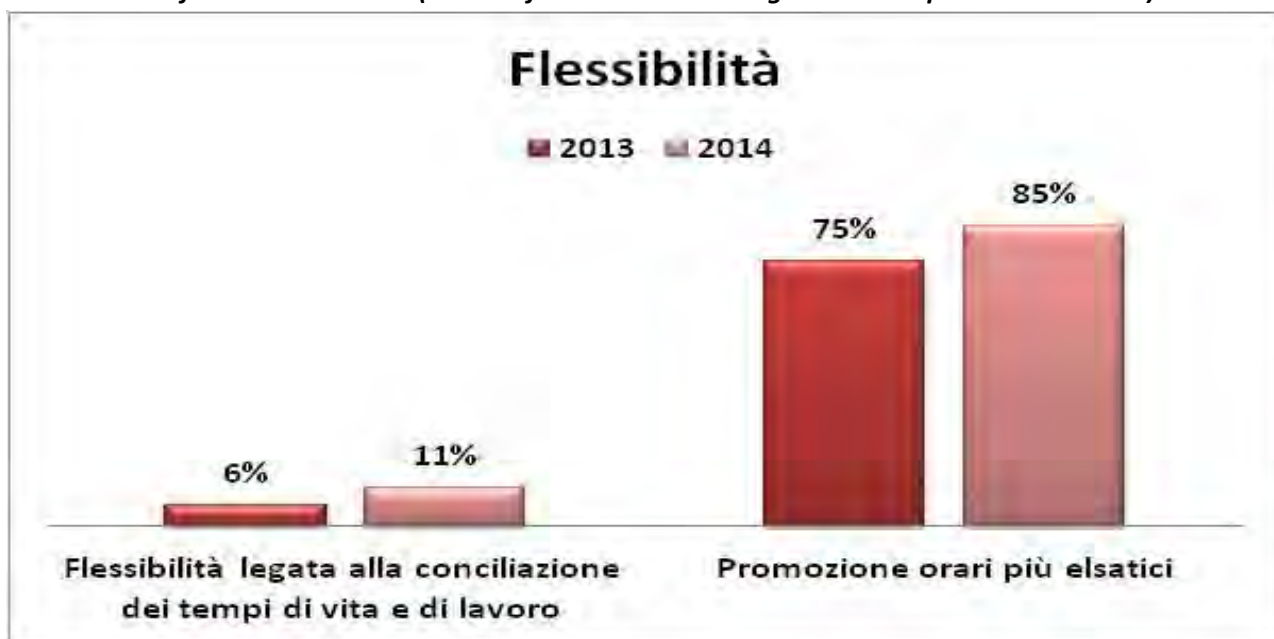


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Sommando i numeri riferiti alla Flessibilità oraria e al Part-time e comparandoli con quelli riferiti alla flessibilità legata alla conciliazione, la cui percentuale di regolamentazione complessiva negli ultimi due anni rimane pressoché invariata (grafico 32), 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. (grafico33). Il dato non è di poco conto: la

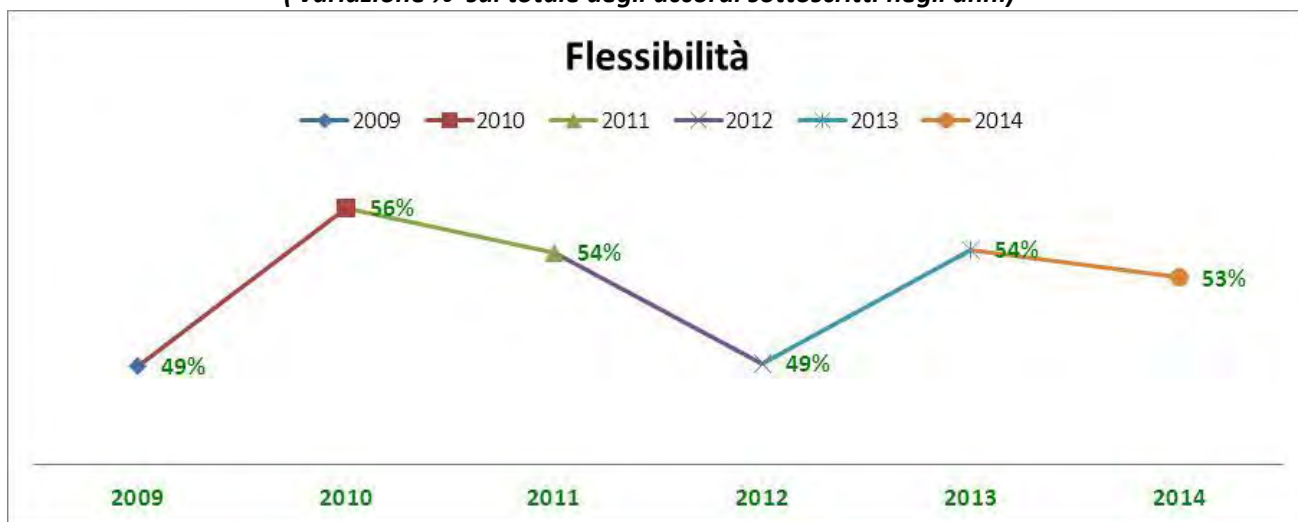
flessibilità dei tempi di lavoro è uno strumento utile non solo per promuovere le pari opportunità nelle aziende, dato che consente di conciliare il lavoro con le esigenze di cura della famiglia, ma anche per aumentare la produttività. In Italia contrariamente ai paesi del Nord Europa, a parte qualche rara eccezione, resta ancora una meta da raggiungere

Grafico 32- Flessibilità (% a confronto sul totale degli accordi stipulati nel 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

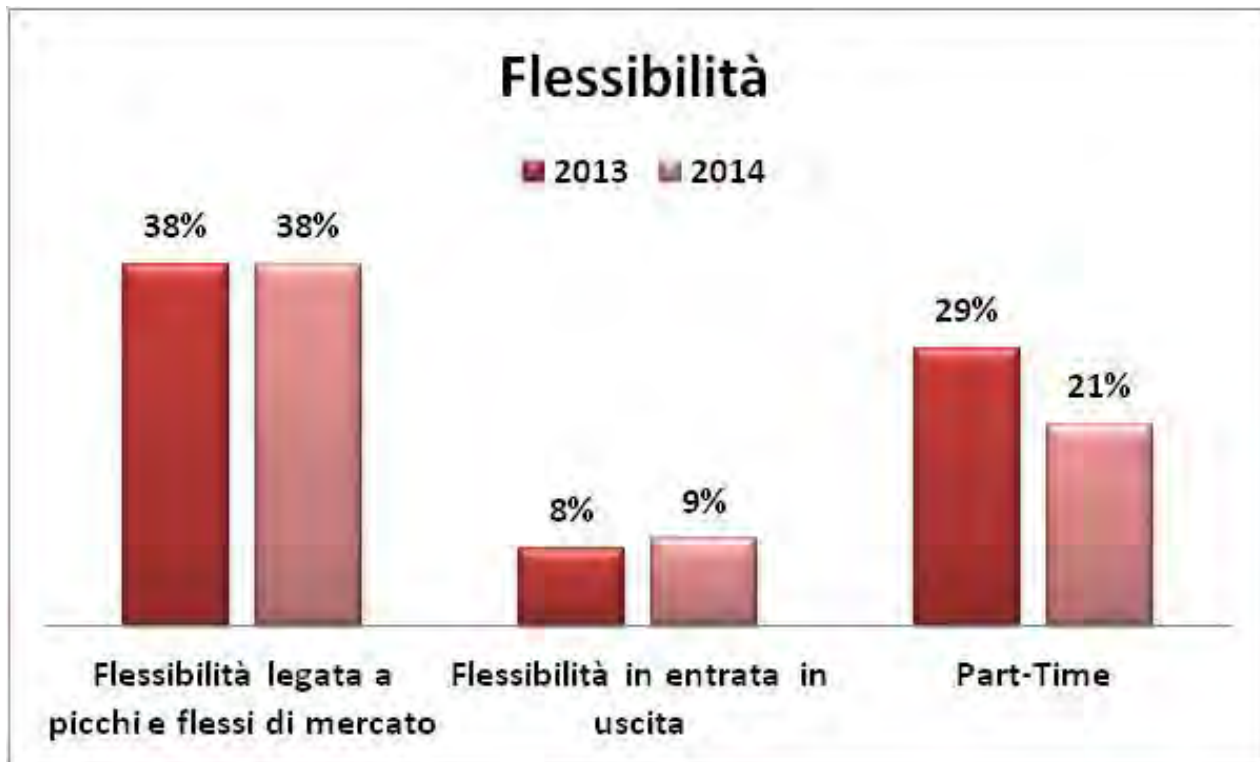
Grafico 33- Flessibilità- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Nella promozione di orari più elastici le misure adottate prevalentemente dalle aziende italiane, sono la **flessibilità legata ai picchi e ai flessi di mercato**, la cui percentuale di ricorrenza della trattazione della materia nell'ultimo anno, 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)(grafico 34).

Grafico 34- Flessibilità
 (% a confronto sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

Infine i settori merceologici dove maggiormente è stata negoziata la flessibilità in azienda, negli ultimi due anni, sono il settore Chimico con l'11% e i settori Tessile- Abbigliamento, Alimentare, rispettivamente del 9% , il settore Metalmeccanico con il 7% e Aziende di Servizi con il 6%. A seguire gli altri settori in percentuali relativamente basse (*grafico 35*).

Grafico 35- Ripartizione settoriale degli Accordi sulla "Flessibilità"



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

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) (grafico 36).

Grafico 36- Organizzazione del Lavoro - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

Nello specifico, nella percentuale del 45% nel 2014 e del 50% nel 2013 sono previste innovazioni organizzative che attribuiscono un'alta importanza all'obiettivo di *miglioramento della qualità dei beni e/o servizi*, nella percentuale del 10% nel 2014 e 19% nel 2013 vengono istituite Commissioni Miste . Rispetto all'anno 2013 di rilievo è l'aumento della percentuale che riguarda il coinvolgimento del sindacato nell'analisi del cambiamento , percentuale che passa dal 22% a 32%, ben 10 punti percentuali in più nel 2014 rispetto al 2013 (grafico 37).

Grafico 37– Organizzazione del Lavoro-

(% a confronto delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto negli anni 2013-14)



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

Fra le diverse pratiche organizzative messe in atto dalle aziende quella innovativa sembra essere il ricorso alla *polivalenza e polifunzionalità del personale aumentato nel 2014 di 11 punti percentuali rispetto al 2013*. Si passa da un 25% nel 2013 ad un 36% nel 2014

Dato che trova conferma anche nell'aumento del cambiamento riguardante le *mansioni* (29% nel 2014 contro il 13% del 2013) la *mobilità interna*, consistente in una rotazione delle mansioni volta a favorire la polifunzionalità e/o la polivalenza dei lavoratori all'interno del medesimo contesto produttivo che è aumentata di circa 17 punti percentuali. Si passa da un 27% nel 2013 ad un 44% nel 2014 e, infine, la variazione dei turni (56% nel 2013, 57% nel 2014)

È chiaro che per affrontare i cambiamenti imposti dalle innovazioni tecnologiche e organizzative risulta spesso necessario mettere in essere un insieme di interventi atti a promuovere e sviluppare un arricchimento "verticale" delle mansioni del lavoratore che, in virtù di tale "arricchimento" si troverà a svolgere in successione più fasi della stessa lavorazione e un ampliamento dei compiti svolti dal lavoratore, ovvero un aumento in senso "orizzontale" delle mansioni del lavoratore che, in seguito a tale "allargamento" svolgerà contenuti lavorativi più vari, che richiedono talvolta anche il cambiamento della postazione di lavoro.

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

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

Occorre verificare quando l'azienda ricorre alla fungibilità delle mansioni perché l'esigenza è di rispondere alle flessioni del mercato più che a scelte organizzative dove la fungibilità fa crescere le competenze, sviluppa maggiore flessibilità nell'organizzazione delle attività ed è un investimento sulle persone e sulle professionalità.

Se incrociamo il dato sulla polivalenza e polifunzionalità prevista come contenuto del cambiamento organizzativo dell'azienda con il dato sulla polivalenza e polifunzionalità previsto nella materia Inquadramento come regolamentazione del profilo in parte rispondiamo al quesito. Nel 61 % (somma delle due percentuali relative degli accordi degli ultimi due anni) la polivalenza e la polifunzionalità affiora come contenuto del cambiamento organizzativo, nel 30% degli stessi accordi viene regolamentata come profilo). La differenza (31%) indica che è utilizzata in azienda ma non è riconosciuta (cfr grafico Inquadramento – singole voci).

Aumentato, è anche il ricorso al *Telelavoro* (si passa dal 6/% nel 2013 al 12% nel 2014). Molte le aziende che riconoscono che il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e al tempo stesso in grado di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro e la proficua gestione dei tempi di vita e di lavoro.

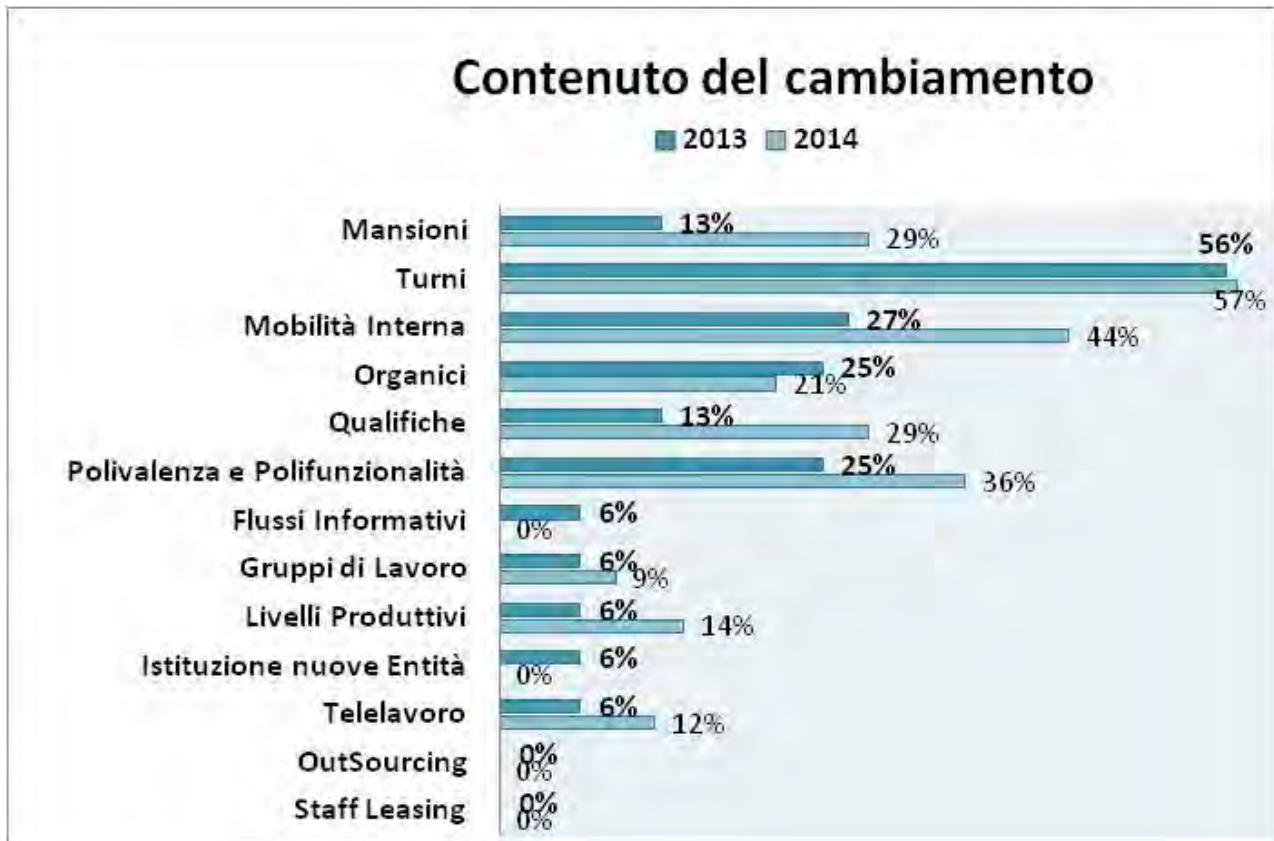
Interessante è anche la percentuale in aumento nel 2014 riguardante i *gruppi di lavoro* e l'introduzione di norme e funzionamento degli stessi (6% nel 2013, 9% nel 2014) (*grafico 23*).

