



Dipartimento Lavoro Formazione Contrattazione Bilateralità

**PRESENTAZIONE 4° RAPPORTO OCSEL
SULLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE 2016/17**

**“UNA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
SEMPRE PIU’ PLURALE E NUOVA”**

Roma, 17 luglio 2018

numeri...

dal 2009 ad oggi

OCSEL, conta ad oggi, n° 8526 accordi.

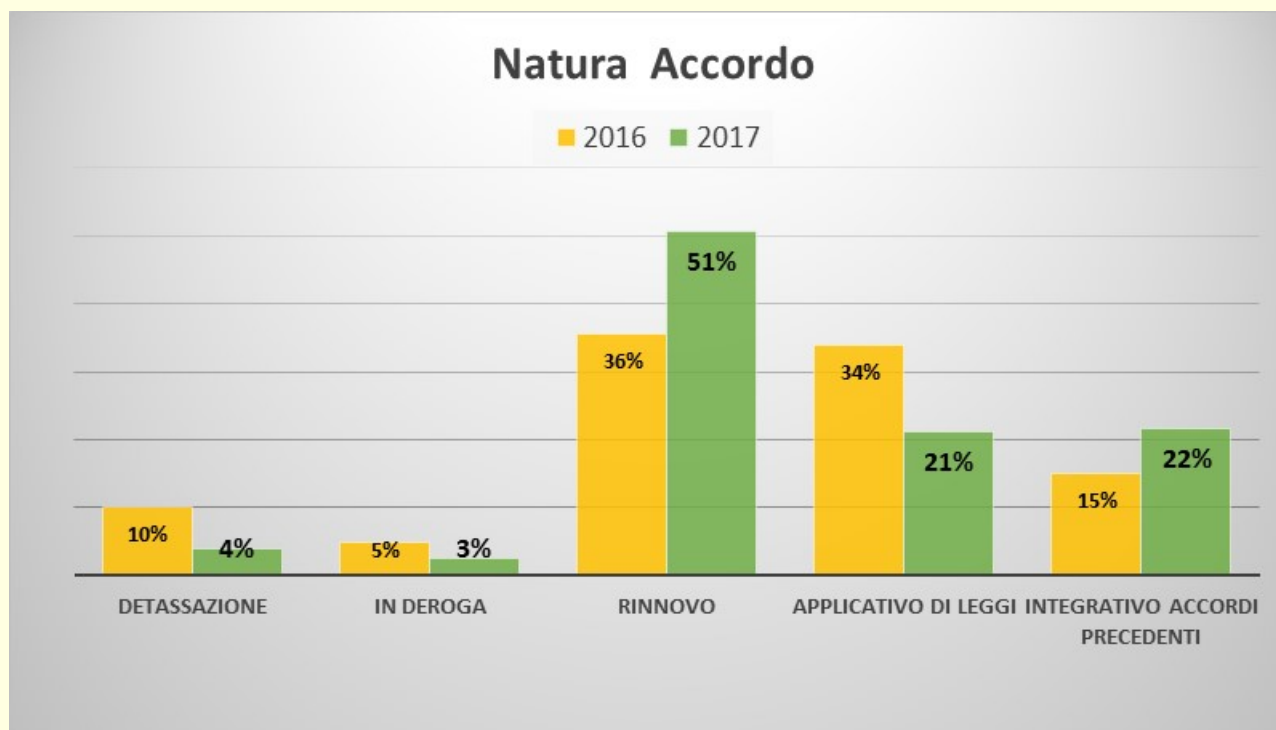
2016-17

Dati elaborati sul totale degli accordi stipulati nel 2016-17 e presenti in OCSEL n° **2196** (nel 2016 n° 1238 e nel 2017 n° 958)