In forte aumento, nel 2014, anche il mutamento delle *qualifiche* (13% nel 2013, 29% nel 2014) e dei *livelli produttivi* (6% nel 2013, 14% nel 2014).

In calo di pochi punti percentuali il cambiamento che riguarda gli *organici aziendali* (25% nel 2013, 21% nel 2014)

Inutilizzate, tra le pratiche organizzative di gestione del personale, sono lo *staff leasing*, *Outsourcing*. Tecniche innovative la cui carenza di regolamentazione impone una riflessione (*grafico 38*).

Grafico 38– Contenuto del cambiamento-
 (% a confronto delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto
 "Organizzazione del Lavoro" negli anni 2013-14)



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

Per quanto concerne le caratteristiche delle aziende il maggior ricorso alle nuove pratiche organizzative si registra soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni dove la forza lavoro è altamente qualificata.

Welfare integrativo e welfare aziendale

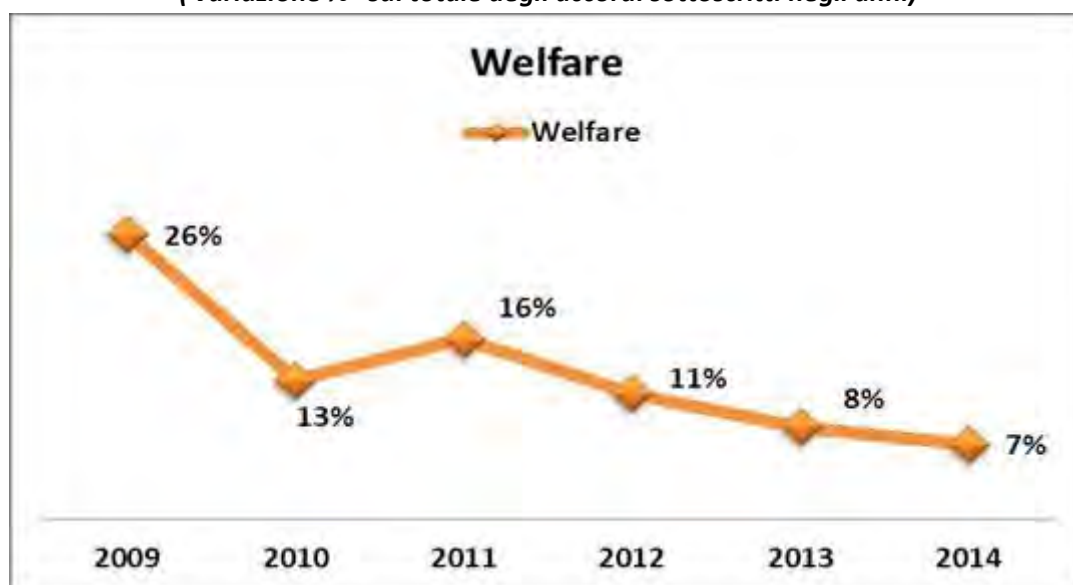
A seguito dei profondi processi di cambiamento che hanno investito la dimensione socio economica e quella degli assetti delle relazioni industriali, il welfare contrattuale e la bilateralità hanno acquisito progressivamente notevole centralità.

Siamo in presenza di interventi sostanziali nella sfera dei diritti e delle provvidenze che attengono al sostegno al reddito, alla sanità integrativa, al welfare contrattuale, oltre all'ambito della previdenza complementare.

Fra le storiche lacune del nostro modello di welfare vi è certamente stato, e persiste tuttora, quello che riguarda il sostegno dei redditi in caso di perdita o sospensione temporanea del lavoro.

I dati OCSEL dal 2009 al 2014 mostrano, in tema di ricorrenza della materia percentuale altalenante. Rispetto al 2009 (*grafico 39*) dove la percentuale del 26% sul totale degli accordi di quell'anno fa ben sperare, un forte calo sembra investire tutti gli anni a seguire (26% nel 2009, 13% nel 2010, 16% nel 2011, 11% nel 2012, 8% nel 2013, 7% nel 2014)

Grafico 39- Welfare- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

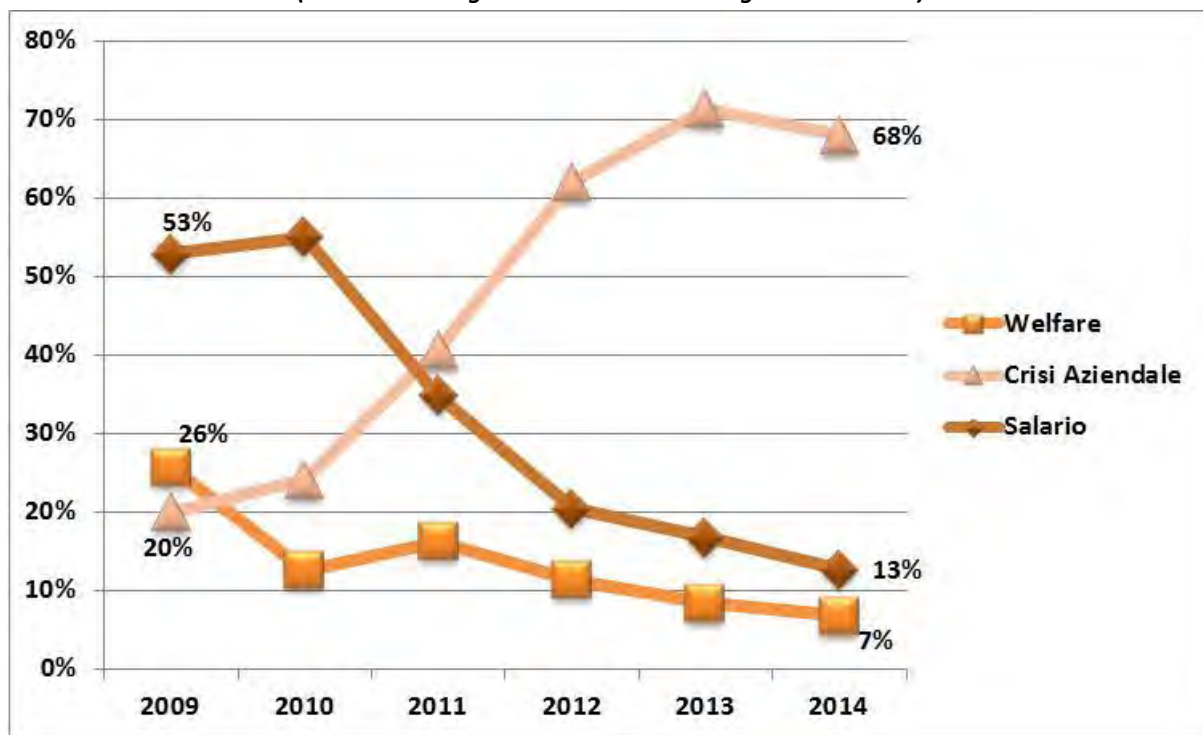


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Un dato strutturale che non possiamo non citare 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

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

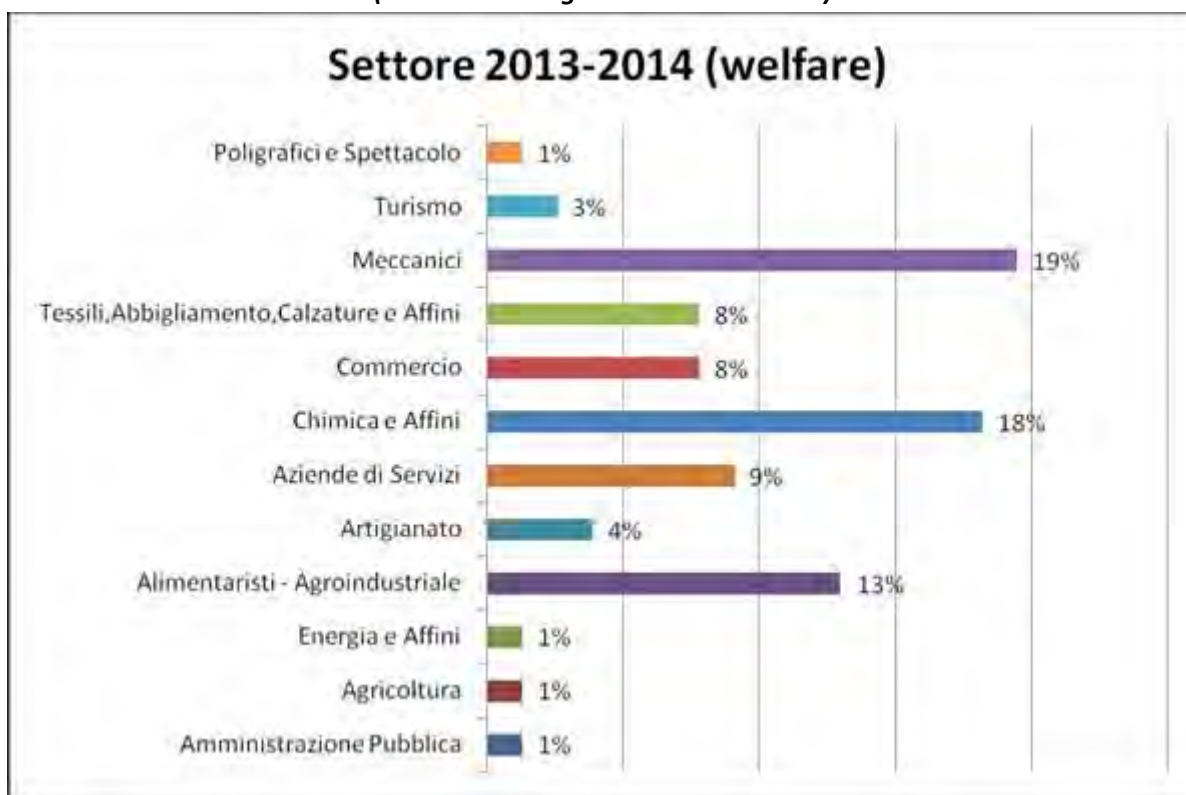
Grafico 40- Variabili incrociate - Salario – Crisi Aziendale -Welfare
 (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)



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

I settori maggiormente coinvolti nella regolamentazione del Welfare, negli ultimi due anni, sono il settore Metalmeccanico (19%) il settore Chimico (18 il settore Alimentaristi – Agroindustria con il 13%, Aziende di Servizi (9%) , Tessili – Abbigliamento e Commercio rispettivamente dell’8%. A seguire in percentuali minori, tutti gli altri settori (grafico 41).

**Grafico 41- Ripartizione settoriale degli Accordi sul “ Welfare”
(% sul totale degli accordi sottoscritti)**

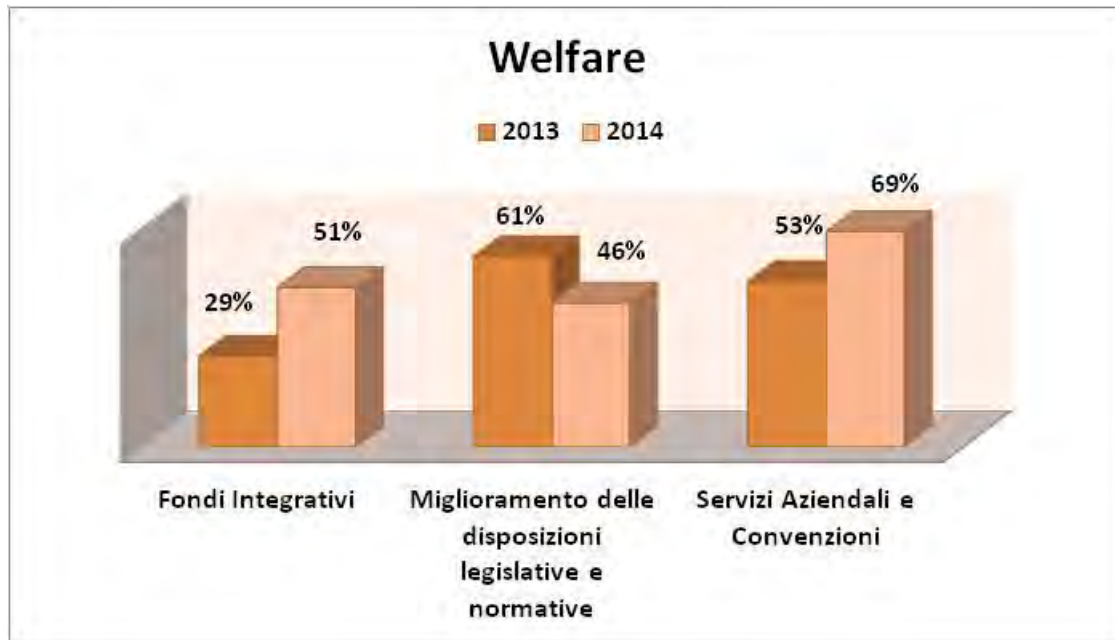


Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - CISL Nazionale

Analizzando nel dettaglio le tre macro aree di cui si compone la materia Welfare (Fondi Integrativi, Miglioramento delle disposizioni legislative e normative e Servizi Aziendali e Convenzioni) 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) (grafico 41).

Grafico 42- Welfare

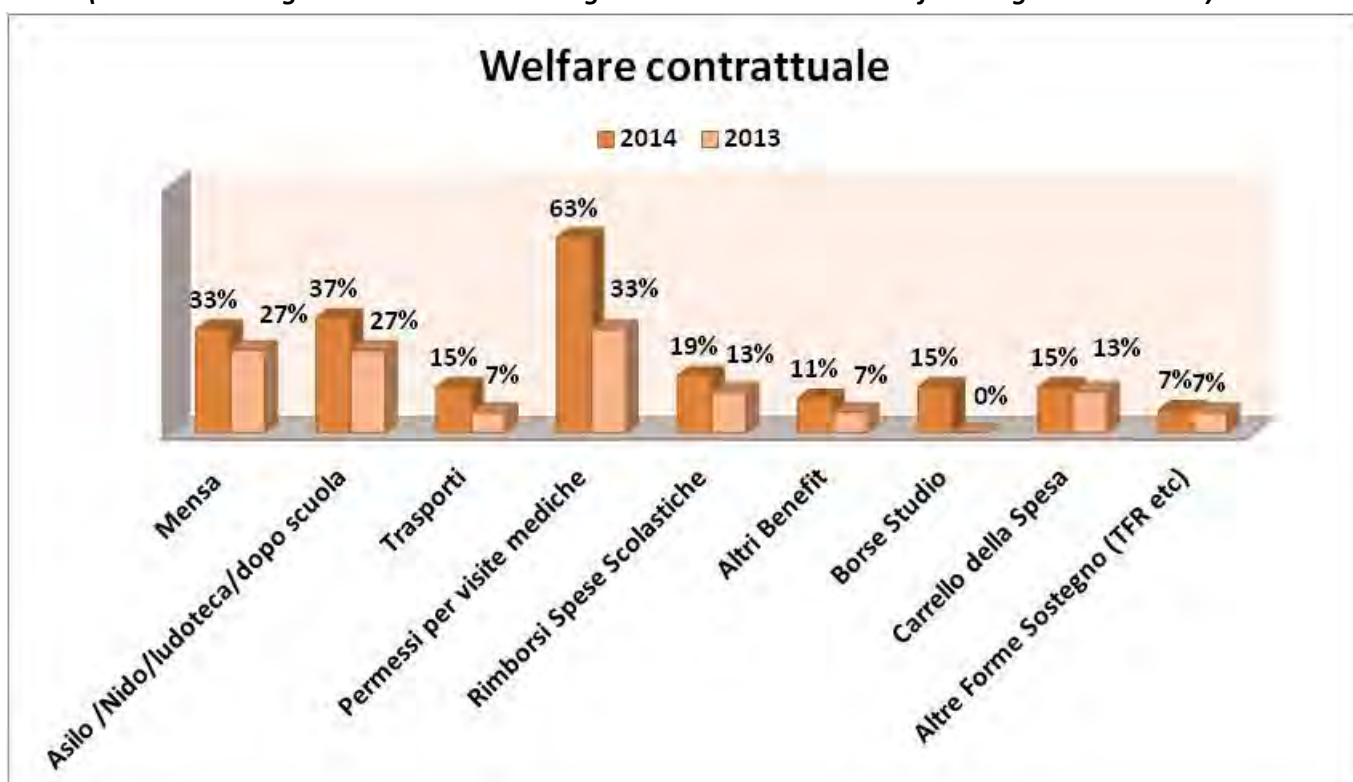
(% a confronto sulla ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2013-14)



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

In materia di welfare contrattuale, i permessi per effettuare visite mediche sono gli istituti maggiormente negoziati (63% nel 2014, 33% nel 2013). Segue la possibilità di stipulare a livello aziendale convenzioni riguardante gli asili nido e nido d'infanzia nella percentuale del 37% nel 2014, in forte crescita rispetto al 2013 (27%), come pure, sempre nel 2014, sembrano essere sempre più contrattate misure di sostegno al reddito come il carrello della spesa (15% nel 2014, 13% nel 2013), rimborsi per spese scolastiche (19% nel 2014, 13% nel 2013) e servizi aziendali come il servizio mensa (33% nel 2014, 27% nel 2013) e il trasporto (15% nel 2014, 7% nel 2013). Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale nel 2014 leggermente più bassa: il 15% disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti, il 7% disciplinano l'istituto dell'anticipazione del TFR e, infine, un 11% toccano altri benefit (cure termali, centri estivi e ricreativi) (grafico 43).

Grafico 43– Servizi Aziendali e Convenzioni
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2013-14)



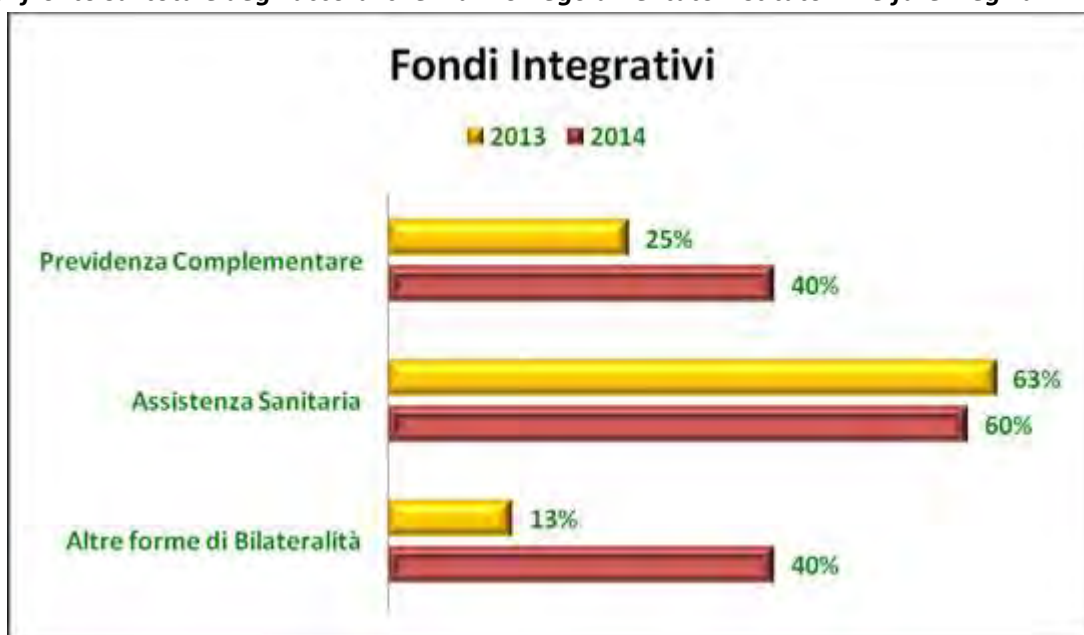
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Anche 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 (grafico 42).

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) (grafico 44).

Grafico 44 – Fondi Integrativi

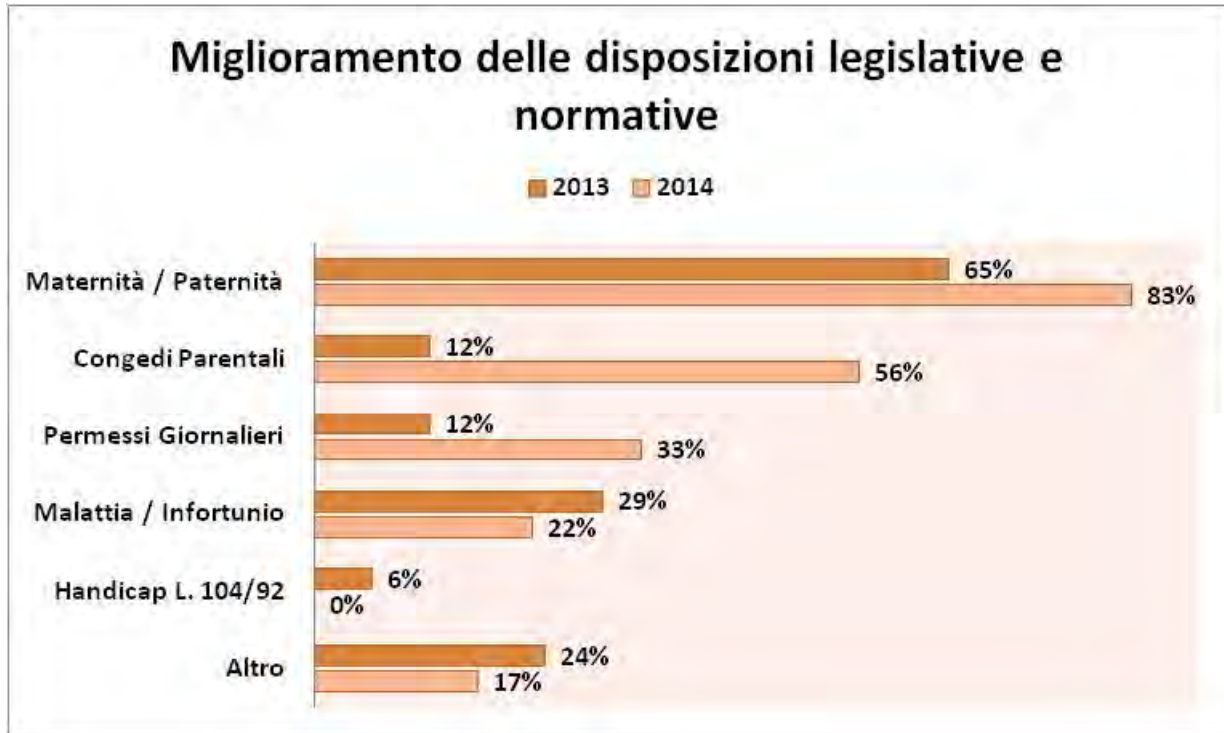
(% a confronto sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2013-14)



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

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 rispetto alla ricorrenza della trattazione della materia negli accordi relativi al 2013. 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% nel 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). Un 24% nel 2013 e un 17% nel 2014 non specifica il dato (grafico 45).

Grafico 45– Miglioramento delle Disposizioni Legislative
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2013-14)



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

Gestione delle Crisi: dalla riduzione di personale alle garanzie occupazionali

La contrattazione di 2° livello, nella maggior parte dei casi, ha assunto in quest'ultimi anni un ruolo difensivo, cercando di controllare i meccanismi di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero.

Dall'analisi dei 3640 accordi stipulati dal 2009 al 2014 e presenti in OCSEL, emerge come la gestione delle crisi aziendale sia uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda, con una percentuale complessiva del 48% (cfr. *grafico "Istituti contrattuali 2009-14"*).

Analizzando la distribuzione del dato complessivo della "Gestione delle Crisi" (48%) negli ultimi 6 anni (2009-14) (*grafico 46*) 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 (72%).

Grafico 46- Gestione delle Crisi Aziendali - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)



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

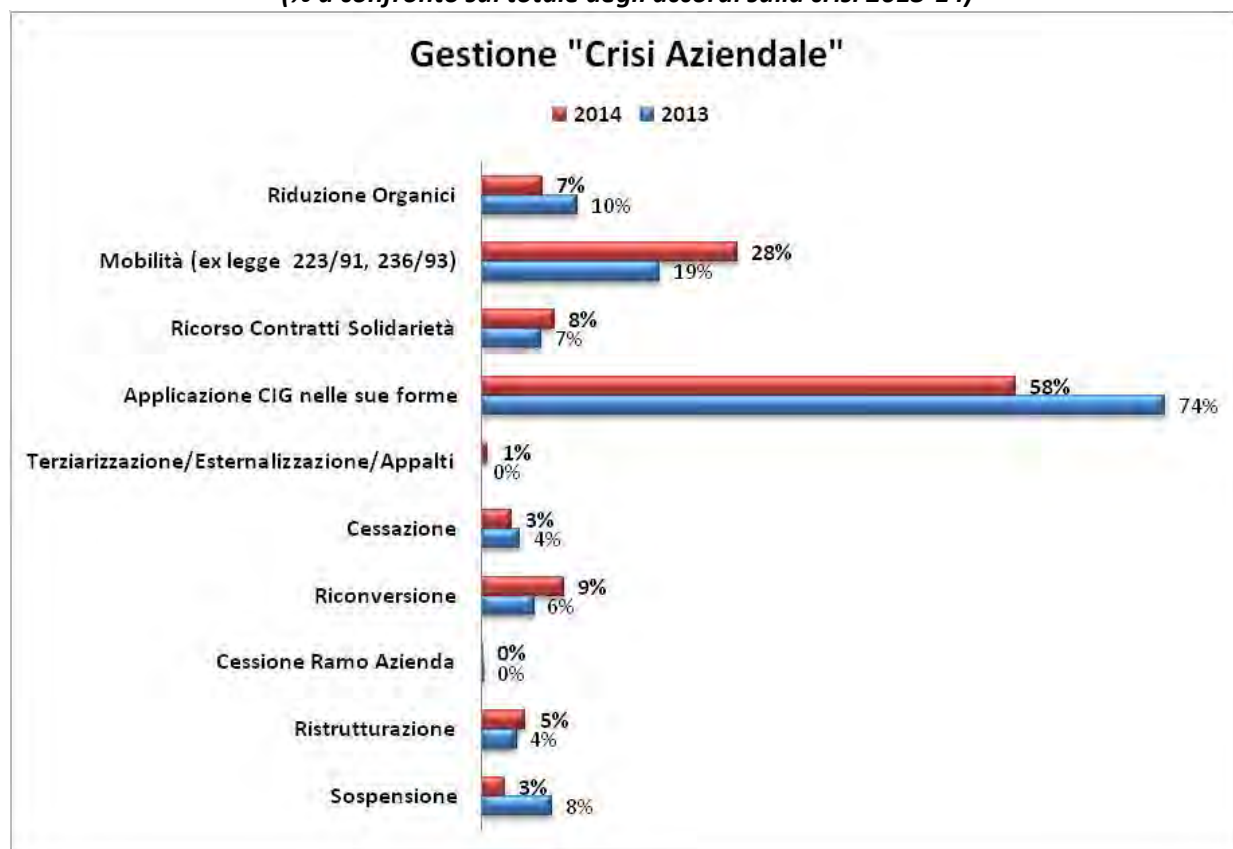
Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali, la più ricorrente è quella relativa all'applicazione degli ammortizzatori (58% nel 2014, in diminuzione rispetto al 2013 di 16 punti percentuali) che ha interessato complessivamente, nei due anni presi a riferimento, n.18317 lavoratori, seguita dal ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (19% nel 2013, 28% nel 2014), dalla riduzione di organici (in diminuzione di 2 punti percentuali nel 2014 (7%) rispetto al 2013 (10%) e dalla negoziazione di sospensioni temporanee di attività (8% nel 2013, 3% nel 2014).

Gli elevati valori delle quattro sezioni, cassa integrazione guadagni, mobilità ex legge 223/91 236/93, 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.

Relativamente basso il ricorso allo strumento dei contratti di solidarietà (7% nel 2013, 8% nel 2014), 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 e che ha interessato complessivamente nei due anni n. 28.670 lavoratori.

Un dato interessante è rappresentato dall'esiguo numero degli accordi stipulati nel 2013-14 che hanno regolato la materia delle Cessioni di Ramo di Azienda, Terziarizzazione, Esternalizzazione ed Appalti, nell'ambito della espansione della grande crisi economica e sociale che ha condotto ad una frenetica corsa all'utilizzo di questi strumenti (*grafico 47*).

**Grafico 47-Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
(% a confronto sul totale degli accordi sulla crisi 2013-14)**



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

Per quanto concerne l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme (70%), il 68% degli accordi del 2014 e il 66% del 2013 ha negoziato il ricorso all'applicazione della CIG in Deroga, strumento che ha permesso di assicurare una copertura in quei settori privi di ammortizzatori sociali collettivi, il 26% nel 2014 e 20% nel 2013 la Cassa Integrazione Straordinaria e solo il 7% nel 2014 e il 16% nel 2013 la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (grafico 48).