1.078 AZIENDE INTERESSATE
928.260 LAVORATORI INTERESSATI

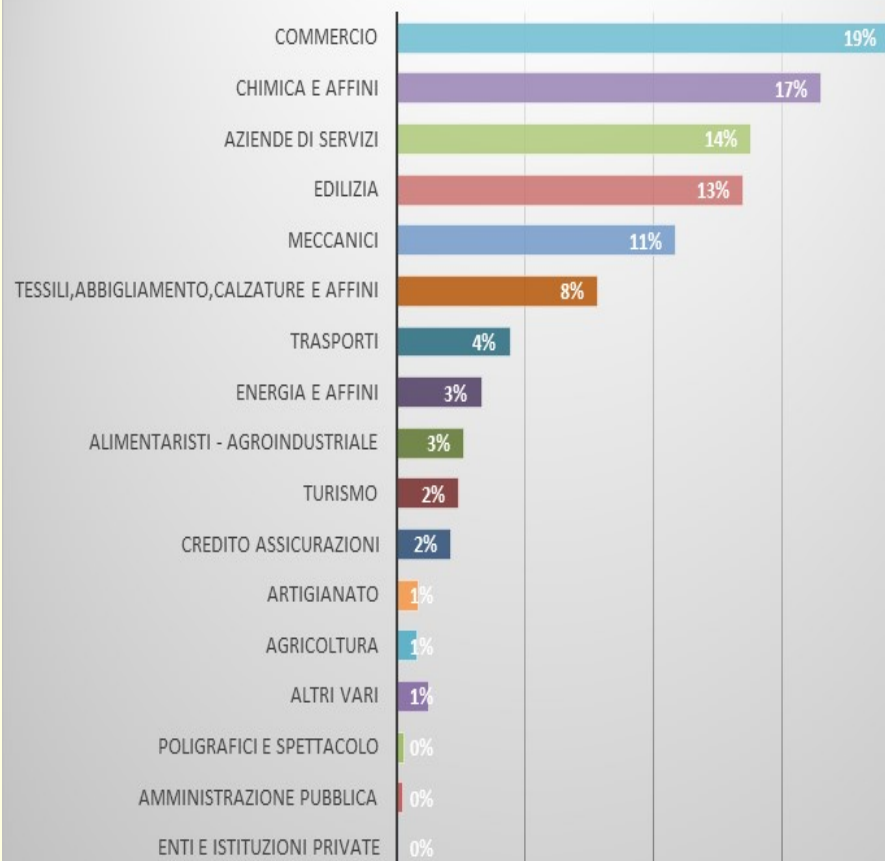
Fonte: AIDA CISL

Torna contrattazione strutturata e meno episodica



Maggiore copertura in settori con grandi imprese

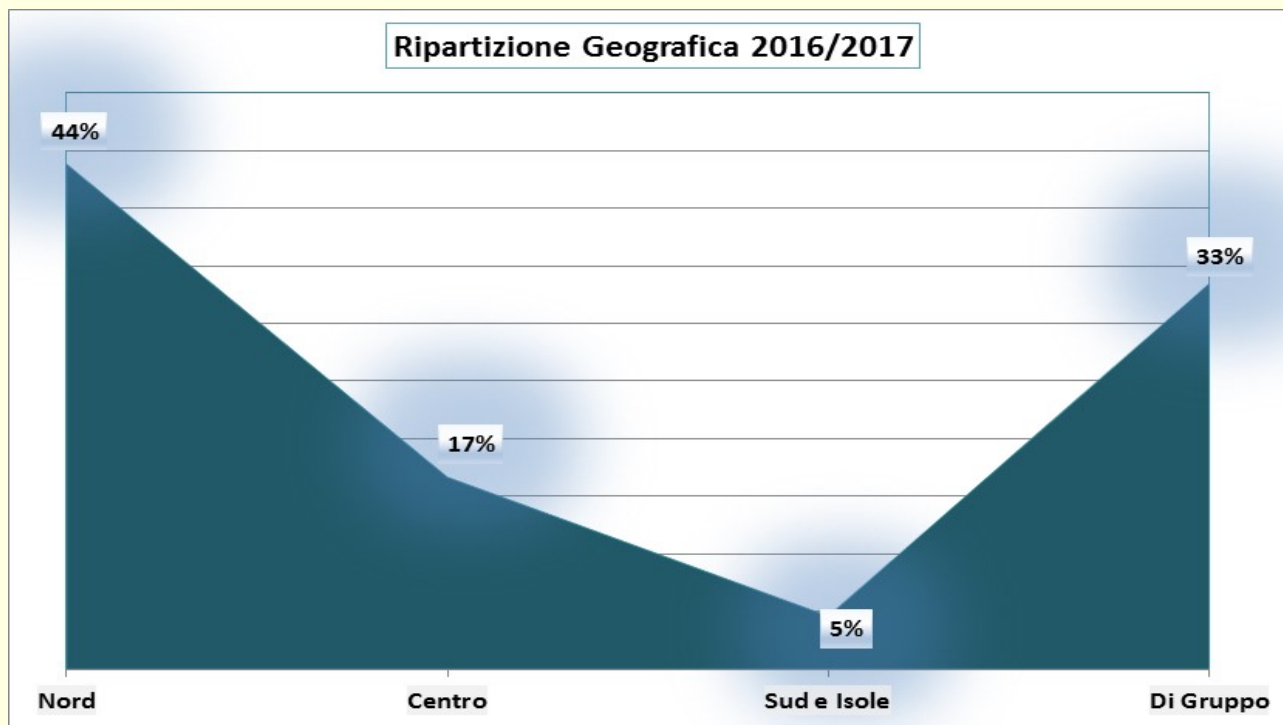
Accordi per Settore 2016/2017



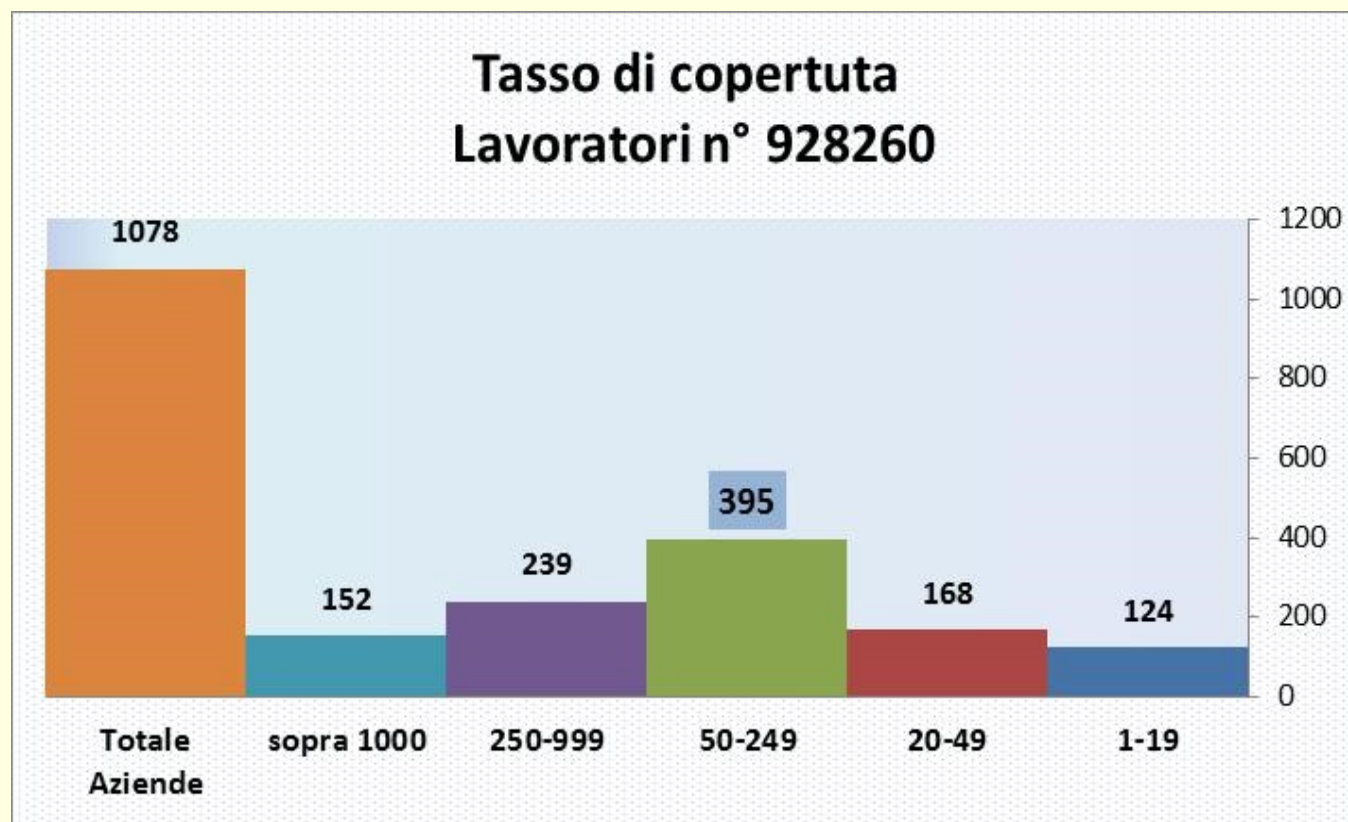
Fonte:
OCSEL



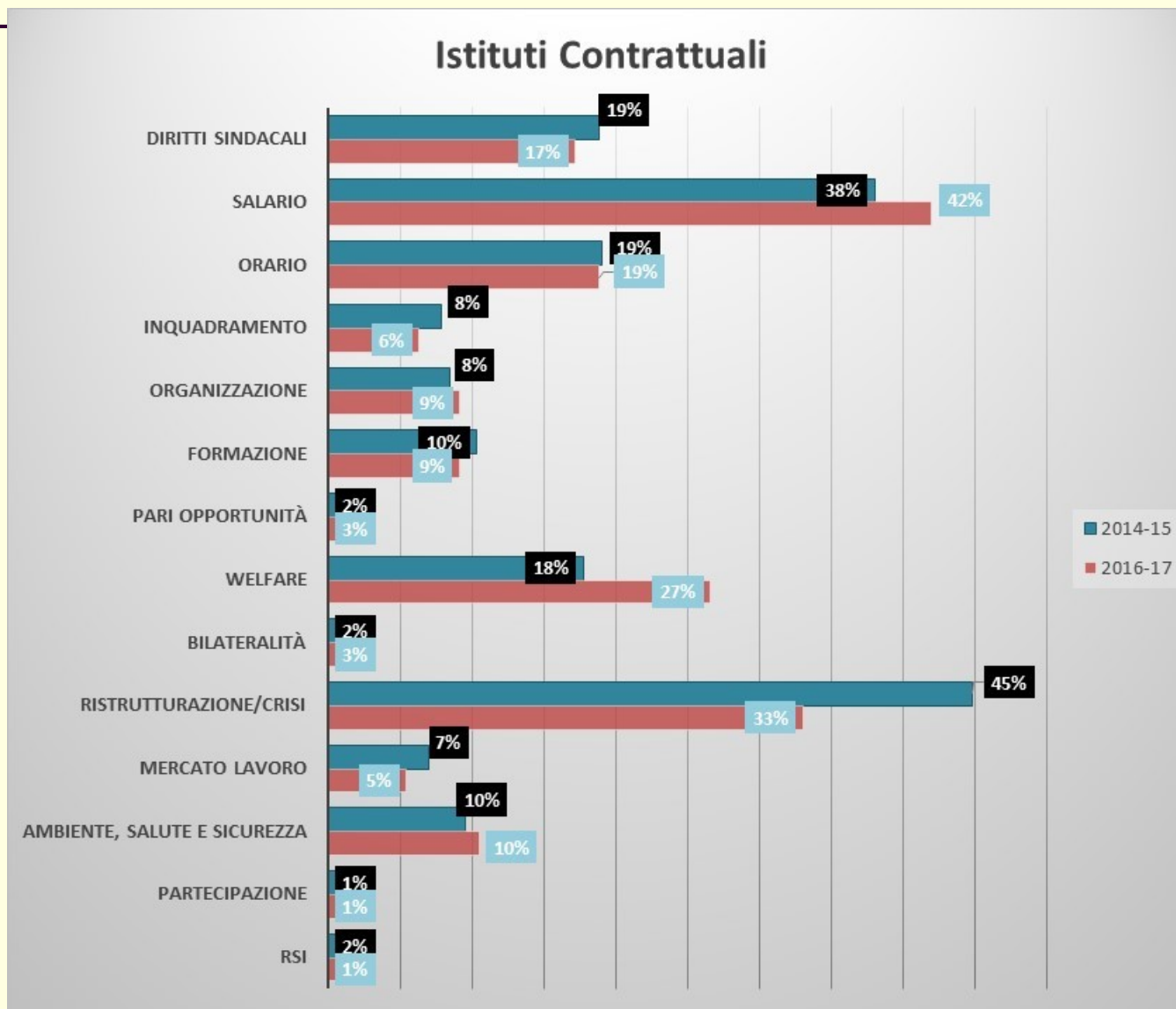
Resta uno squilibrio territoriale



La contrattazione non si ferma solo nelle grandi aziende

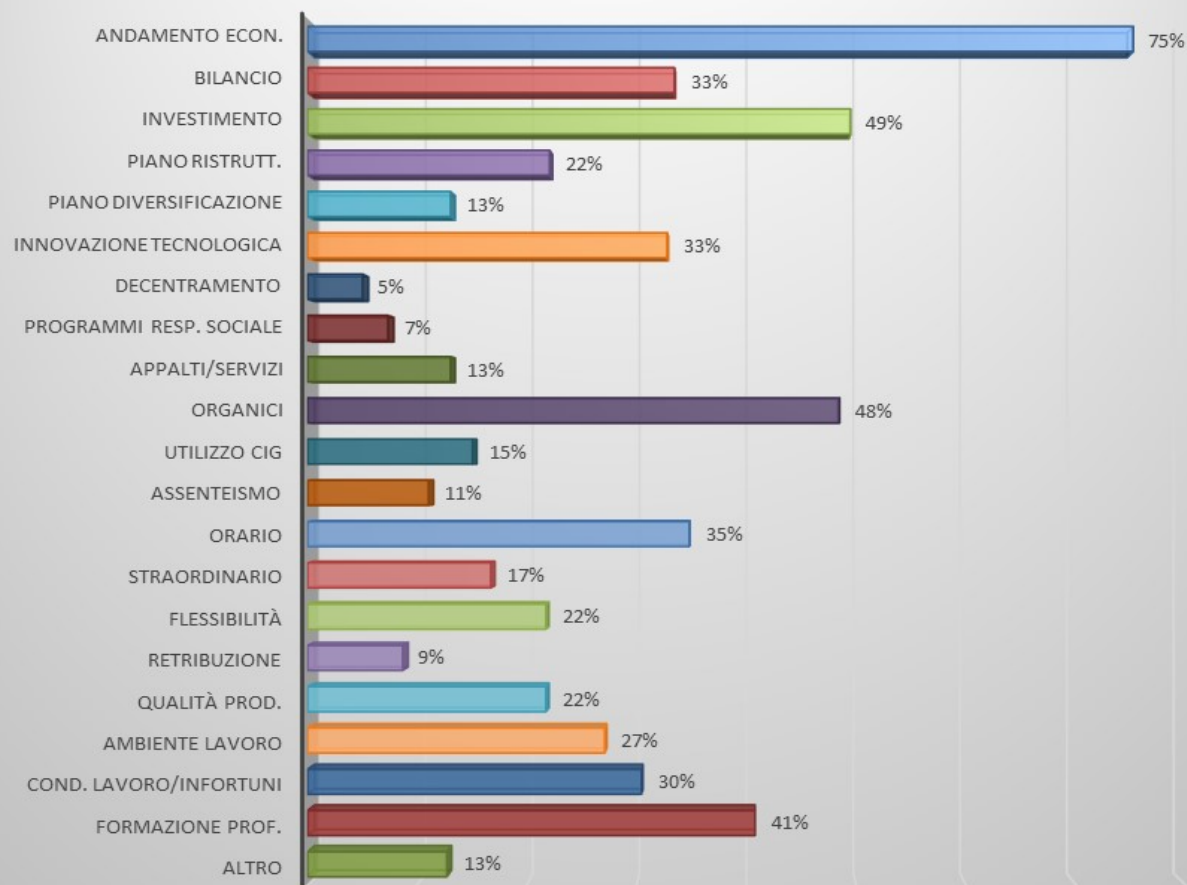


Welfare e salario spiccano oltre la crisi



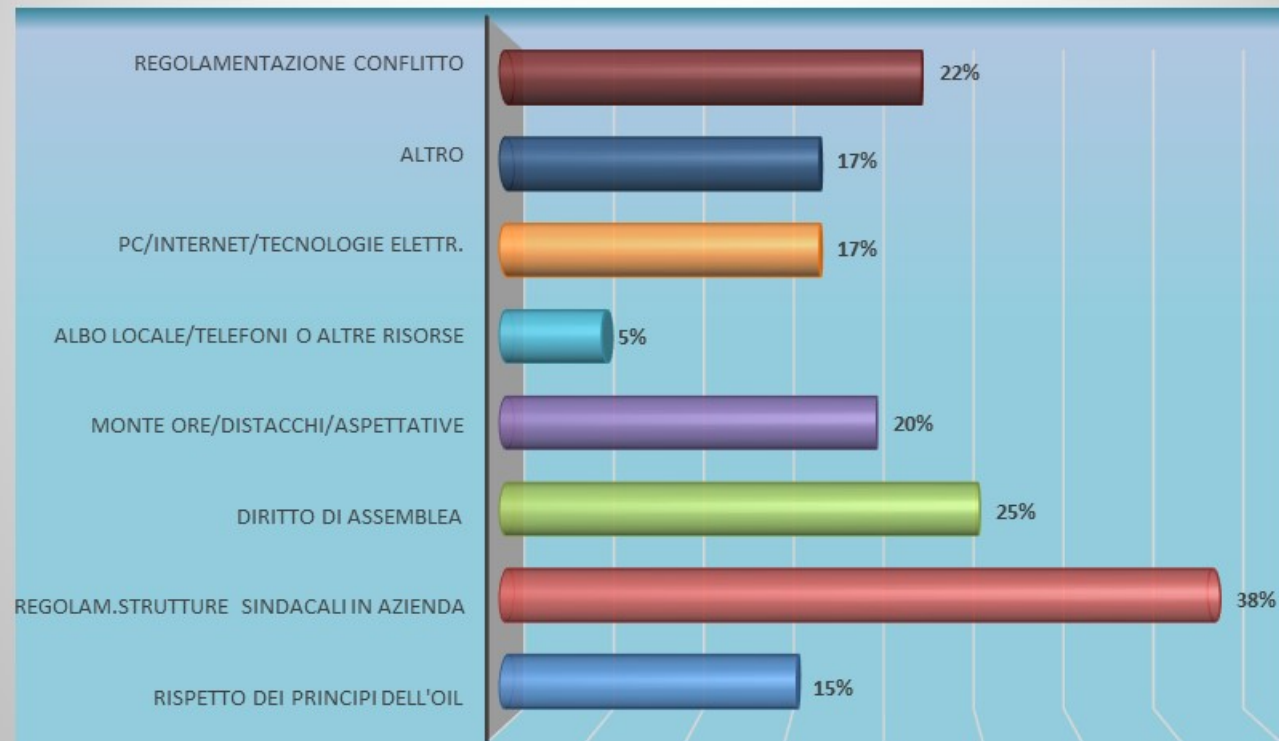
Sempre più coinvolgimento e confronto per le relazioni industriali