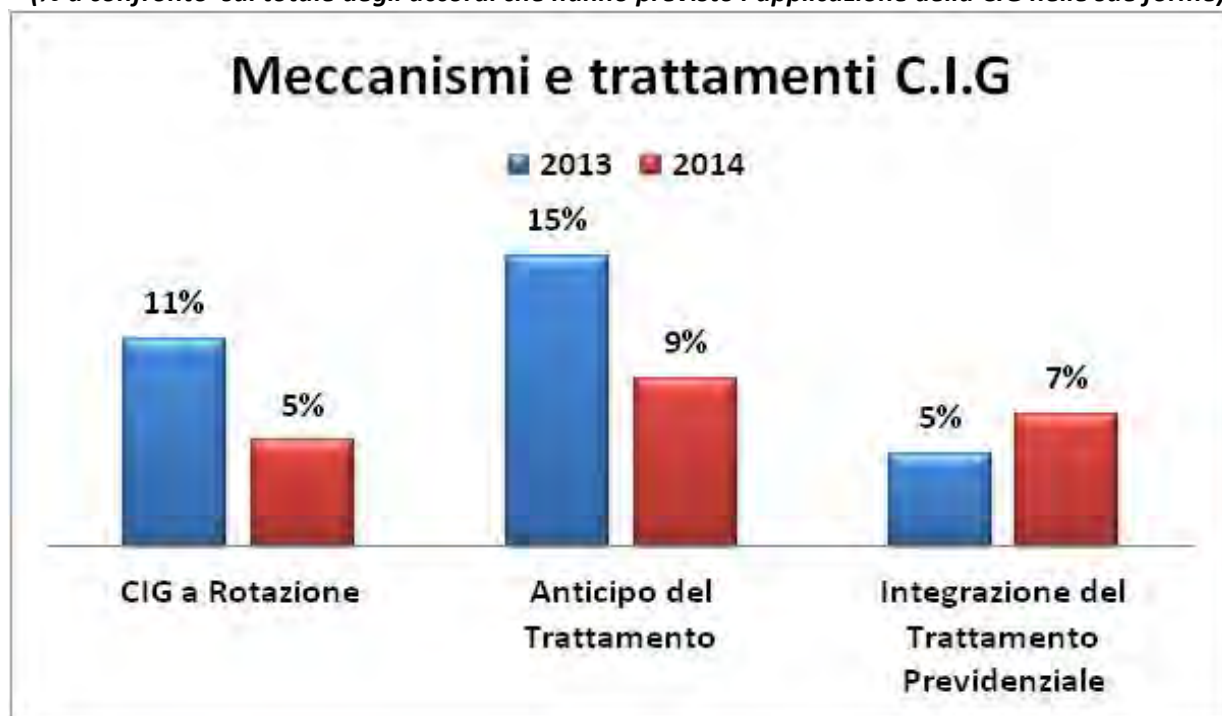
Grafico 48- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
 (% a confronto sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



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

Inoltre del 58% degli accordi che hanno negoziato la Cassa Integrazione guadagni nelle sue forme nel 2014, il 5% ha previsto il meccanismo della CIG a Rotazione (6 punti percentuali in meno rispetto al 2013), il 9% l'anticipo del trattamento previdenziale a carico dell'azienda (6 punti percentuali in meno rispetto al 2013) e solo un 7% un'integrazione del trattamento previdenziale (due punti percentuali in più rispetto al 2013) (grafico 49).

Grafico 49- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi "
(% a confronto sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



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

Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali (CIGO, CIGS etc...) 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 occupazione (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) (grafico 50).

Grafico 50- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% a confronto sul totale degli accordi sulla crisi sottoscritti negli anni 2013-14)



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

Nel dettaglio (*grafico 51*) :

- l'adozione di varie forme 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 a qualità di socio-lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rientro dei lavoratori in azienda al termine del trattamento CIGS) sono previste, nel 2014, nell'4% degli accordi sulle gestioni delle "Crisi Aziendali" nel 2013 nel 3%;
- Sempre a tutela dell'occupazione, sia nel 2013 sia nel 2014, il 2% degli accordi c.d. difensivi 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, con l'obbligo dei lavoratori di avvalersi degli Uffici per l'Impiego, in calo di un punto percentuale rispetto al 2013(3%) .

Grafico 51- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% a confronto sul totale degli accordi sulla crisi sottoscritti negli anni 2013-14)



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

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) (grafico 52).

Grafico 52- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% a confronto sul totale degli accordi sulla crisi sottoscritti negli anni 2013-14)



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

Mercato del Lavoro

La contrattazione interviene sulla regolazione del mercato del lavoro tramite clausole attraverso cui la direzione dell'azienda, il sindacato e le RSU concordano le politiche occupazionali riguardante i processi di entrata ed uscita e la gestione delle tipologie contrattuali interne.

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%) (grafico 53).

Grafico 53 -Mercato del Lavoro - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Tra le tipologie contrattuali (grafico 54), di cui negli accordi sono esplicitate le modalità per il loro ricorso, il contratto di lavoro a tempo parziale (38% nel 2014 contro il 10% nel 2013) e il contratto a tempo determinato (50% in entrambi gli anni) sono le forme contrattuali che registrano la frequenza più elevata nel 2014.

Sono oggetto di disciplina, in percentuali inferiori l'Apprendistato (**13% nel 2014**, 30% nel 2013) il Tempo indeterminato (**13% nel 2014**, 20% nel 2013) il lavoro in somministrazione (**19% nel 2014**, 20% nel 2013), il lavoro Stagionale (**6% nel 2014**. 10% nel 2013), il

Telelavoro (**6% nel 2014**, nessuna previsione nel 2013) e i tirocini (**6% nel 2014**, nessuna previsione nel 2013).

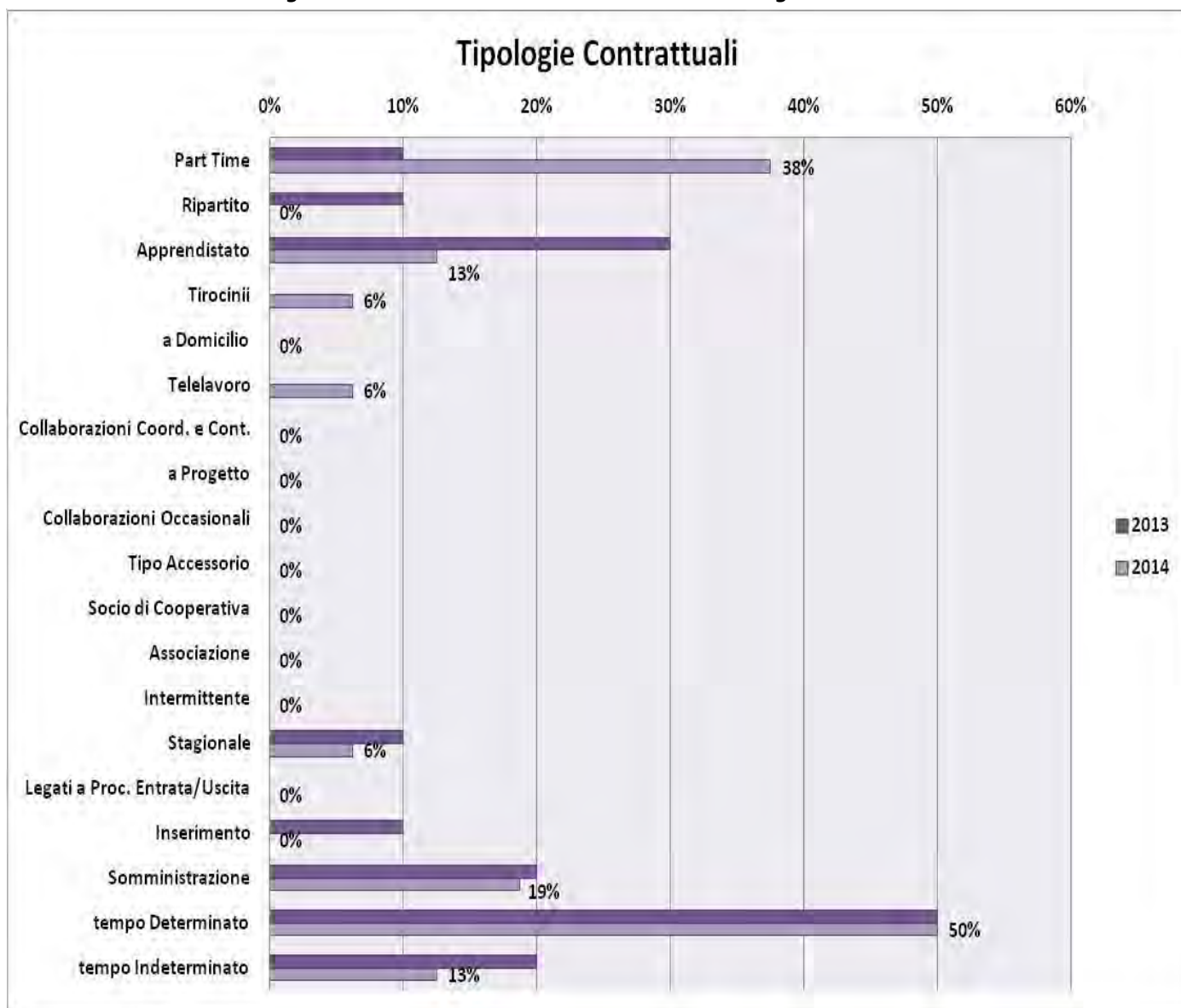
Rispetto al 2013 nel 2014 non si intercetta negli accordi presi a riferimento nessuna disciplina riguardante il lavoro ripartito (10% nel solo 2013) e il contratto di inserimento (10% nel 2013). Tuttavia la contrazione dei contratti di inserimento è compensata dall'incremento dell'apprendistato.

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 intervenienti di stabilizzazione aumentano nel 2014 di circa 17 punti percentuali rispetto al 2013 attestandosi al 43%. Questo significa che circa la metà dei lavoratori in forza e con contratto precario sono stati stabilizzati nel 2014 (*grafico 55*).

Grafico 54– Tipologie Contrattuali- (% a confronto delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l’istituto “Mercato del Lavoro” negli anni 2012-2013



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

**Grafico 55– Interventi di Stabilizzazioni-
(% a confronto sul totale degli accordi
che hanno regolamentato l'istituto "Mercato del Lavoro" negli anni 2013-14)**



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

Formazione Professionale

Lo strumento della formazione e dell'aggiornamento professionale costituisce una delle leve principali delle politiche rivolte allo sviluppo e al rafforzamento del mercato del lavoro.

L'offerta di percorsi di creazione e di maturazione delle conoscenze e delle competenze per i lavoratori e per coloro che cercano lavoro affiancata da altre politiche per l'occupazione appare oggi sempre più rilevante, vista la lunga durata della crisi recessiva e la conseguente contrazione dell'occupazione in Europa e in Italia

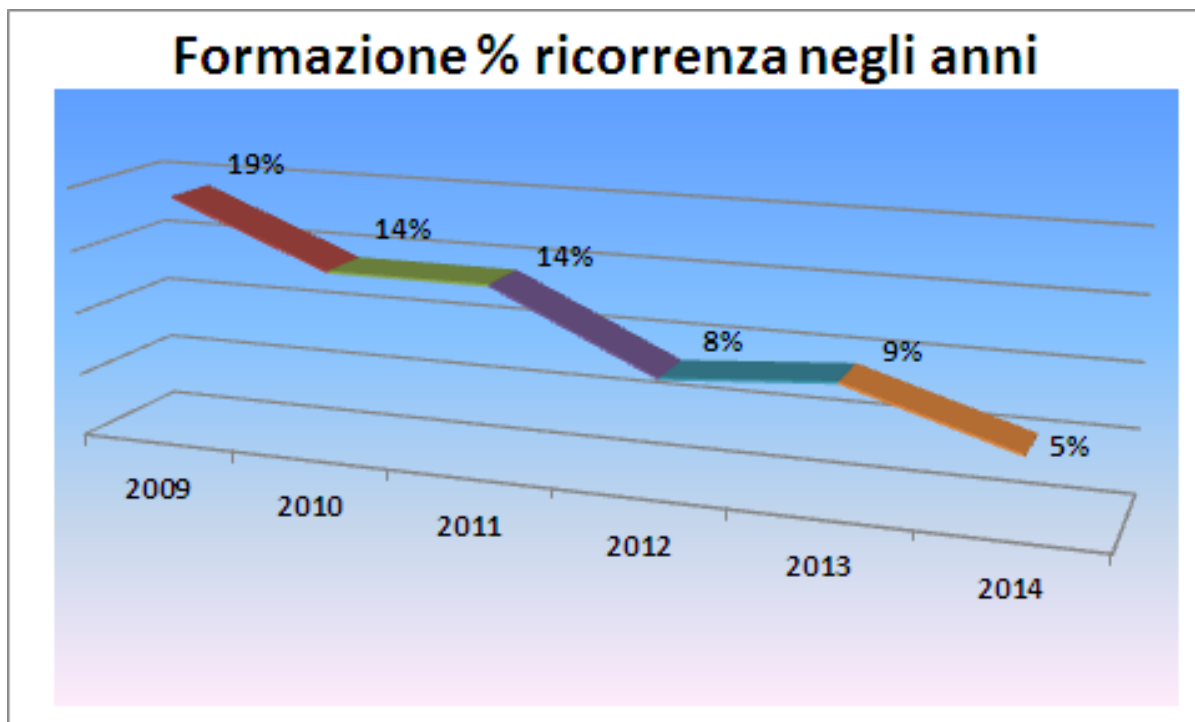
Fra i diversi segmenti di cui si compone l'offerta formativa di un paese, quello relativo alle opportunità messe a disposizione dai datori di lavoro ai propri addetti rappresenta uno fra i più significativi ma anche uno tra i più difficili da indagare. Le informazioni statistiche relative alla formazione aziendale vengono rilevate attraverso la lettura attenta della formazione che viene contrattualizzata negli accordi presenti in 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 (*grafico 56*).

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.

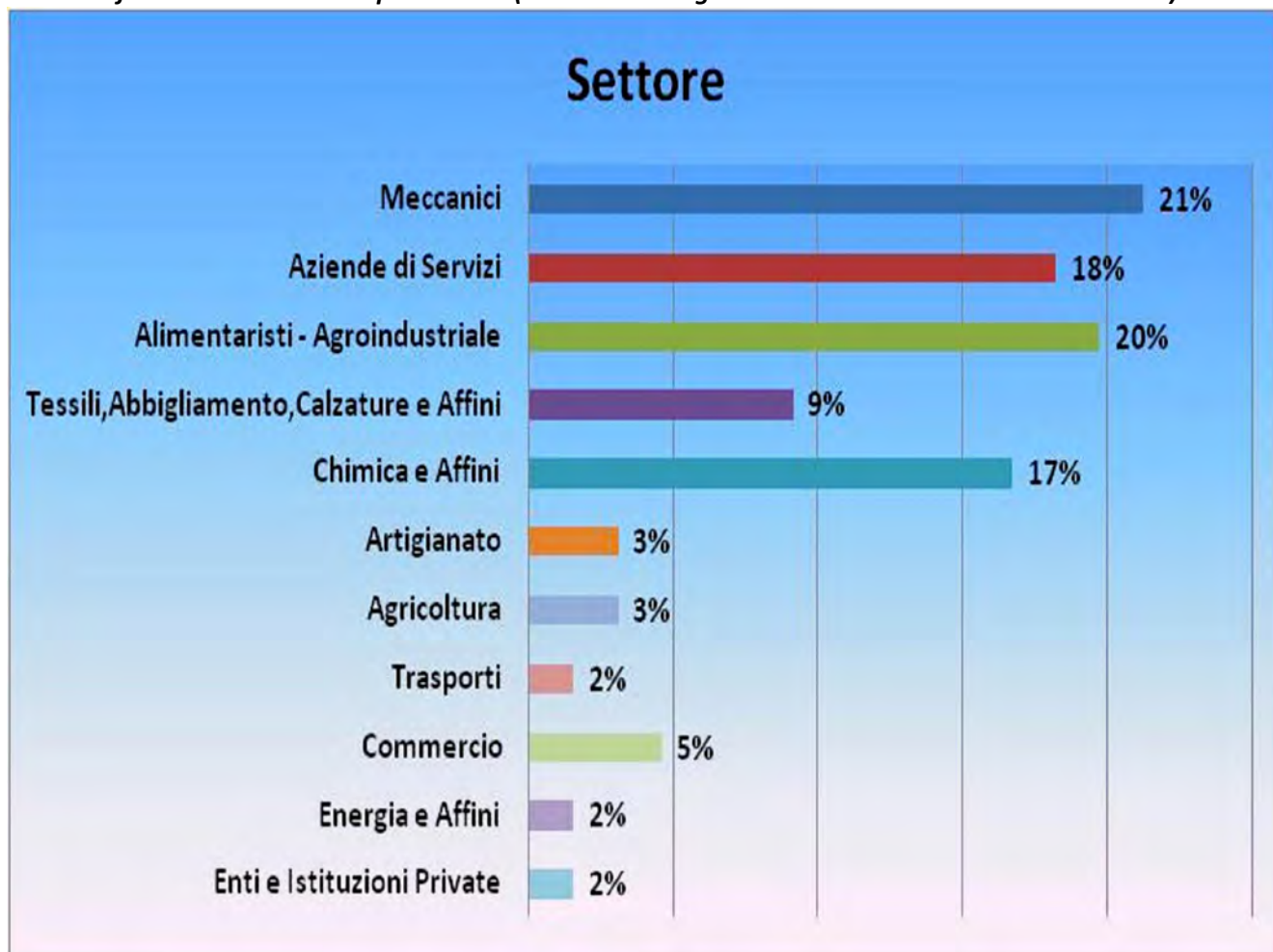
***Grafico 56-Formazione - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014.
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)***



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

Negli ultimi due anni (2013-14) i percorsi formativi sono maggiormente trattati nei settori Metalmeccanici (21% sul totale degli accordi che trattano la formazione), degli Alimentaristi (20%), dei Servizi (18%) e dei Chimici (17%). La percentuale è ridotta nell'industria Tessile e dell'Abbigliamento (9%) e nel Commercio (5%). Quindi percentuali più basse si hanno in Agricoltura, nelle piccole imprese del settore Artigianato (rispettivamente con il 3%) e nei Trasporti (2%), che restano tradizionalmente poco inclini ad investire in formazione (*grafico 57*).

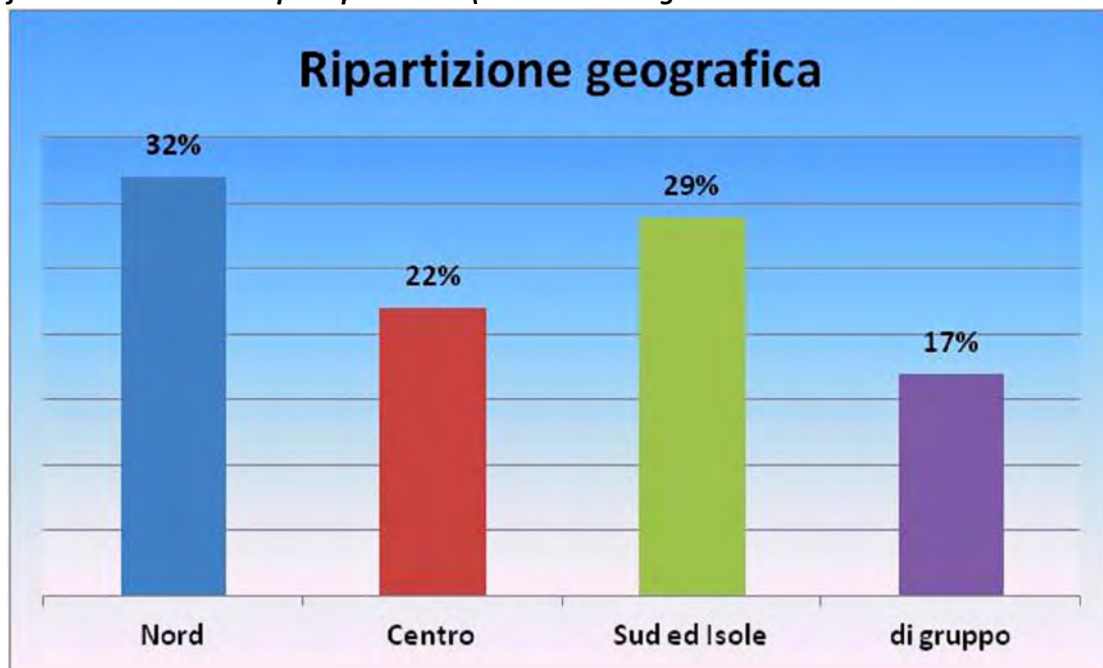
Grafico 57- Distribuzione per Settore (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

Dal punto di vista territoriale, sempre nel 2013-14 l'incidenza è più alta (*grafico 58*) nel Nord Italia e al Sud ed Isole, rispettivamente con il 32% e il 29%; seguono le aziende presenti al Centro Italia (22%). Un 17% riguarda le aziende di gruppo, i cui accordi sono validi per tutti gli stabilimenti presenti sul territorio italiano.

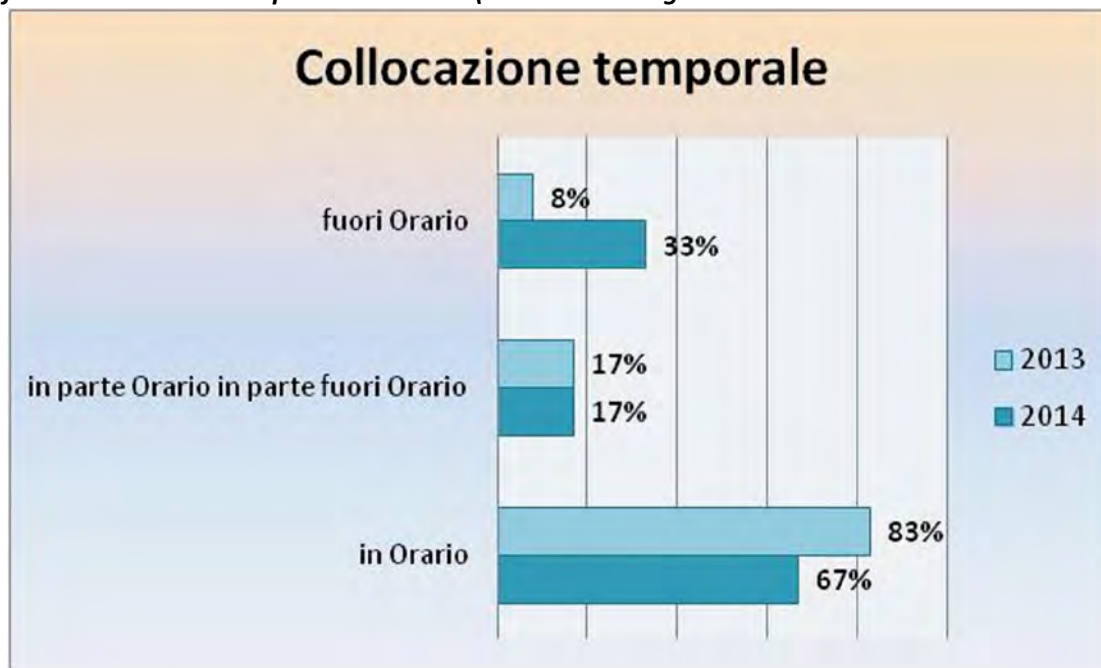
Grafico 58- Distribuzione per ripartizione (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

Sono state analizzate anche le modalità prevalenti rispetto all'erogazione della formazione da parte delle imprese. Si indaga così se la formazione viene svolta attraverso metodologie tradizionali o innovative, più o meno formalizzate e orientate alla diffusione di conoscenza e di occasioni di apprendimento. Il grafico 59 (relativo alla **collocazione temporale** nei due anni presi a riferimento) mostra che la modalità maggiormente utilizzata è quella relativa ai corsi interni organizzati dall'impresa stessa e in orario di lavoro (83% per l'anno 2013, 67% per l'anno 2014) seguita dai corsi esterni e fuori orario (8% nel 2013, 33% nel 2014) e da quelli in parte in orario di lavoro e in parte fuori la cui percentuale resta invariata negli anni a riferimento.

Grafico 59- Distribuzione per collocazione (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)

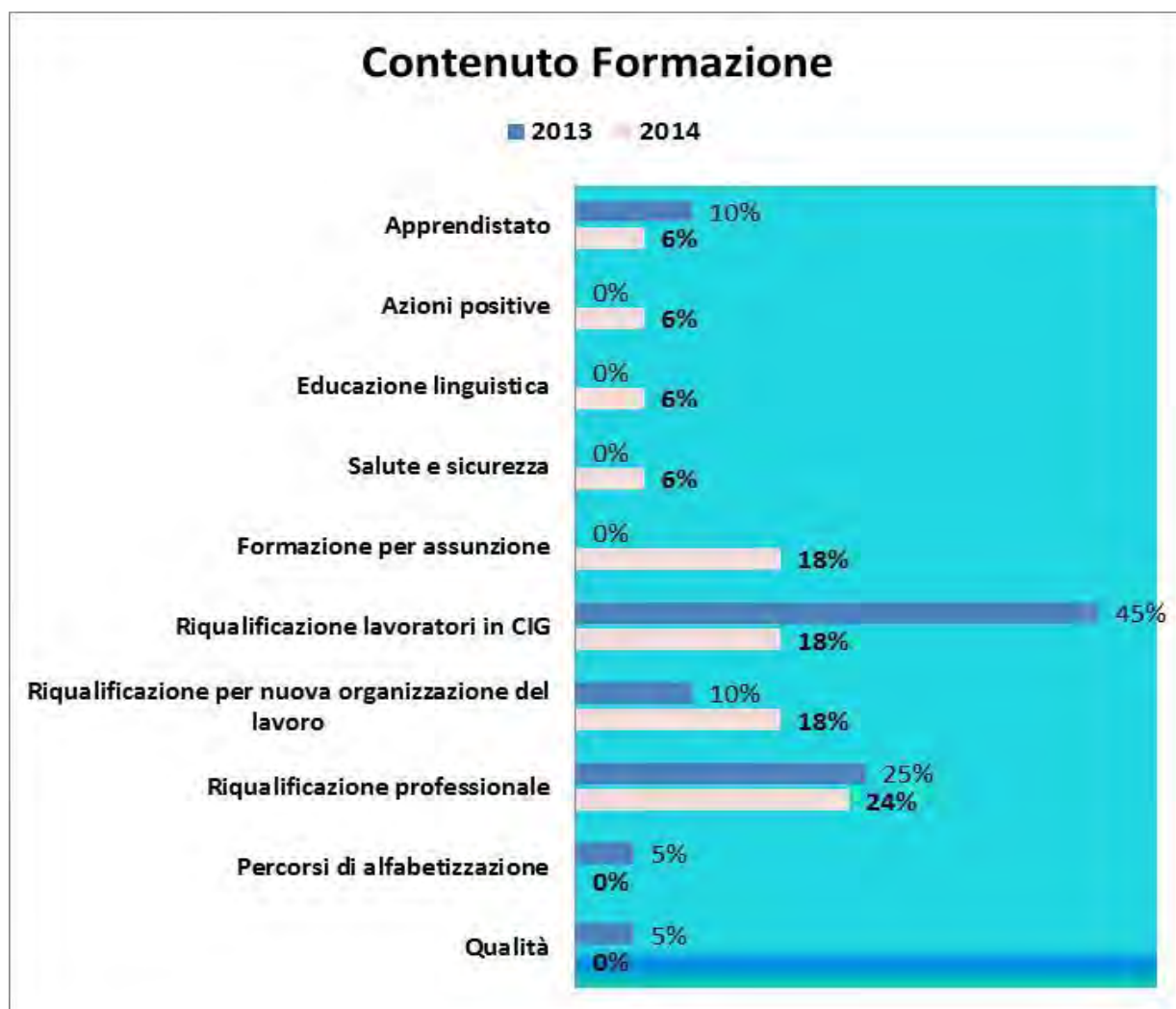


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

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 GIG, 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.

Le attività si concentrano ancora prevalentemente sulle competenze di base. Sono più in ombra quelle strategiche per il business, soprattutto in vista di una ripresa dell'economia, e quelle manageriali. I corsi programmati, infatti, riguardano soprattutto l'inglese, l'informatica e la sicurezza sul lavoro, e in minor misura il marketing, la comunicazione, il management, le vendite o l'innovazione di prodotto o dei processi. Interessante è il dato relativo al 2014 della formazione per nuova organizzazione del lavoro (18%) e per i nuovi assunti (18%) (grafico 60).

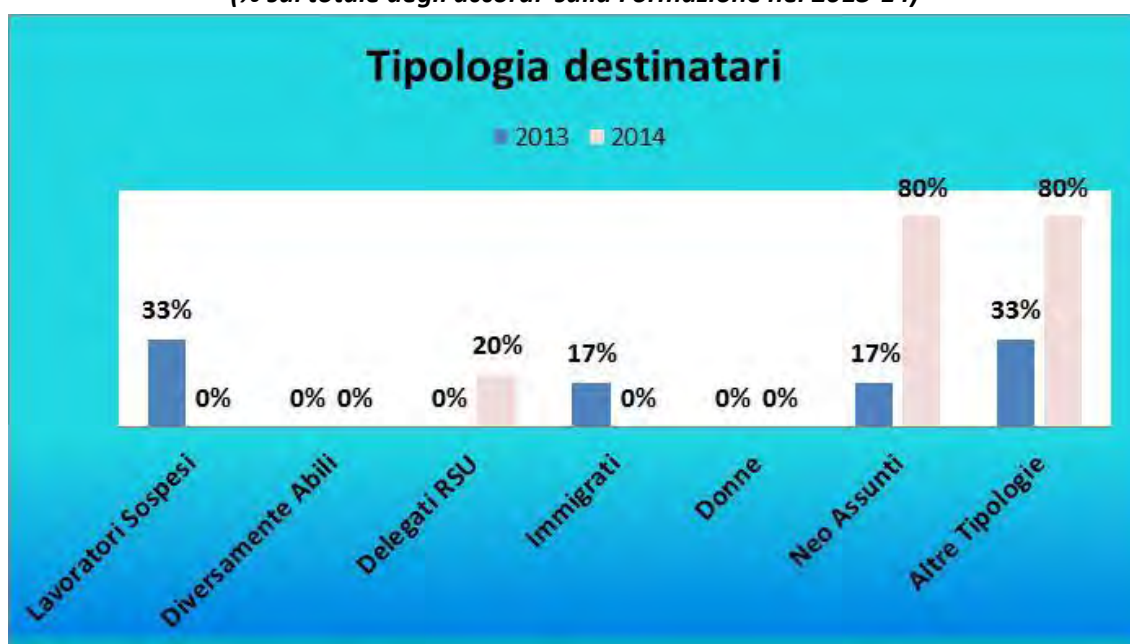
Grafico 60- Distribuzione per contenuto (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)



Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ – CISL Nazionale

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 (*grafico 61*).