Diritti di informazione e consultazione 2016/2017



Relazioni Sindacali in azienda

Diritti Sindacali in senso stretto 2016/2017

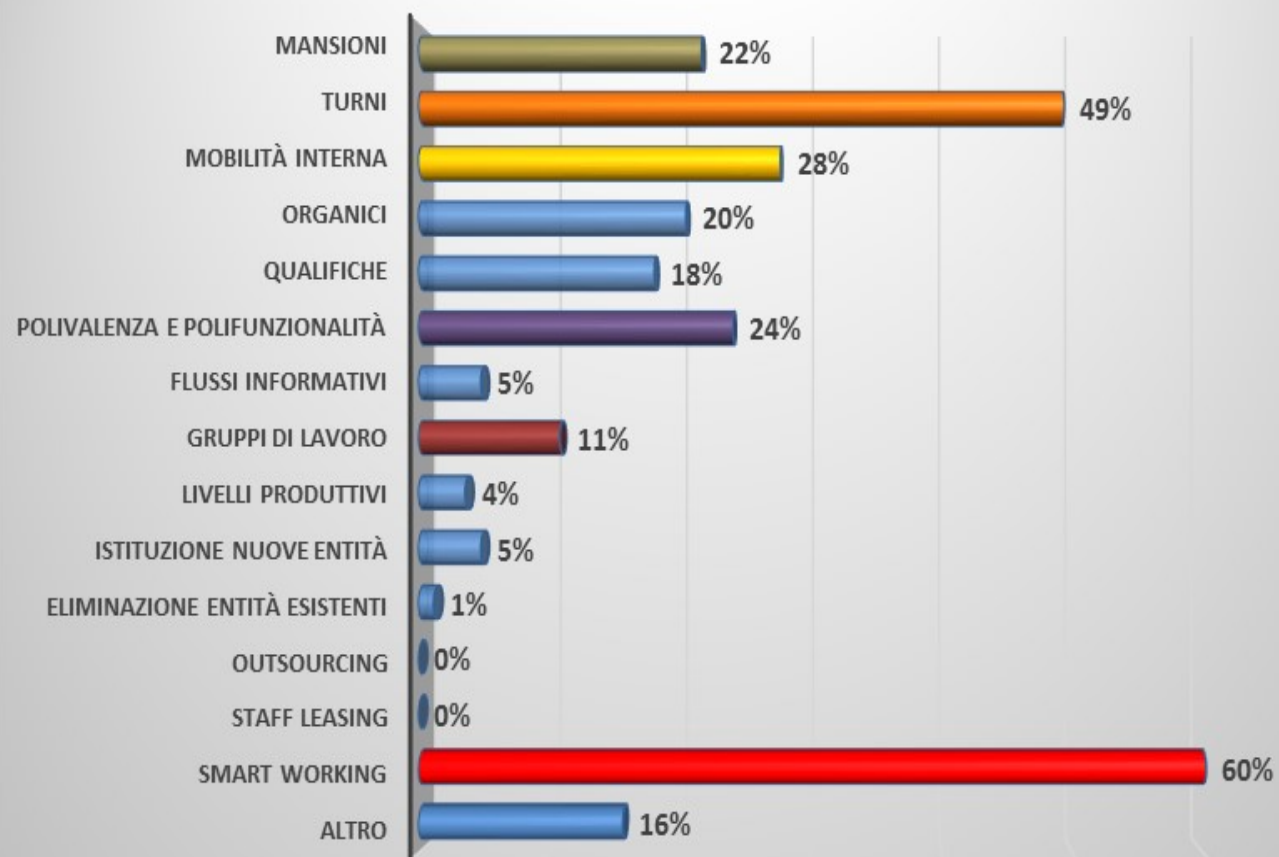


Cambiamento al centro della nuova organizzazione del lavoro

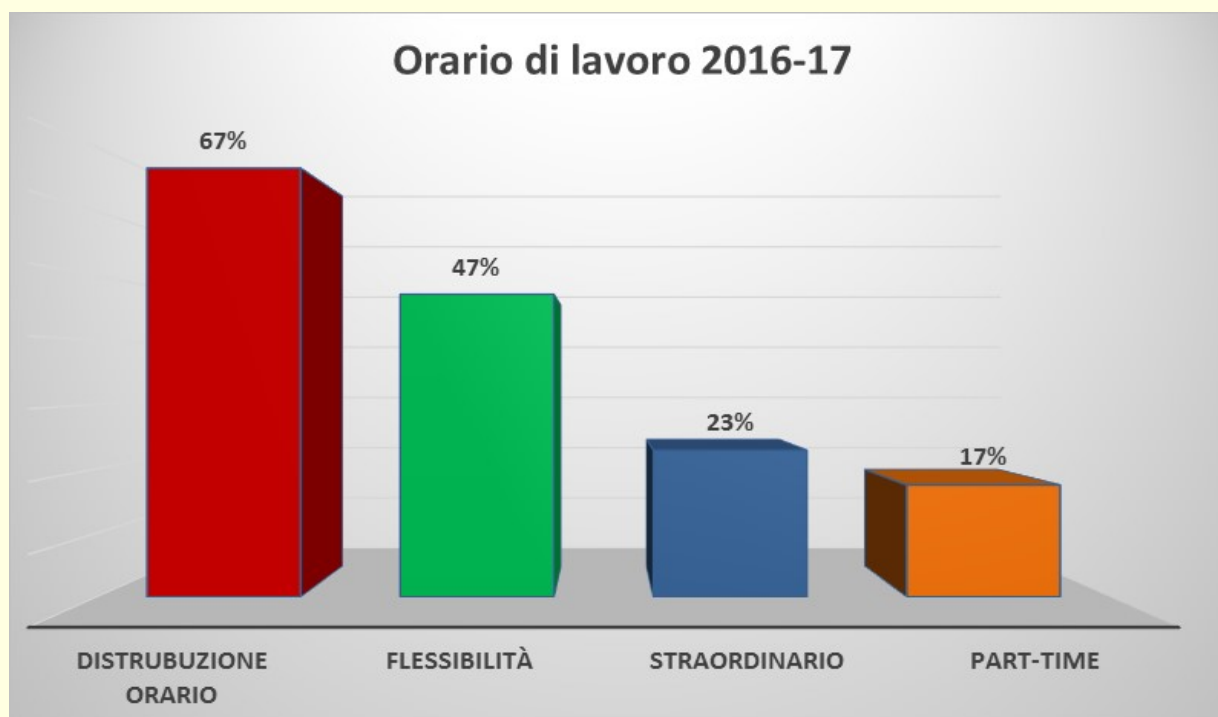


Organizzazione del lavoro

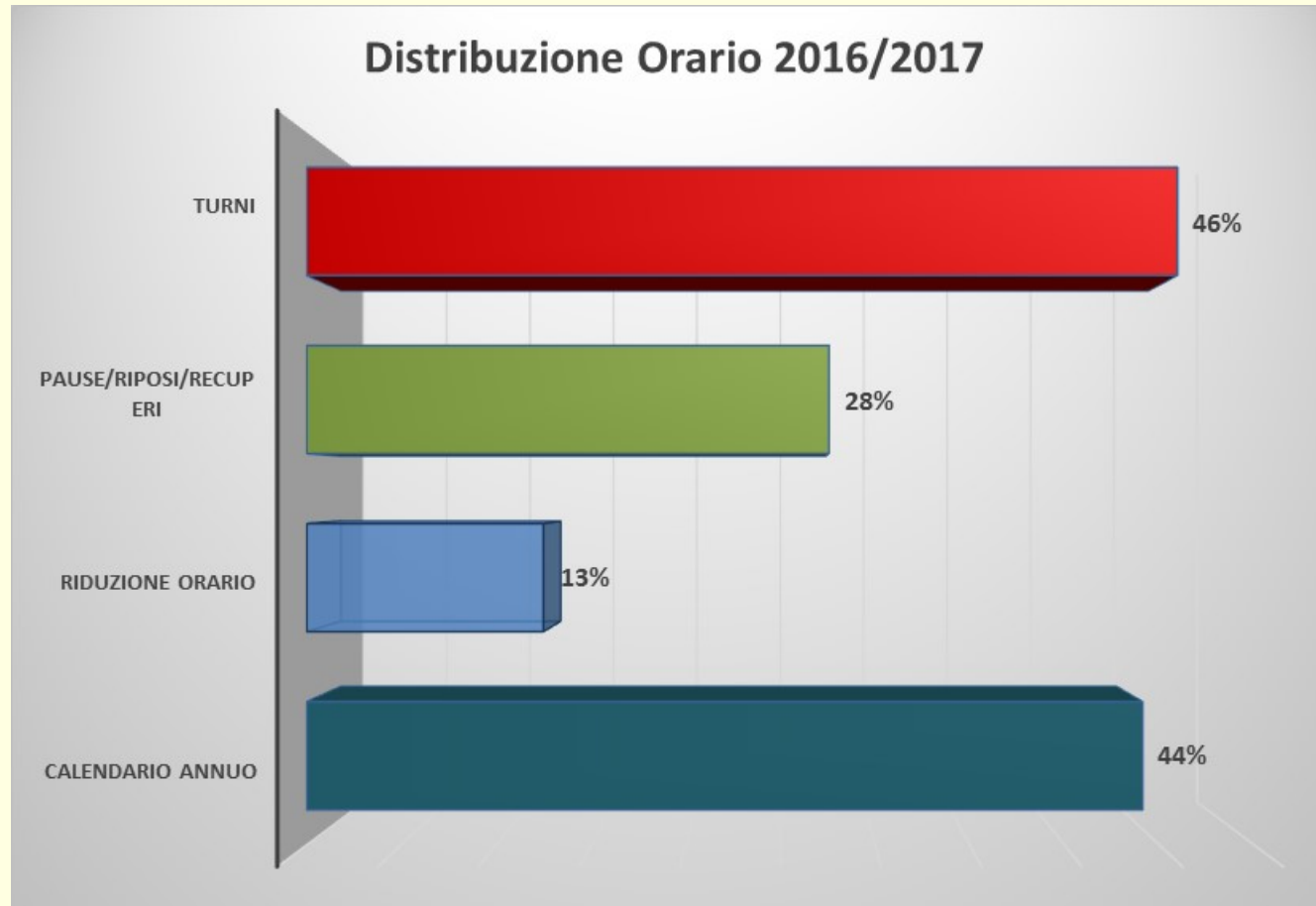
Contenuto del cambiamento 2016/2017



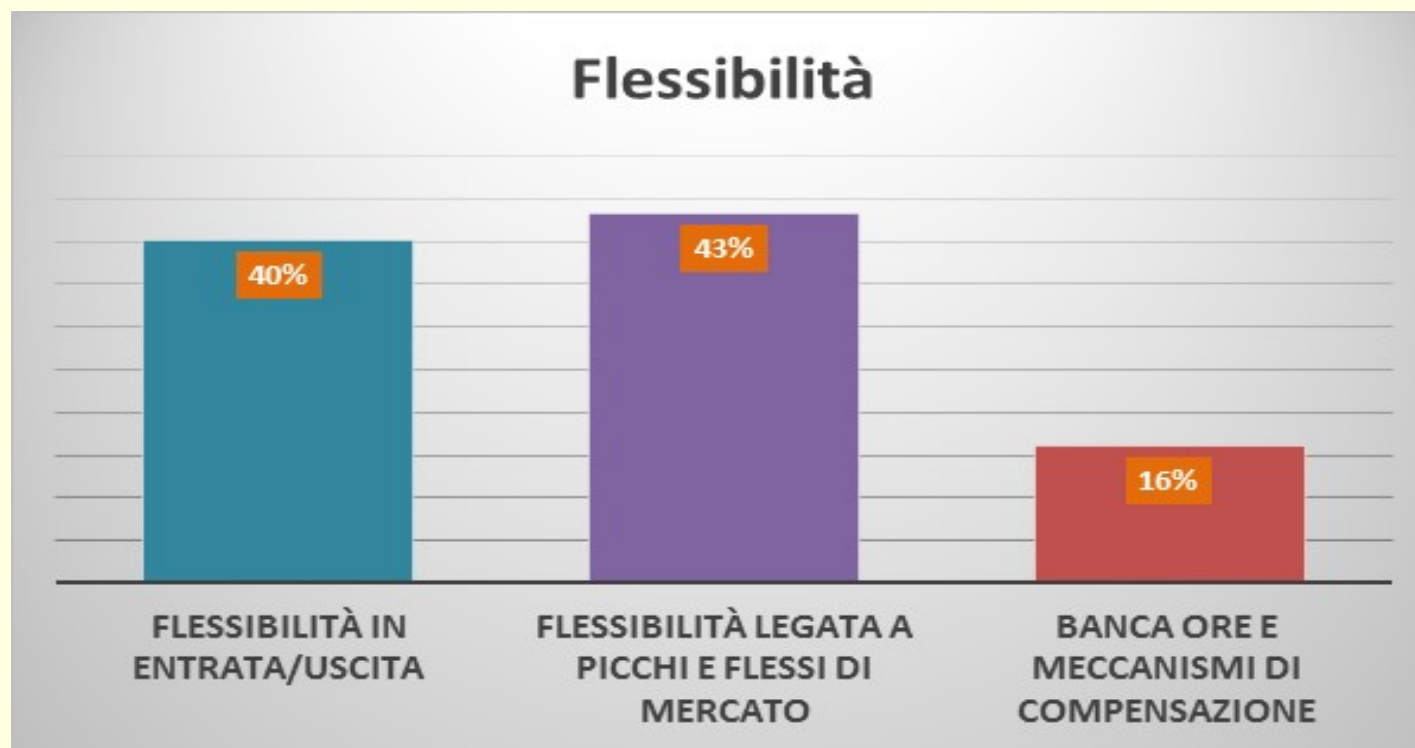
Orario di lavoro sempre più gestito in azienda