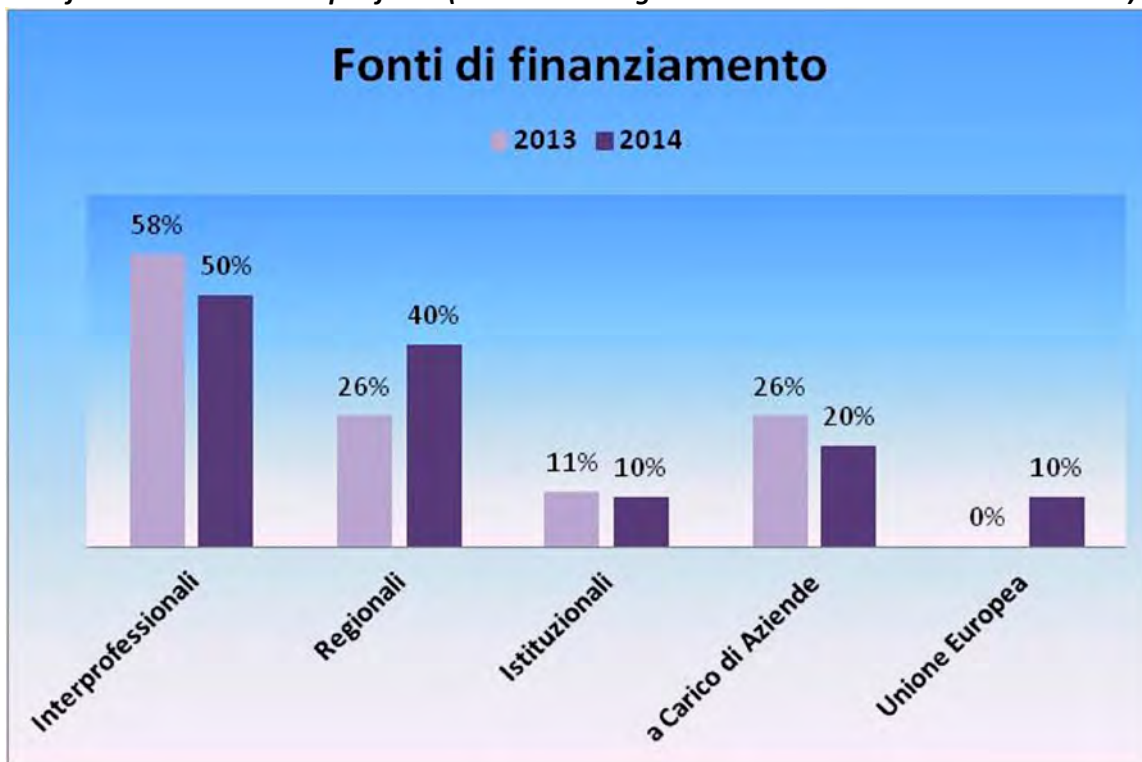
Grafico 61- Distribuzione per destinatario
 (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

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 62). Rilevante per il 2014 il canale di finanziamento Regionale (40%) e dell'Unione Europea (10%).

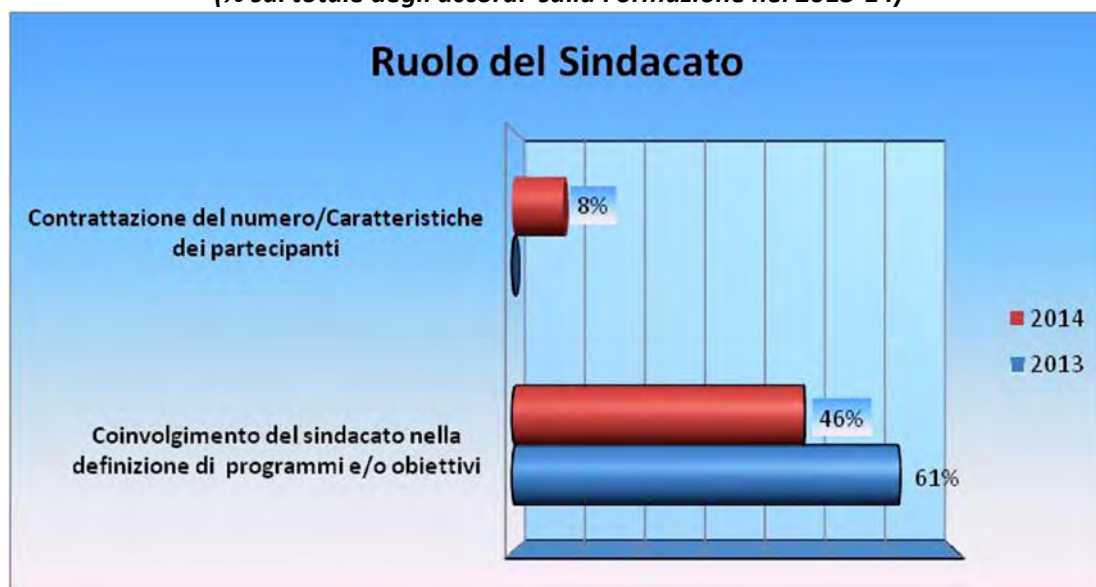
Grafico 62- Distribuzione per fonte (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

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% (grafico 63).

Grafico 63- Distribuzione per ruolo sindacale (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2013-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

In conclusione i dati mostrano un pesante ripiegamento della trattazione della formazione negli accordi decentrata; l'incidenza di questo tema sul totale degli accordi è passata dal 19% del 2009 al 5% nel 2014. I contenuti delle attività formative restano tarate sulle competenze di base piuttosto che posizionarsi su quelle strategiche. Il sindacato appare anche poco coinvolto nella definizione delle caratteristiche dei partecipanti ai corsi formativi. Bisogna rilanciare fortemente il ruolo della negoziazione della formazione per farne crescere la quantità e la qualità. E' necessario rafforzare le opportunità formative per i soggetti più deboli, anche fortificando la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro. Sapendo che la capacità di fare formazione è legata alla capacità di immaginare il futuro, prossimo e lontano, dell'impresa. Per fare questo dialogo sociale e contrattazione non sono un impedimento, ma anzi un motore in più. Le analisi della Fondazione di Dublino mostrano che le imprese più attive sulla formazione e con un approccio inclusivo, che offre maggiori opportunità in termini di permessi e corsi alla maggior parte degli addetti, hanno le migliori performance economiche ed hanno dipendenti che dichiarano un maggiore benessere sul lavoro.

Ambiente, Salute e Sicurezza

La contrattazione decentrata insieme alle normative nazionali ed internazionali interviene nel promuovere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro intraprendendo strategie per lo sviluppo della prevenzione, la presenza e l'esercizio del ruolo del RLS per favorire il benessere organizzativo in azienda garantendo la salute come patrimonio irrinunciabile di valenza sociale e di civiltà che – unitamente all'innovazione organizzativa e alla declinazione responsabile della flessibilità oraria e di prestazione – costituiscono assi di intervento contrattuale strategici per il rilancio della produttività e della competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro.

Conseguentemente all'interno delle aziende, nell'ambito della contrattazione di II livello, le tematiche inerenti la salute e la sicurezza, con i relativi risvolti organizzativi, assumono un ruolo sempre più centrale.

La lettura dei dati OCSEL confermano questa tendenza della contrattazione nonostante il peso della crisi che ha influito sulla ricorrenza di molti istituti contrattuali nella negoziazione aziendale.

La frequenza con cui si è contrattata la materia dal 2009 al 2014 mostra una percentuale di regolamentazione che varia negli anni. Il picco della trattazione della materia interessa gli anni 2009 con il 14% e il 2010 con il 10%, dal 2011 al 2014 si registra un calo della trattazione. Nel 2014 la percentuale si attesta al 4% due punti percentuali in meno rispetto al 2013. (*grafico 64*).

Grafico 64-Ambiente, Salute e Sicurezza - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Nel dettaglio sono state rinvenute negli accordi stipulati negli ultimi due anni (2013-2014) clausole di impegni reciproci per la promozione della sicurezza e polizze infortuni nella voce "altro"⁴ (23% sul totale degli accordi stipulati negli ultimi due anni) (cfr tabella n .1), mentre nella percentuale del 37% sono previste disposizioni sugli RLSSA/RLST , pattuizioni inerenti la formazione nel 47% , incentivi di natura economica legati agli obiettivi di sicurezza e all'efficienza energetica, rispettivamente nel 27% e quelli legati la promozione accessibilità dei luoghi di lavoro nel 15% (grafico 65).

La formazione sui temi dell'ambiente interessa invece il 46%.

⁴ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

Grafico 65- Frequenza delle singole voci
(% sul totale degli accordi sulle " Ambiente, Salute e Sicurezza" sottoscritti nel 2013-14)



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

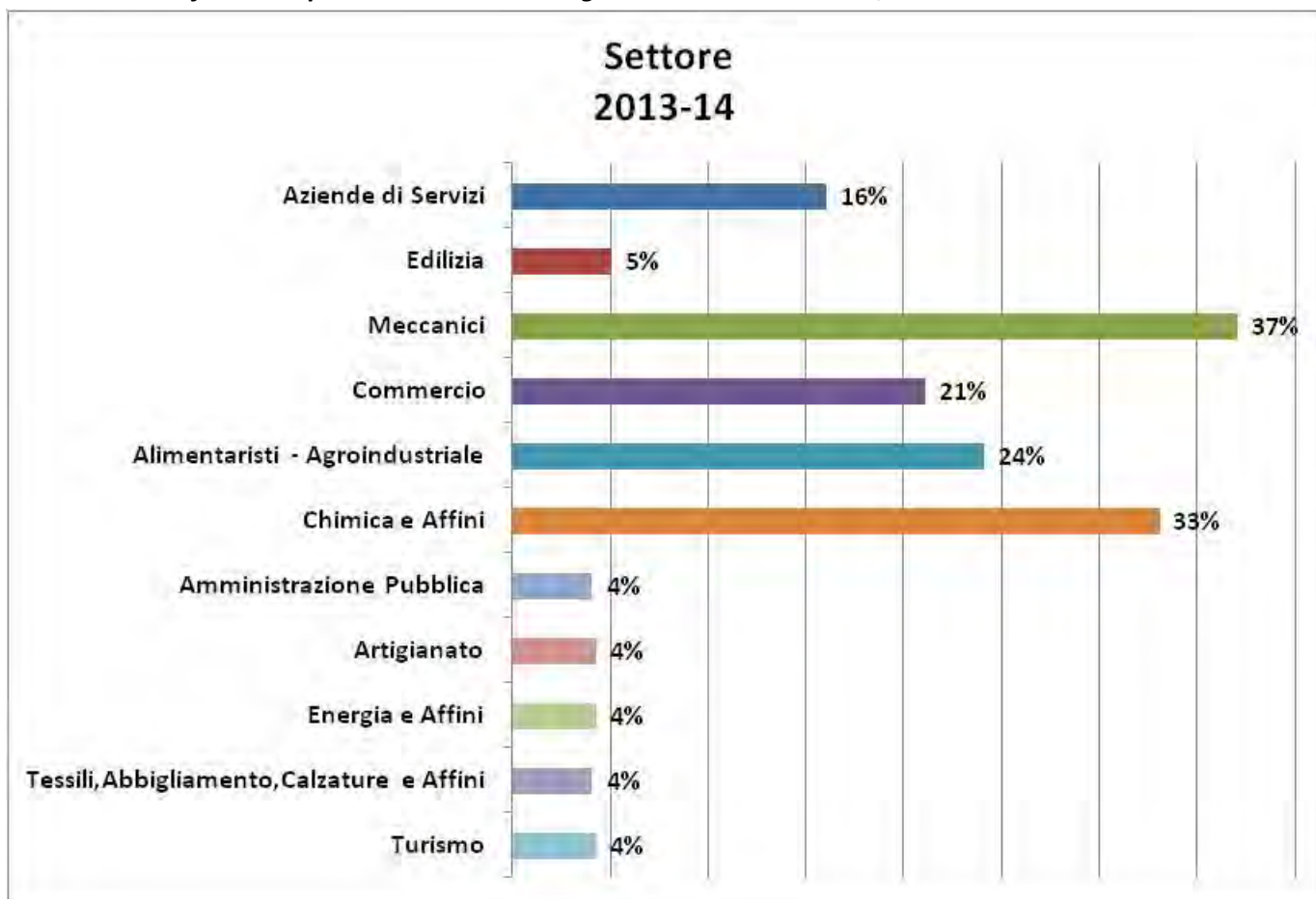
Tabella n.1– Ambiente, Salute e Sicurezza- Voce Altro (campo Note)

Altro (campo note)
Individuazione soluzioni per prevenire casi di eventi criminali, fra cui l'installazione di un sistema di videosorveglianza
Ricorso agli organismi paritetici (CTP) e istituzione di un Osservatorio congiunto-Commissione Permanente Ambiente Sicurezza
Risorse finanziarie ed interventi per ristrutturazione luoghi di lavoro e adozione delle misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, cosicome indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza
INFORMAZIONE STATISTICA SUGLI INFORTUNI AVVENUTI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA- Processo informatizzato di segnalazione dei rischi.; il processo concede l'opportunità a tutto il personale di poter segnalare situazioni di pericolo. Gli RSL avranno il compito di monitorare le segnalazioni ricevute tramite sistema fissando dei momenti di condivisione.
Dotazione tutti i lavoratori della strumentazione necessaria per l'igiene e la sicurezza. Fornitura adeguata dei DPI e indumenti lavoro
Promozione e diffusione della cultura "zero infortuni" per garantire il benessere dei lavoratori e Attività di prevenzione tramite adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), nuova cultura della Sicurezza (progetto Infortuni Zero).
Potenziamento e maggiore riconoscimento alla figura del RSL* riconoscimento di un RLS in più di quanto precedentemente stabilito a livello di gruppo; concessione di 8 ore di formazione per i RSL aggiuntive a quelle previste per legge e da contratto; Formazione anche attraverso predisposizione di supporti informatici e-learning; Concesso un monte permessi retribuiti a disposizione dell'RLS maggiorato rispetto alla determinazione contrattuale e normativa.

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

I settori dove risulta maggiormente negoziata la materia sono il settore Metalmeccanico con il 37%, il settore Chimico con il 33% , Alimentaristi al 24% , Commercio al 21% , Aziende di servizi al 16%. A seguire , in percentuali inferiori gli altri settori (*grafico 66*).

Grafico 66- Ripartizione settoriale degli Accordi sull'Ambiente, Salute e Sicurezza



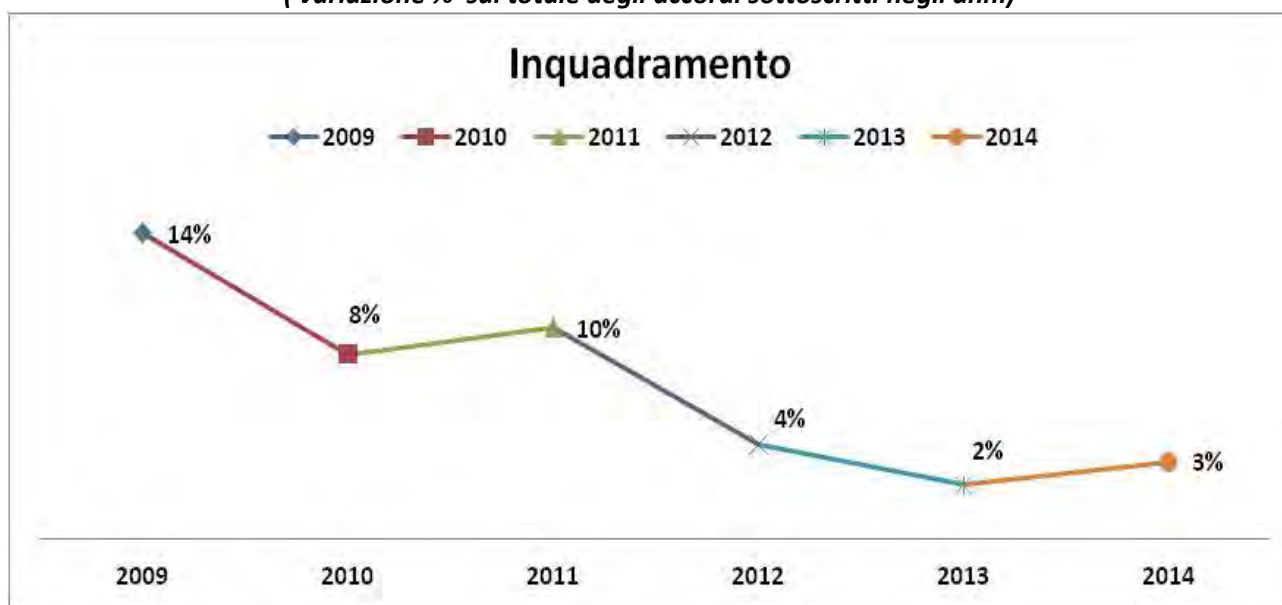
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Altri Istituti

Inquadramento

La negoziazione dell'inquadramento è limitata, 7% sul totale complessivo degli accordi stipulati dal 2009 al 2014. Questa area è, infatti, una delle meno contrattate ed il numero degli accordi registra un calo negli anni. Si passa da un 14% nell'anno 2009 ad un 2% nel 2013 e al 3% nel 2014. (grafico 67).