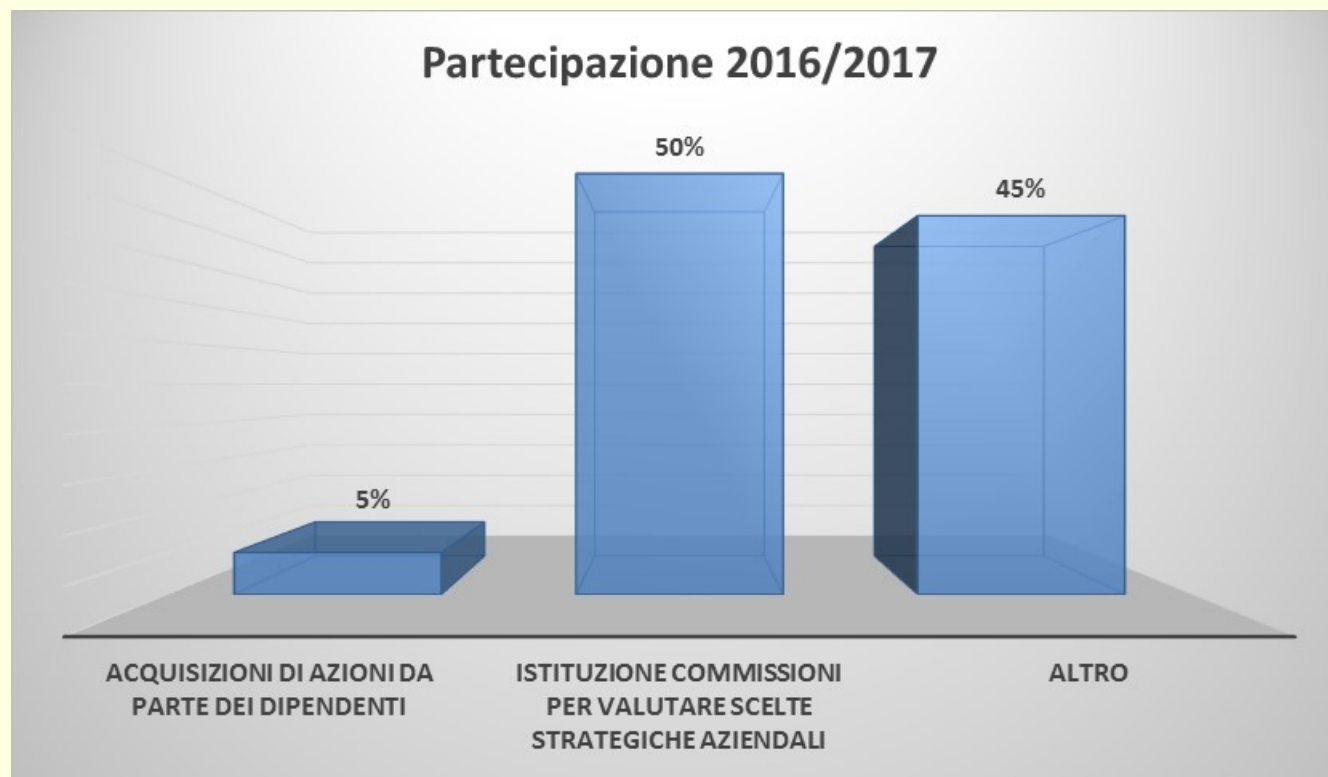
Distribuzione dell'orario



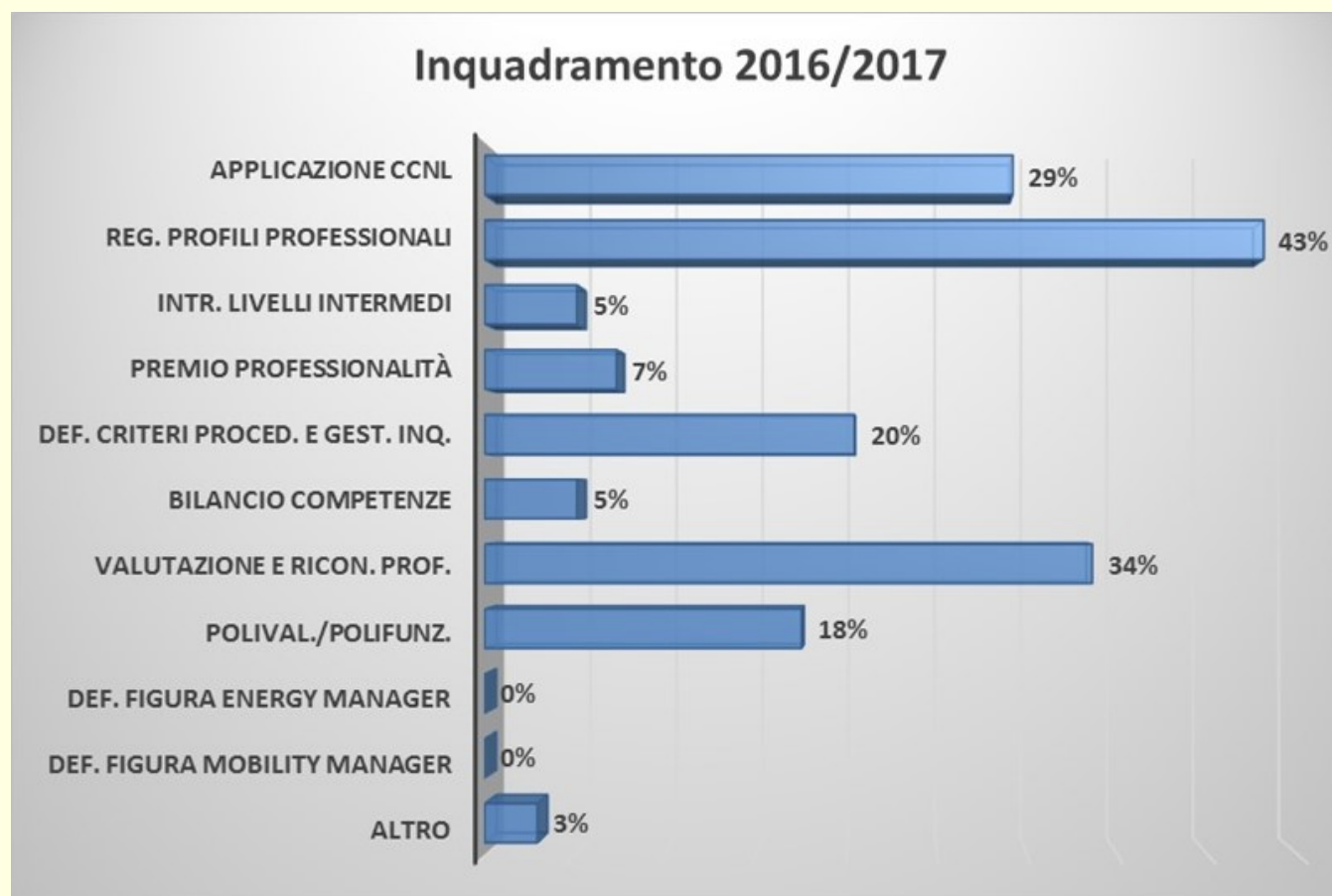
Sempre più flessibilità reciproche azienda e lavoratori



Partecipazione



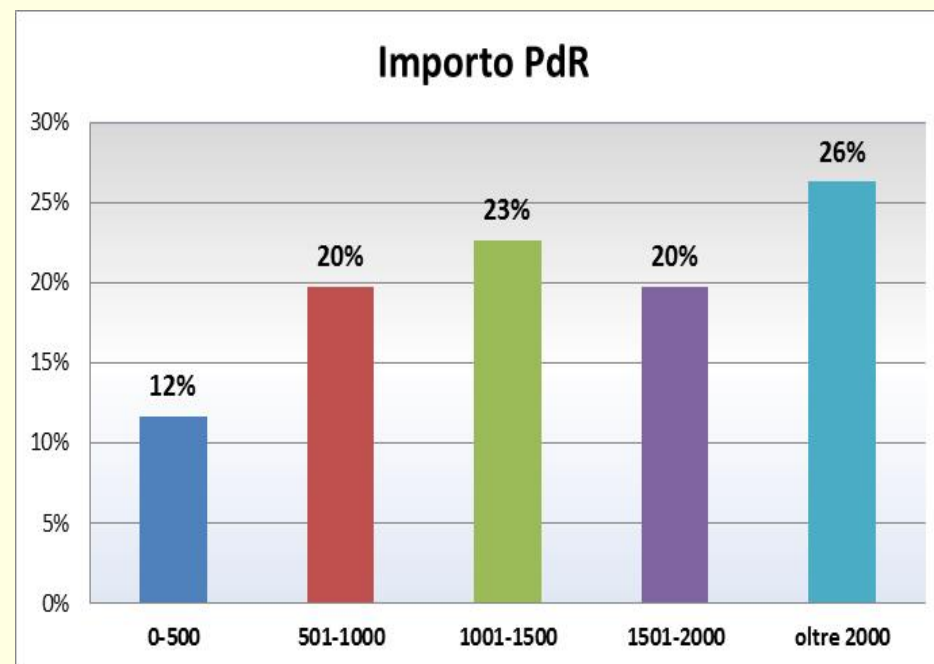
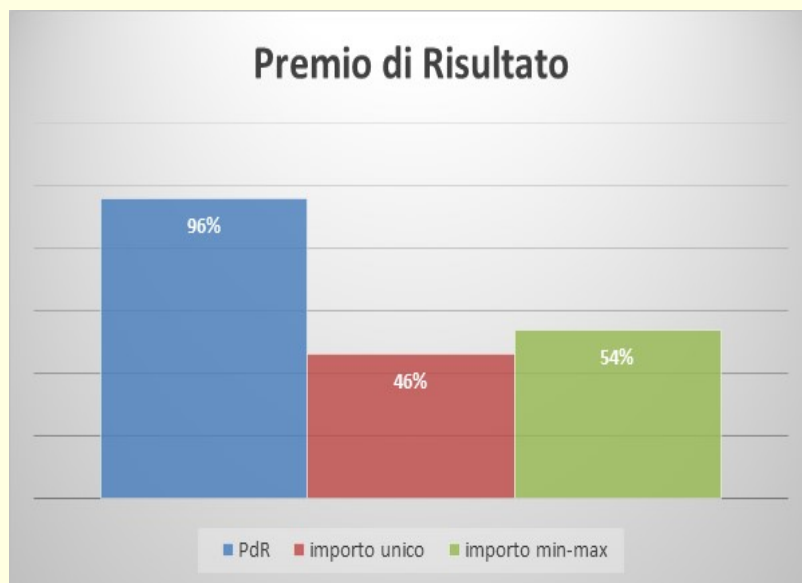
Nuove piste di contrattazione per la professionalità



Contrattazione salariale a prevalenza variabile e per risultati

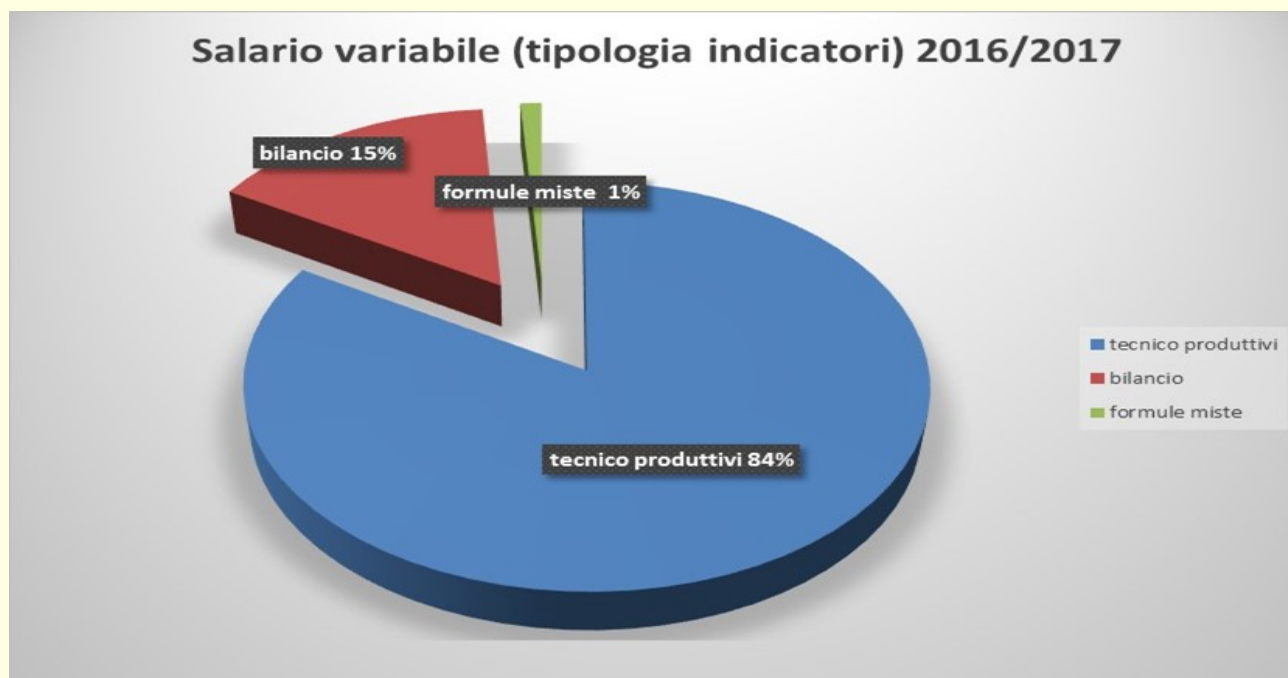


L'ammontare dei premi di risultato presenta un ampio spettro

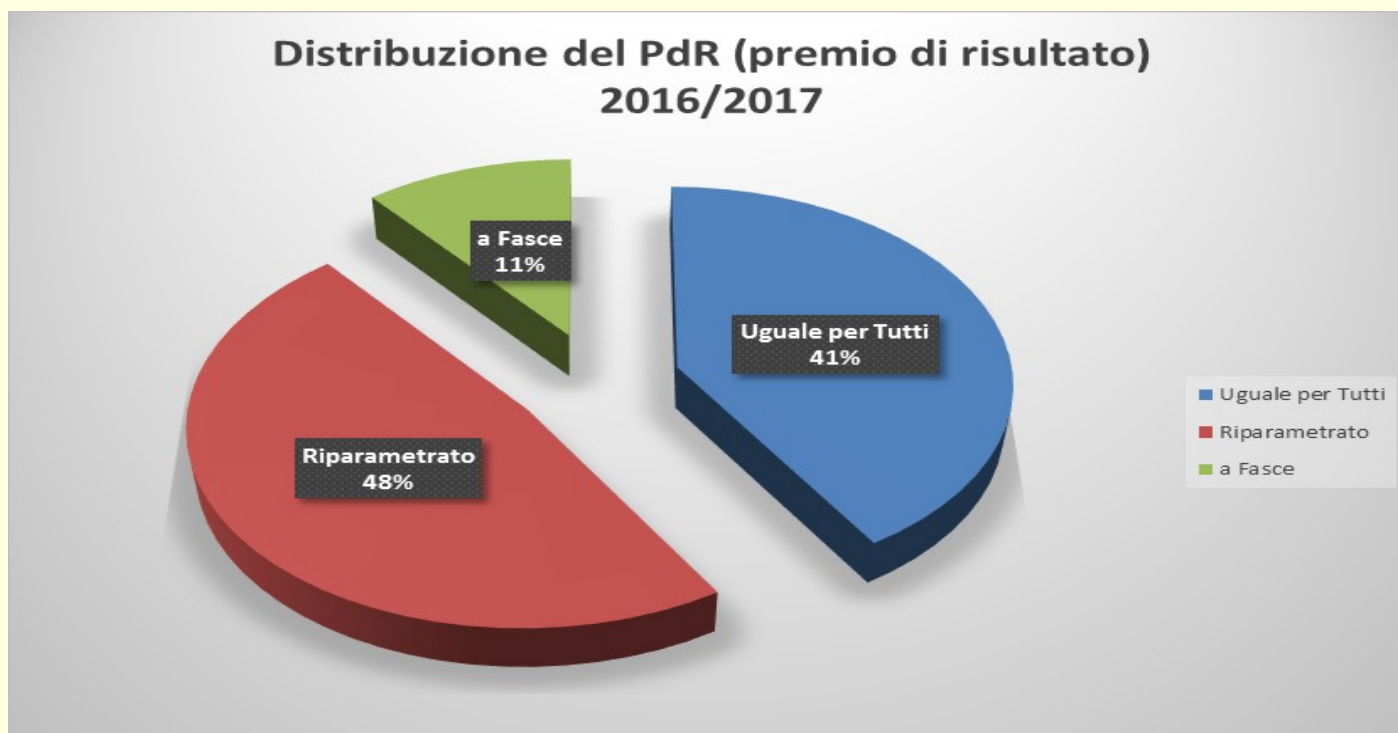


L'importo medio del PdR è di 1588,46.

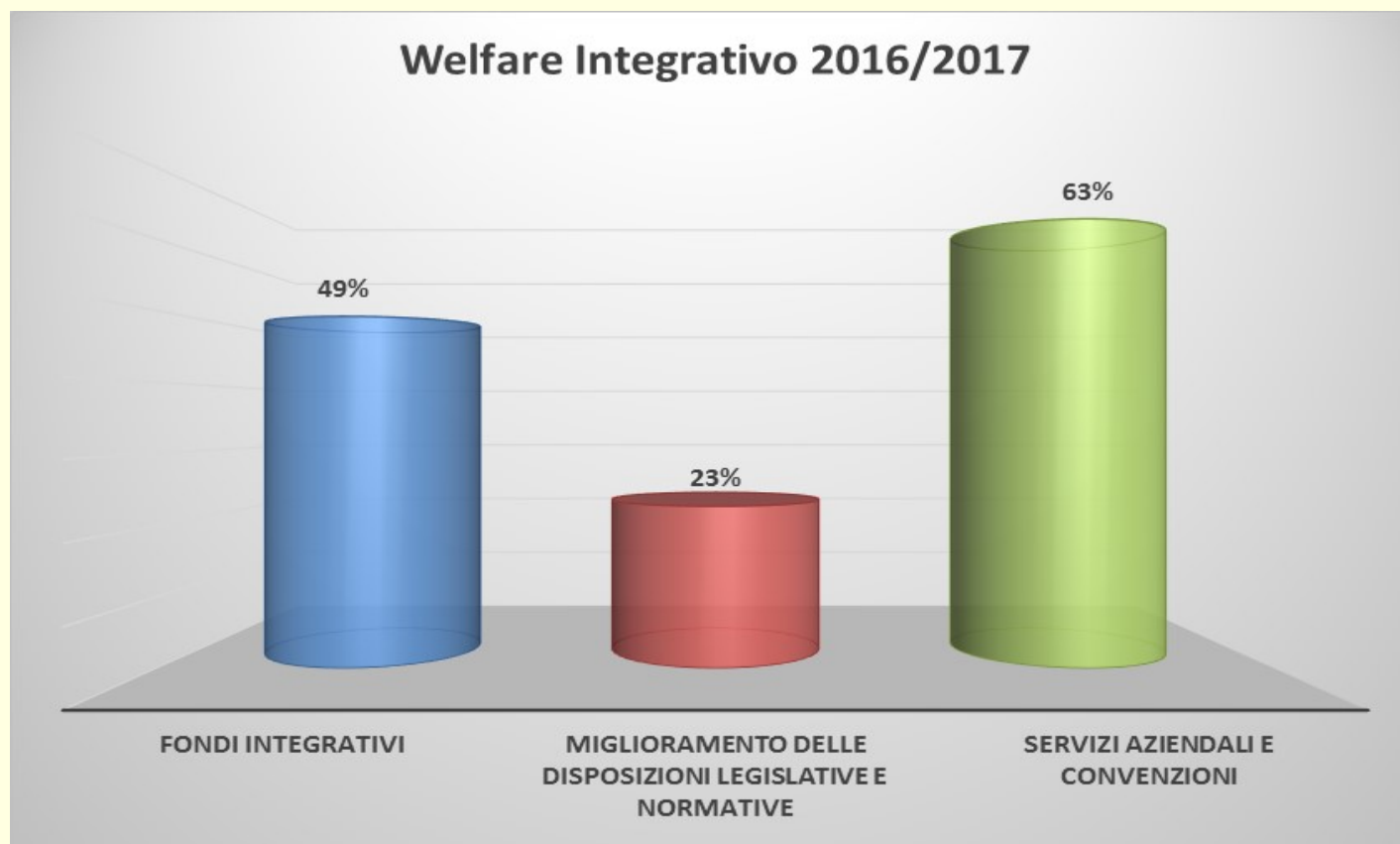
Prevalenza di indicatori produttivi e fisici