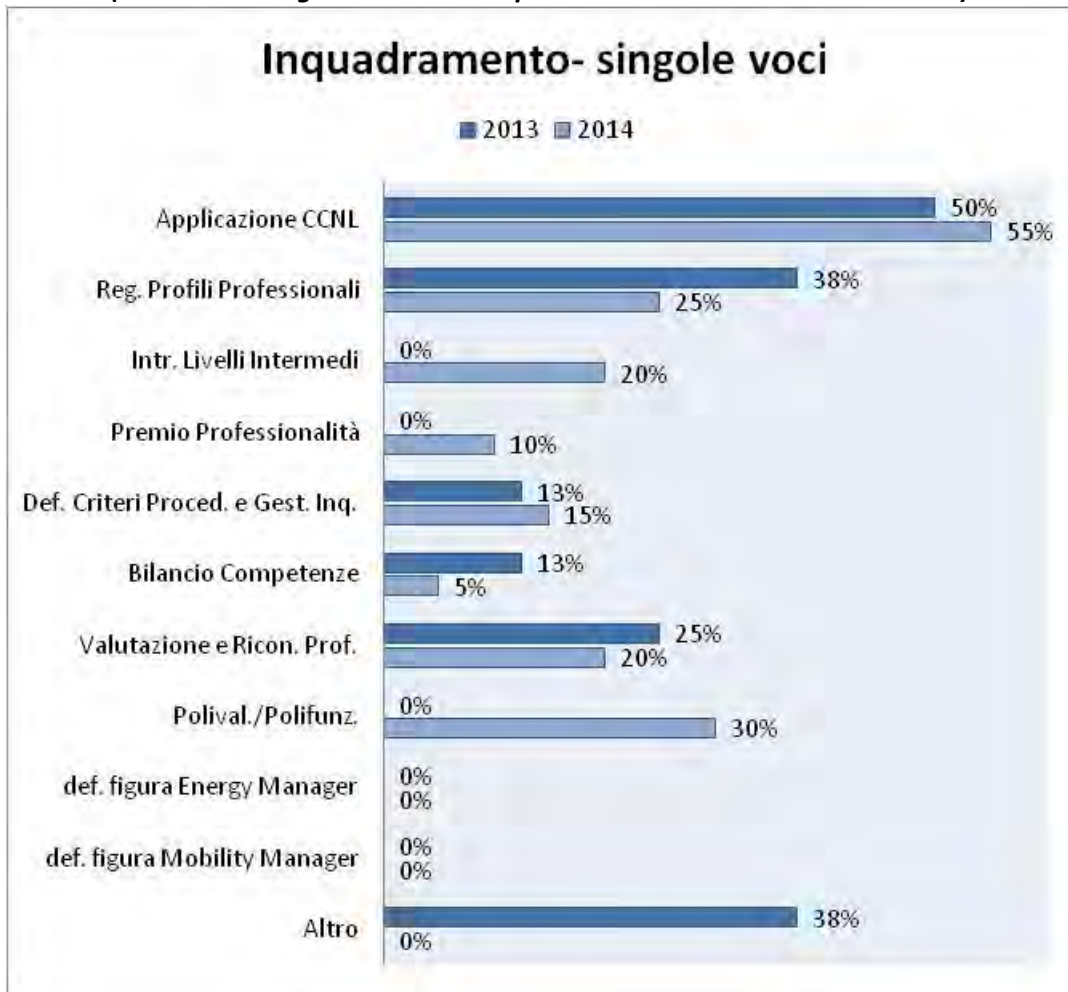
Grafico 67-Inquadramento - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014.
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Analizzando nel dettaglio le singole voci afferenti l'area negli ultimi due anni di contrattazione (grafico 68), dopo il 50% nel 2013 e il 55% nel 2014 degli accordi che trattano la materia rinviando in termini di applicabilità, a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, le voci maggiormente negoziati sono relativi alla regolamentazione di profili professionali (25% nel 2013, 38% nel 2014), alla valutazione e riconoscimento delle professionalità (25% nel 2013, 20% nel 2014), all'introduzione di un Premio Professionalità (10% nel 2014) alla definizione dei criteri procedurali e revisione dell'inquadramento (13% nel 2013, 15% nel 2015) e al riconoscimento della polivalenza e polifunzionalità (30% nel 2014).

Grafico 68- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento"
 (% sul totale degli accordi sull' Inquadramento sottoscritti nel 2013-14)



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

Partecipazione

Poco diffuso anche il tema della 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%). (grafico 69).

Negli anni presi a riferimento si evidenzia un calo della regolamentazione della materia che finisce nel 2014 per azzerarsi completamente. (grafico 70).

Grafico 69-Partecipazione - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Grafico 70- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Partecipazione"
(% sul totale degli accordi sulla "Partecipazioni")



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

Pari Opportunità

Poco diffuso, in tutti gli accordi analizzati, il tema relativo alle Pari Opportunità, 3% sul totale complessivo 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%). Alta la percentuale di ricorrenza delle "Altre disposizioni" (41%) 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 progetti finalizzati a conciliare il lavoro e la cura della famiglia)⁵. Disposizioni riguardanti le norme antidiscriminatorie sono presenti nella misura del 17% degli accordi, mentre le sanzioni contro le molestie e/o mobbing nel 7% (grafico 71).

Negli anni presi a riferimento si evidenzia un calo della regolamentazione della materia che arriva fino all'1%. (grafico 72).

Grafico 71- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Pari Opportunità"
(% sul totale degli accordi sulle "Pari Opportunità")



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

⁵ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

Grafico 72-Pari Opportunità - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014.
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



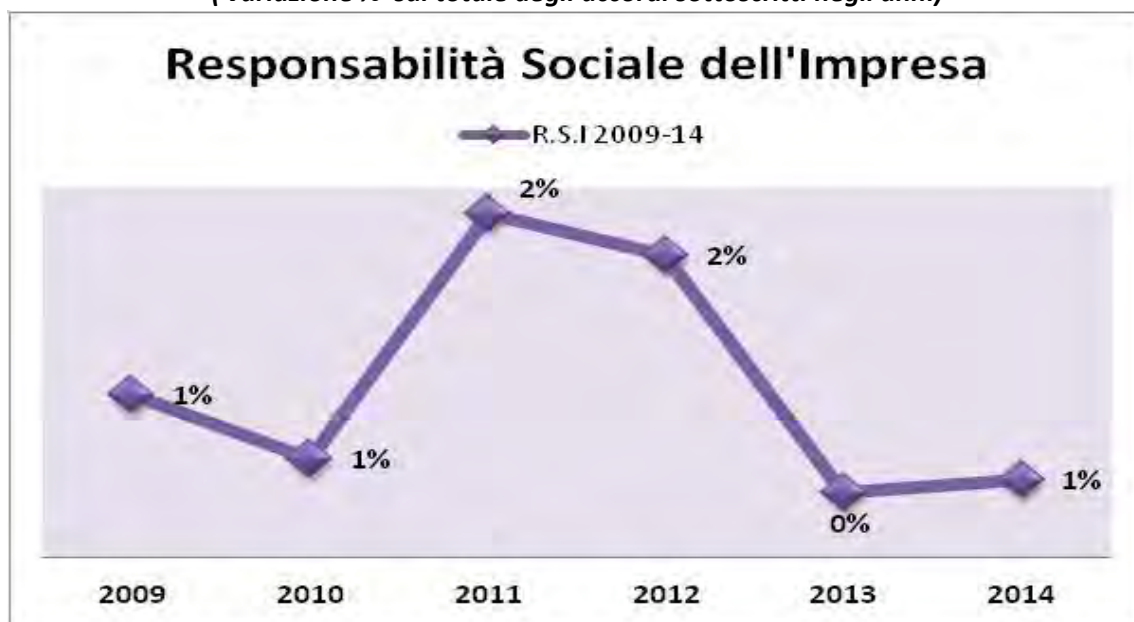
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Responsabilità Sociale dell'impresa

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 (grafico 73).

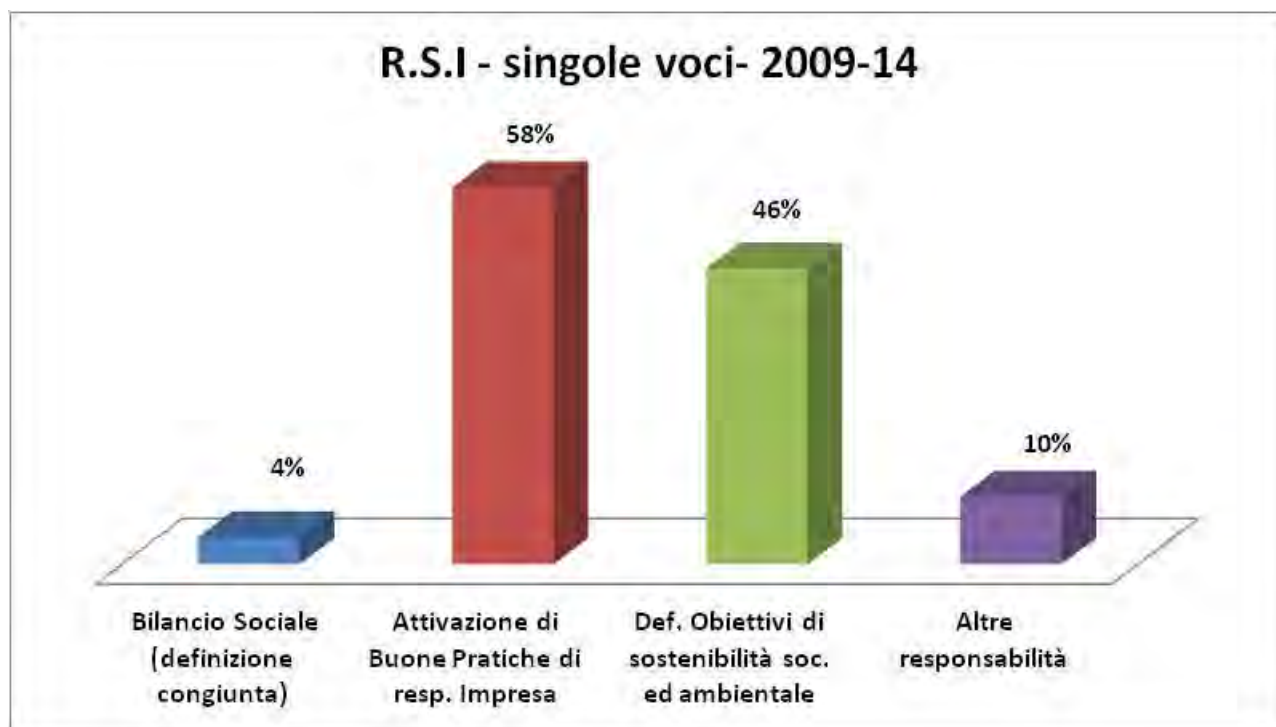
Tuttavia interessante è la percentuale ricorrente che interessa l'attivazione di buone pratiche di Responsabilità Sociale nelle Aziende (58%), come pure la definizione di obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale (46%) (grafico 74).

Grafico 73-Responsabilità Sociale dell'impresa - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014.
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Grafico 74- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "R.S.I"
(% sul totale degli accordi sulle "R.S.I")

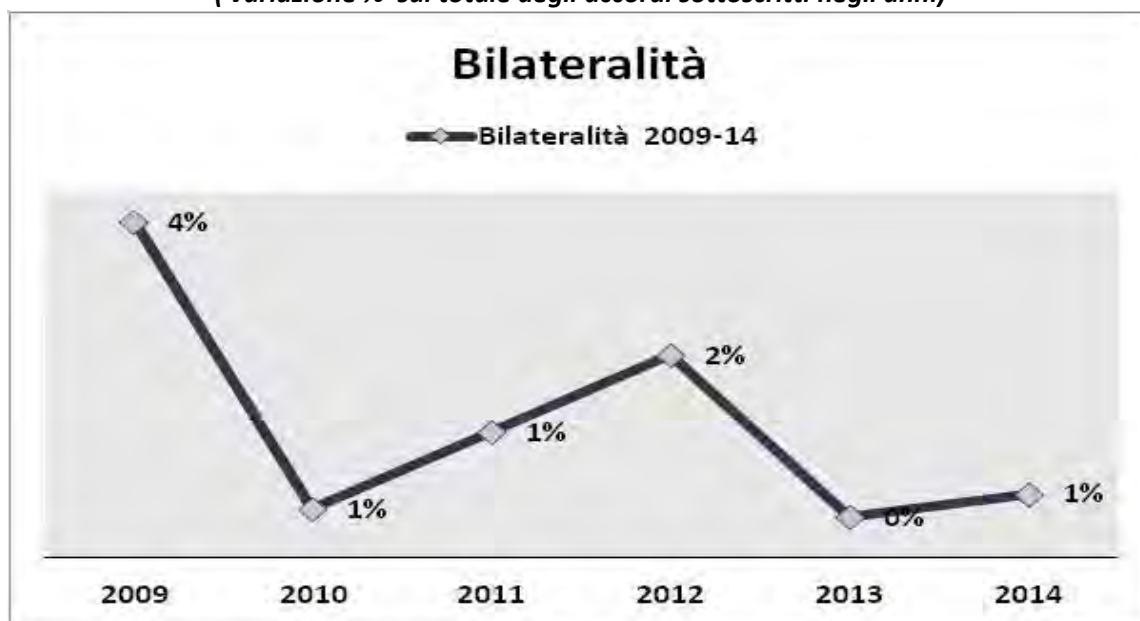


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Bilateralità

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 (*grafico 75*)

Grafico 75-Bilateralità - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2009 al 2014.
(*variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni*)



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

Buone Pratiche

Sono tanti gli accordi che hanno il segno dell'innovazione contrattuale, in virtù delle responsabilità e capacità progettuale che le parti hanno saputo mettere in campo per trovare soluzioni condivise orientate a favorire la maggiore produttività e competitività del sistema impresa in un contesto di sostenibilità sociale

In OCSEL ne sono state segnalate n° 597 (16% sul totale degli accordi stipulati dal 2009 al 2014)

Il 15% contiene elementi innovativi in tema di:

- Salario (21%);
- Formazione professionale (18%);
- Gestione delle crisi Aziendali (17%);
- Welfare (16%);
- flessibilità (8%);
- Orario di lavoro (7%);
- Organizzazione del lavoro (6%);
- Diritti Sindacali, MdL, Ambiente Salute e Sicurezza (rispettivamente 5%);
- a seguire altri temi (*grafico 76*).

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 della replicabilità del contenuto in altri contesti territoriali e/o settoriali nel 4% (*grafico 77*).

Grafico 77- Buone Pratiche - Indicatori



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

Grafico 76- Buone Pratiche - Innovazione



Considerazioni conclusive

Il segno della crisi

E' il leit-motiv di questi anni ed è un tema che ricorre in quasi tutti gli elementi di analisi e di considerazione della contrattazione svolta.