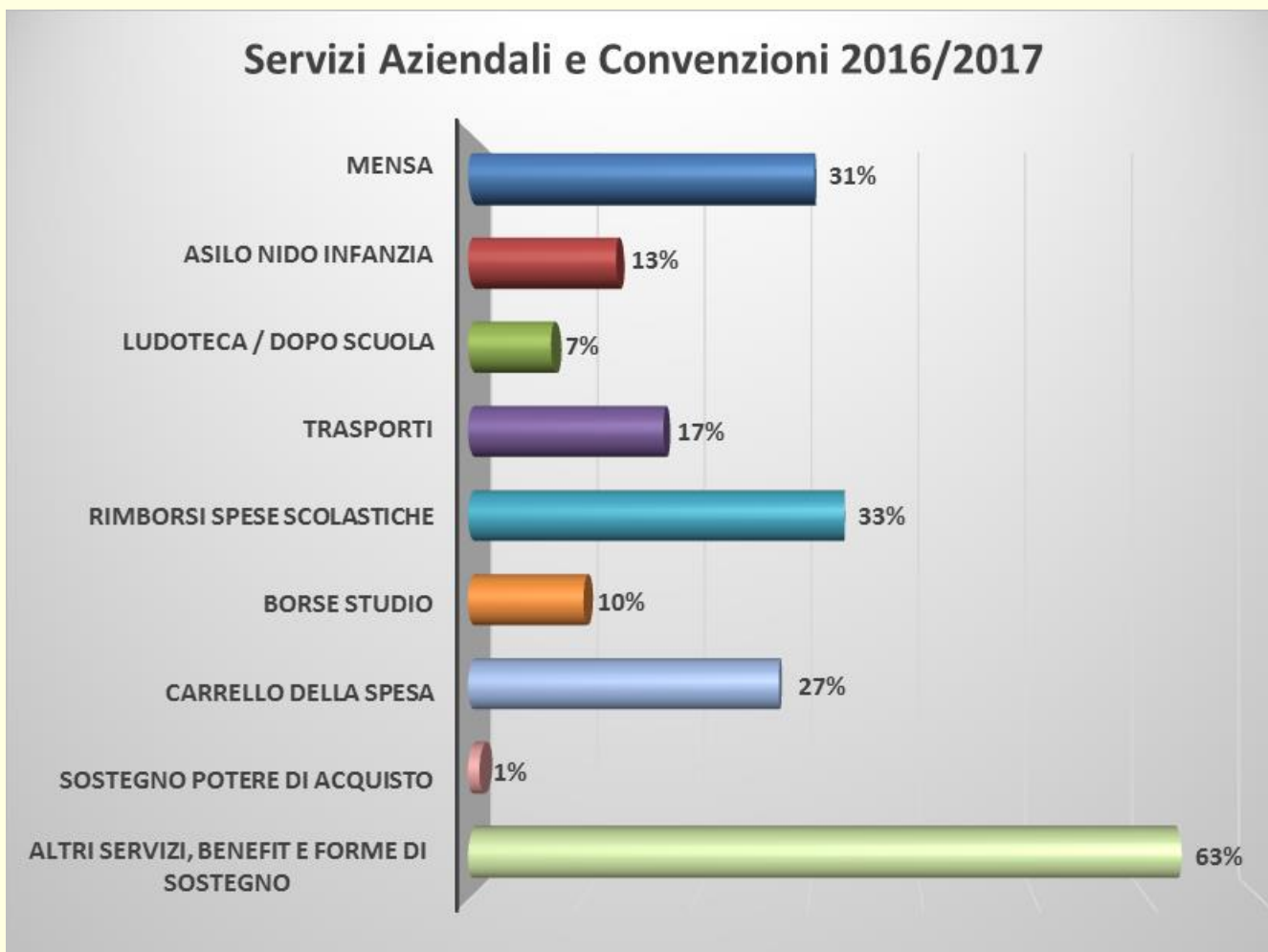
La logica dell'uguale per tutti è superata dal riconoscimento del valore del lavoro