Natura degli accordi

Cala progressivamente la natura "classica" dell'accordo: quello di rinnovo messo a punto con tutti i canoni previsti dai modelli contrattuali in vigore: scadenza vecchio accordo, preparazione e presentazione piattaforma ecc.

Crescono – e di molto – gli accordi che sono fuori da questo schema e che si incaricano di integrare gli accordi in vigore, di dare applicazione a dei mandati di legge, di gestire necessità sollecitate dalle imprese rispetto agli andamenti del mercato, di gestire processi di cambiamento organizzativo, di ricorrere alle deroghe ecc.

Vi è, inoltre, il peso della crisi: la quasi totalità degli accordi di gestione delle crisi non nasce, ovviamente, da un percorso classico di piattaforma sindacale, ma dall'esigenza di dare tutele ai lavoratori e di dare prospettive di futuro all'impresa nel momento in cui il problema si pone e non certo in tempi prestabiliti.

Tutto ciò non può non portarci a fare qualche considerazione intorno alla valenza dei modelli contrattuali ed alle regole a cui siamo abituati a riferirci rispetto a tempi, modalità e procedure.

Appare piuttosto evidente come essi assumano portata e significato diversi rispetto al recente passato e come possano pesare diversamente per la contrattazione nazionale di categoria rispetto a quella di secondo livello.

La velocità e la profondità dei processi di cambiamento, la competizione internazionale sempre più accesa, la turbolenza dei mercati, i mutati e mutanti bisogni di natura sociale....tutto spinge per aumentare lo spazio contrattuale che si colloca fuori dai percorsi predefiniti dell'ingegneria contrattuale tipica dei vari accordi interconfederali sui modelli contrattuali.

Occorre assumere un concetto più dinamico e più esteso delle relazioni industriali:

a) non sono solo contrattazione (ma informazione, consultazione, analisi, studio, progettazione, costruzione di proposte...)

b) non sono esercitabili solo a cadenze prestabilite ma vanno riferite alle effettive esigenze ed al momento in cui tali esigenze si manifestano.

c) in sostanza ci si relaziona e/o si contratta quando serve: relazioni industriali e contrattazione, quindi, non di fase ma di processo ed in una logica di continuità.

Un nuovo modello contrattuale non potrebbe ignorare questa realtà.

Compressione della contrattazione e suo ridisegno

E' l'effetto più evidente della crisi: si contratta di meno e le materie di contrattazione assumono pesi e valenze diversi.

La divaricazione più evidente si ha tra contrattazione delle crisi e del salario: in crescita continua la prima, in calo costante la seconda.

La crisi adesso, altri fattori prima: l'estensione quantitativa della contrattazione di secondo livello continua ad essere l'appuntamento mancato dall'accordo del 23 luglio 1993 ad oggi.

E anche questo non può restare un tema ignorato nel ridisegnare il modello contrattuale.

Premi di risultato e detassazione

All'interno della riduzione della contrattazione del salario il premio di risultato si conferma essere la modalità più gettonata con tendenziale aumento delle procedure di monitoraggio e di verifica.

Andrà individuata una modalità di verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi programmati per poter fare una valutazione sull'efficacia sull'impianto contrattuale che presiede a questa fondamentale area della contrattazione di secondo livello.

Dove si contratta il premio di risultato molto elevato è l'utilizzo della detassazione, anche se gli andamenti non confortano rispetto ad un utilizzo di questa leva in modo decisamente orientato alla produttività. La massima diffusione di questi accordi si ha, infatti, tra il 2012 ed il 2013 sull'onda del Decreto governativo (e della relativa circolare applicativa) che aveva consentito lo sviluppo di migliaia di accordi su base territoriale (e a fotocopia) sviluppati spesso con un sostanziale trasferimento al secondo livello di istituti contrattuali propri del ccnl (vedi straordinario ecc.).

L'obiettivo prioritario (comprensibile ma improprio rispetto alle finalità) era per il sindacato diventato quello di portare al maggior numero di lavoratori possibile più salario netto.

Sicuramente anche questo ha influito sulla scarsa difendibilità della detassazione ed ha facilitato la decisione del Governo di non prevedere alcun nuovo stanziamento di risorse per il 2015. A questo si è, peraltro, aggiunto anche il taglio delle risorse della decontribuzione: due zeppe molto pesanti rispetto non solo allo sviluppo – ma anche alla stessa tenuta - della contrattazione di secondo livello.

E anche questo è un ulteriore monito da aver ben presente nell'approccio ad un possibile nuovo modello contrattuale.

La (le) flessibilità

Ulteriore conferma di un tema tra i più affrontati e coniugati su più tematiche (di prestazione e di contratto). L'area d'intervento maggiore è quella sugli orari con una positiva tendenza a tentare qualche forma di incrocio tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Organizzazione del lavoro

E' un tema cruciale ma che vede due andamenti contrastanti: una riduzione quantitativa da un lato, ed un miglioramento qualitativo laddove viene affrontata.

Tema cruciale in quanto praticamente tutti gli studi a livello europeo ed internazionale individuano nell'innovazione organizzativa una delle strade decisive per conseguire miglioramenti di produttività.

E' questa una strada che deve necessariamente qualificare la contrattazione dei prossimi anni: non si fa innovazione senza consenso politico-contrattuale, politico-culturale e senza assimilazione concettuale ed operativa dei principi, delle metodologie e delle tecniche.

L'organizzazione del lavoro in chiave innovativa è quella che si muove lungo l'asse della riduzione delle filiere gerarchiche, sul maggior coinvolgimento dei lavoratori, sulla loro maggiore autonomia e responsabilità, sulla valorizzazione del loro sapere organizzativo, su filoni organizzativi strutturati che sviluppano le capacità gestionali, relazionali e propositive dei singoli all'interno dei gruppi di lavoro, dei team, delle aree di lavoro integrate, dei gruppi di progetto e di tutte le variegate modalità organizzative che tendono a realizzare la competitività puntando sull'efficienza, sulla produttività, sulla qualità e sull'innovazione piuttosto che sul mero taglio dei costi o sulle delocalizzazioni da ripiegamento.

In questo sta l'aspetto strategico dell'innovazione organizzativa: strategico per l'economia in generale e per le relazioni industriali in particolare.

L'innovazione organizzativa impatta ovviamente in modo diretto con i temi della professionalità e della formazione

Mentre il tema dell'inquadramento nei termini classici langue e rappresenta un terreno d'intervento davvero residuale dell'attuale contrattazione di secondo livello, cresce un approccio più attento teso a superare la rigidità delle mansioni verso concetti di polivalenza (multitask, capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale) e polifunzionalità (multiskill, capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.) , a favorire la mobilità interna (se usiamo il termine job rotation appare più gratificante).

Rappresenta una strada illuminata verso maggiore efficienza e produttività che pone il problema della condivisione e della formazione a monte (tema che riguarda tanto i rappresentanti sindacali quanto il management aziendale) e, a valle, del riconoscimento di questa innovazione organizzativa realizzata attraverso la valorizzazione del lavoro.

Accanto a tante piuttosto retoriche affermazioni sulla centralità della persona e sulla necessità di investire sul capitale umano, questa appare configurarsi come una strada concreta per realizzare necessari obiettivi d'impresa non solo contemperandoli con le esigenze delle persone ma, per certi aspetti, configurandoli in un unico disegno condiviso.

La conciliazione non è un corpo separato della contrattazione da assegnare agli specialisti ma un disegno integrato da perseguire attraverso capacità progettuale partendo dall'analisi dei bisogni e delle potenzialità che hanno un obiettivo diverso sviluppo a seconda dei singoli e specifici contesti.

Vi sono interessanti (significative ed estese) sperimentazioni di forme di telelavoro in alcune aziende che mettono in campo l'investimento sul capitale umano anche in termini immateriali ma su fattori di grande valenza, come la fiducia.

Volendo segnalare – come per i precedenti titoli – la valenza di quanto esplorato nel report di OCSEL per un ridisegno/modernizzazione dell'attuale modello contrattuale, sul capitolo dell'innovazione organizzativa (e suoi annessi e connessi) dovremmo mettere un circoletto rosso di evidenziazione.

Welfare

Anche il tema del welfare si presta ad una duplice valutazione: da un lato si registra un calo costante negli anni della crisi (simile – anche se meno drastico – a quello del salario, in quanto

comunque fattore di costo); dall'altro una maggiore focalizzazione verso il welfare aziendale, con una positiva tendenza ad interventi più mirati alle caratteristiche dei differenti contesti.

Il minor calo della contrattazione del welfare rispetto al salario si deve a diversi fattori:

1) per via delle agevolazioni fiscali le risorse messe sul welfare risultano più leggere per le aziende e più vantaggiose per i lavoratori; 2) il livello aziendale consente prestazioni più mirate e, quindi, con un maggior valore percepito da parte dei lavoratori; 3) prestazioni personalizzate ma comunque all'interno di pacchetti collettivi consentono un rapporto col mercato del welfare più forte di quanto potrebbe avere il singolo lavoratore; 4) il maggior valore percepito riguarda anche le imprese che conseguono una maggiore fidelizzazione dei propri dipendenti.

Ma, accanto a questi importanti fattori sociali e “di convenienza”, la frontiera di maggior potenzialità del welfare aziendale (noi privilegiamo ovviamente quello di matrice contrattuale o, comunque, condivisa) sta probabilmente nel poter divenire fattore di fattibilità di innovazione organizzativa, portando allo sviluppo massimo le politiche di conciliazione gestite attraverso la contrattazione.

L'individuazione mirata di prestazioni e servizi alla persona (pensiamo ai servizi di cura e assistenza ai bambini come agli anziani, la copertura di impegni di natura burocratico - amministrativa ecc.) può, infatti, non solo migliorare la gestione della vita privata delle persone ma liberare e risorse e disponibilità per prestazioni lavorative più flessibili rappresentando una strada complementare all'efficienza e alla produttività. Una strada “alta” che incrocia veramente esigenze delle persone e delle imprese, che migliora il clima, che concorre a realizzare quel “benessere organizzativo” in azienda e nella vita di tutti i giorni. Se è vero che siamo passati ad un peso del lavoro che sempre più si misura in termini di stress piuttosto che di fatica, questo tipo di intervento può molto probabilmente agire da anti-stress.

Il welfare contrattuale in generale – e quello aziendale in particolare – non è da vedere come un terreno contingente di intervento in tempi di crisi ma come un versante strategico di sviluppo della contrattazione, in modo particolare nella sua duplice accezione di valenza sociale da un lato e di “elemento di fattibilità per l'innovazione organizzativa” dall'altro.

Un versante contrattuale che – oltre ad una grande lucidità di disegno strategico – richiede anche un notevole adeguamento delle competenze tecniche e metodologiche degli operatori sindacali.

Ecco un ulteriore fattore di cui tenere conto nella messa in campo di una proposta per un nuovo modello contrattuale.

La gestione delle crisi

La cosa più evidente è che la contrattazione si dimostra strumento fondamentale per la gestione della crisi nel suo complesso.

Prevale l'uso degli strumenti classici (ammortizzatori sociali) e si conferma la debolezza delle politiche attive del lavoro.

Va sconfessata la tendenza a considerare gli accordi di gestione delle crisi come gli “accordi brutti”. E' – da questo punto di vista - interessante notare come il 17% degli accordi segnalati dagli operatori sindacali che li inseriscono in OCSEL sia riferito ad accordi di gestione delle crisi.

Mercato del lavoro

La valenza del tema sembra non avere adeguato riscontro nel limitato numero di accordi che lo affrontano in maniera esplicita.

I temi più gettonati sembrano essere il part-time e il tempo determinato.

Interessante l'incremento significativo delle stabilizzazioni che guadagnano 17 punti percentuali.

L'entrata in scena delle numerose nuove normative introdotte dal Jobs Act e dei relativi rinvii alla contrattazione potrebbe avere un impatto significativo sull'incidenza della contrattazione su questo capitolo.

Formazione, ambiente, salute, sicurezza, responsabilita' sociale

Preoccupante calo generalizzato di questi temi che fanno, invece, qualità nell'ambito di una politica contrattuale moderna orientata alla persona.

Inquadramento

Quello che era un tempo – soprattutto nei contratti nazionali – un filone portante delle politiche contrattuali, mostra oggi con evidenza i segni del tempo soprattutto se identificato come intervento sulla struttura “classica” dei sistemi di inquadramento (le qualifiche, i mansionari ecc.).

Il sindacato – e la CISL in particolare – ha bisogno di mettere a fuoco un'idea più moderna del lavoro, della sua valorizzazione e del suo riconoscimento.

Il tema va riconnesso ai temi dell'organizzazione del lavoro ed alla sua evoluzione con le caratteristiche di innovazione prima ricordate.

Partecipazione

Altro filone di valenza strategica calante fino a rasentare lo zero.

E' interessante notare come – accanto a questa quasi assenza di normativa contrattuale della partecipazione – si sia sviluppato in questi anni di crisi un maggior coinvolgimento del sindacato ma in termini di “partecipazione informale”, senza che ciò si sia tradotto nella grande maggioranza dei casi in un adeguamento normativo in grado di dare forma e strutturabilità a comportamenti di tipo partecipativo.

Il ritardo culturale e la netta reticenza di vasti fronti delle organizzazioni imprenditoriali lasciano pensare che su questa necessaria strada la contrattazione debba poter contare anche su un adeguato sostegno legislativo che affermi dei principi e dei diritti di base, affidando corposa delega alla contrattazione per la loro attuazione in modo adeguato ai singoli contesti.

Anche questo è un fronte che deve trovare spazio nella definizione di un nuovo e moderno modello contrattuale.

Conclusioni

OCSEL si conferma strumento di primaria importanza a supporto dell'elaborazione delle politiche contrattuali e dell'esercizio della contrattazione in termini adeguati: una contrattazione basata sulla conoscenza, sulla capacità di proposta e sull'assunzione di responsabilità del sindacato nei confronti dei lavoratori che rappresentiamo, delle imprese con cui dobbiamo individuare gli obiettivi comuni ed i modi e gli strumenti per conseguirli, delle istituzioni verso le quali dobbiamo riaffermare l'importanza del ruolo delle parti sociali - e del sindacato in particolare – come attori fondamentali di democrazia, di partecipazione e di realizzazione del benessere economico e sociale.

Il nostro paese deve essere capace di coniugare in modo originale i migliori valori che hanno ispirato la costruzione dell'Unione Europea: il modello sociale europeo, l'economia sociale di mercato, il dialogo sociale possono trovare proprio in un quadro di moderne relazioni industriali di tipo partecipativo la via italiana ad una coerente attuazione.

La contrattazione, il nostro mestiere, deve imboccare la strada definitiva dell'evoluzione da concezione “di conquista” basata sui rapporti di forza a capacità delle parti di individuare - attraverso percorsi dialettici – soluzioni anche di tipo tecnico ed organizzativo capaci di far fronte

alle esigenze oggettive di chi le parti sociali rappresentano ed agli obiettivi comuni individuati nei percorsi di trasparenza di acquisizione di conoscenze, capacità di analisi e studio sempre più comune e condivisa.

La contrattazione è di per se un fattore di democrazia e di partecipazione in quanto mobilita, impegna, interroga gli attori che la gestiscono in modo diffuso su temi sui quali sono in grado di esprimersi in modo consapevole portando il proprio contributo di esperienza, di conoscenza e di proposta.

Portare con OCSEL un piccolo contributo di conoscenza a questo grande progetto è per noi motivo di orgoglio e di stimolo a cercare di fare sempre meglio.