Il welfare Integrativo

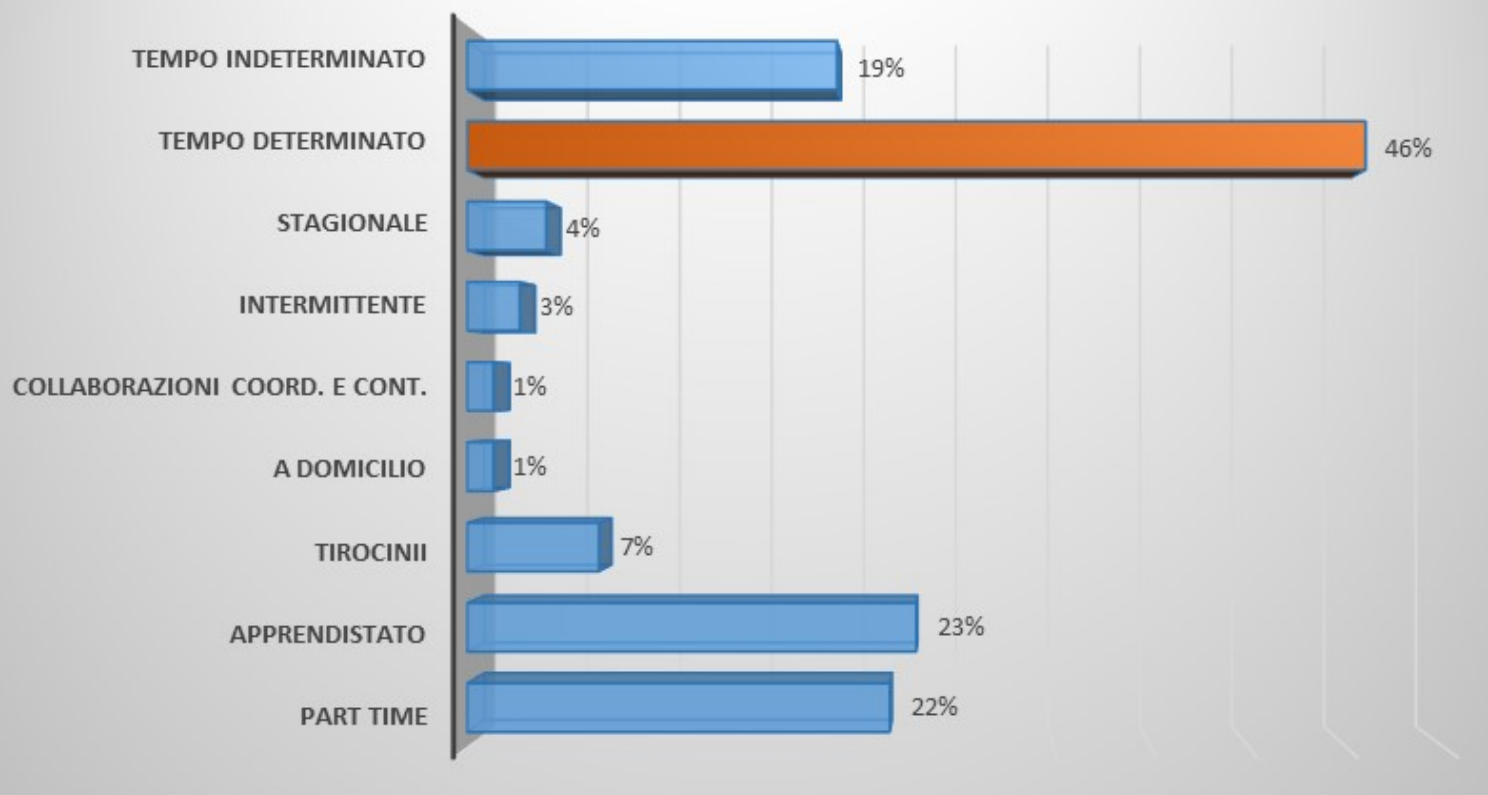


Il welfare si diffonde su prestazioni plurali

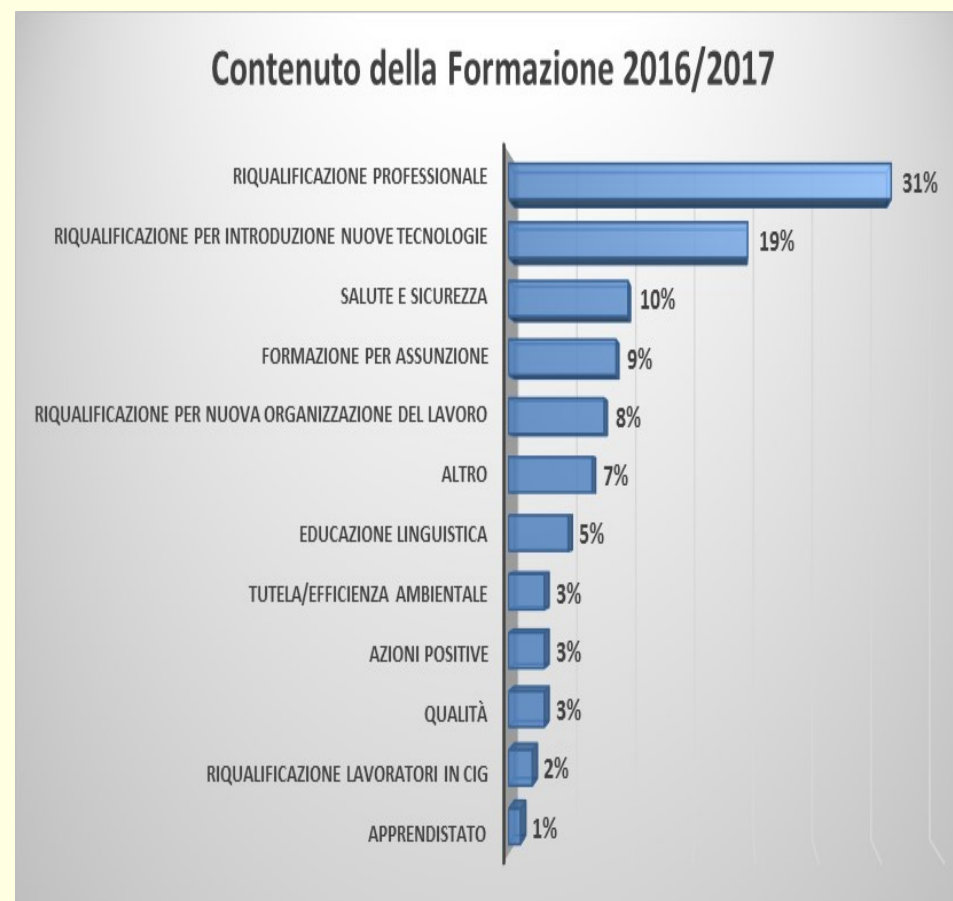
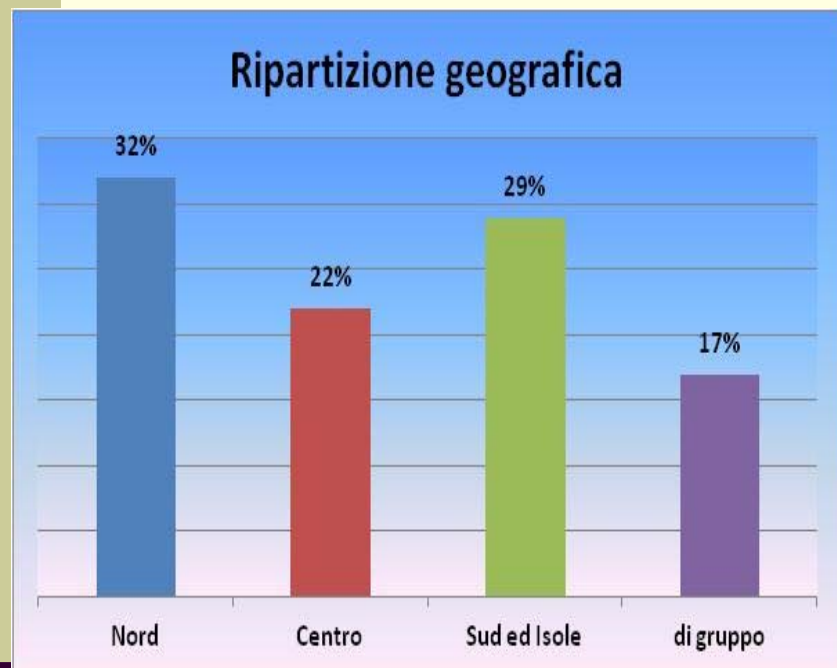


Mercato del Lavoro

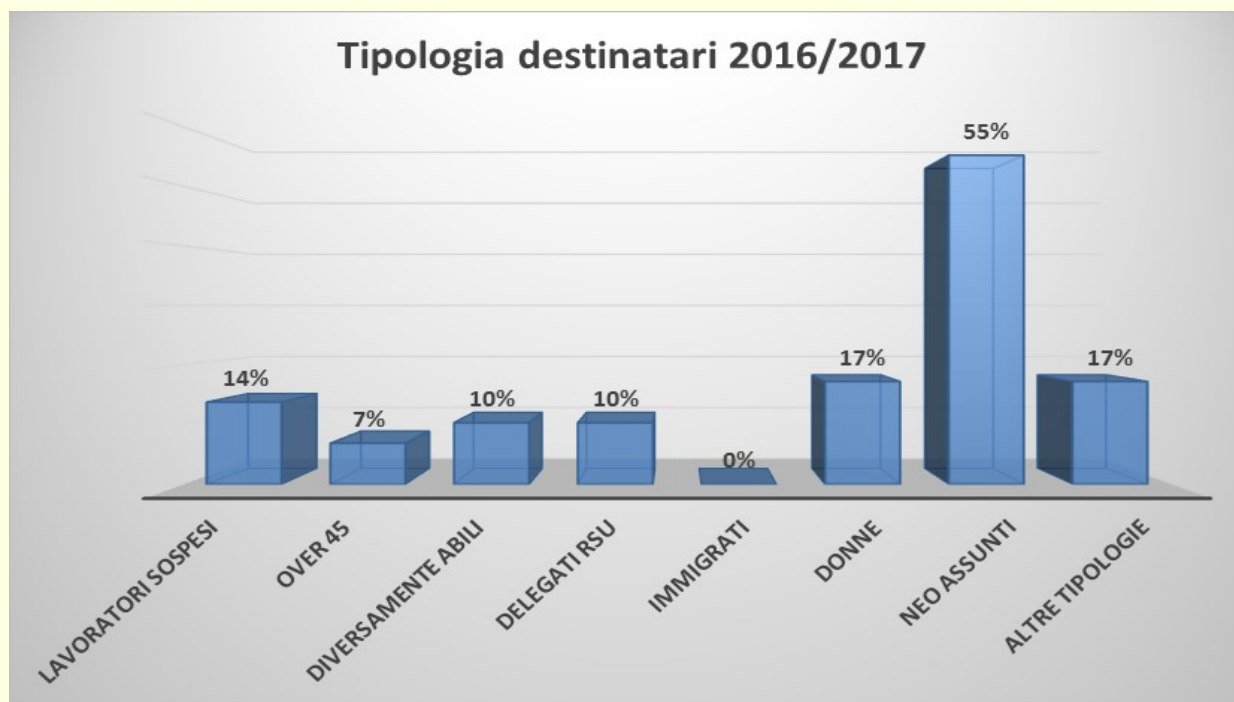
Tipologia Rapporti di Lavoro 2016/2017



Formazione



Tipologia destinatari formazione



Riflessioni

- La Contrattazione si conferma uno strumento efficace e flessibile per trovare soluzioni adeguate ai problemi e rispondere alle esigenze dei lavoratori
- Tende a confermarsi dove si attua, mentre fa fatica ad affermarsi dove non c'è esperienza in materia: importanza delle normative a sostegno
- Lentamente il modello tende ad evolvere dalla distribuzione dei risultati alla creazione dei risultati per poi ripartirli
- Dobbiamo riconoscere che ci sono temi che vanno sviluppati, qualificati, innovati
- Per estendere la contrattazione ci sono modalità da sviluppare più di quanto si sia riusciti a fare finora: la contrattazione territoriale e di filiera.



“Le buone pratiche”

Roma, 17 Luglio 2018

Il metodo di rilevazione delle Buone Pratiche

L'individuazione delle buone pratiche avviene in OCSEL su SEGNALAZIONE da parte chi inserisce l'accordo

la segnalazione è espressione di una:

una *valutazione soggettiva* accompagnata da una *valutazione oggettiva*, sulla base della presenza o meno nell'accordo di alcuni **Indicatori** che abbiamo individuato in:

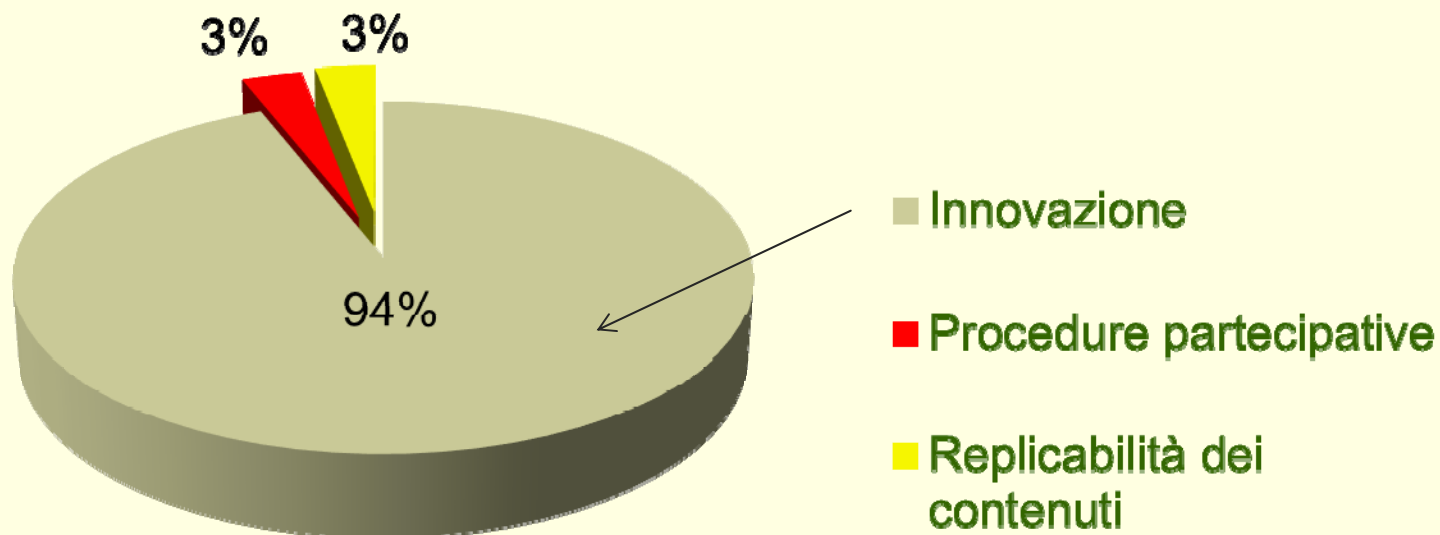
- ✓ **Innovazione:** con indicazione delle materie innovate
- ✓ **Formalizzazione di prassi partecipative:** come altro indicatore che contraddistingue un accordo come buona pratica
- ✓ **Replicabilità del contenuto** in altri contesti territoriali e settoriali

i risultati sono:

- ❑ **Informazioni di carattere quantitativo** ..% delle buone pratiche e degli Istituti contrattuali innovati sul totale degli accordi stipulati
- ❑ **informazioni di carattere qualitativo** sul **contenuto** degli accordi (che non possono prescindere da una lettura accurata anche del testo degli accordi)

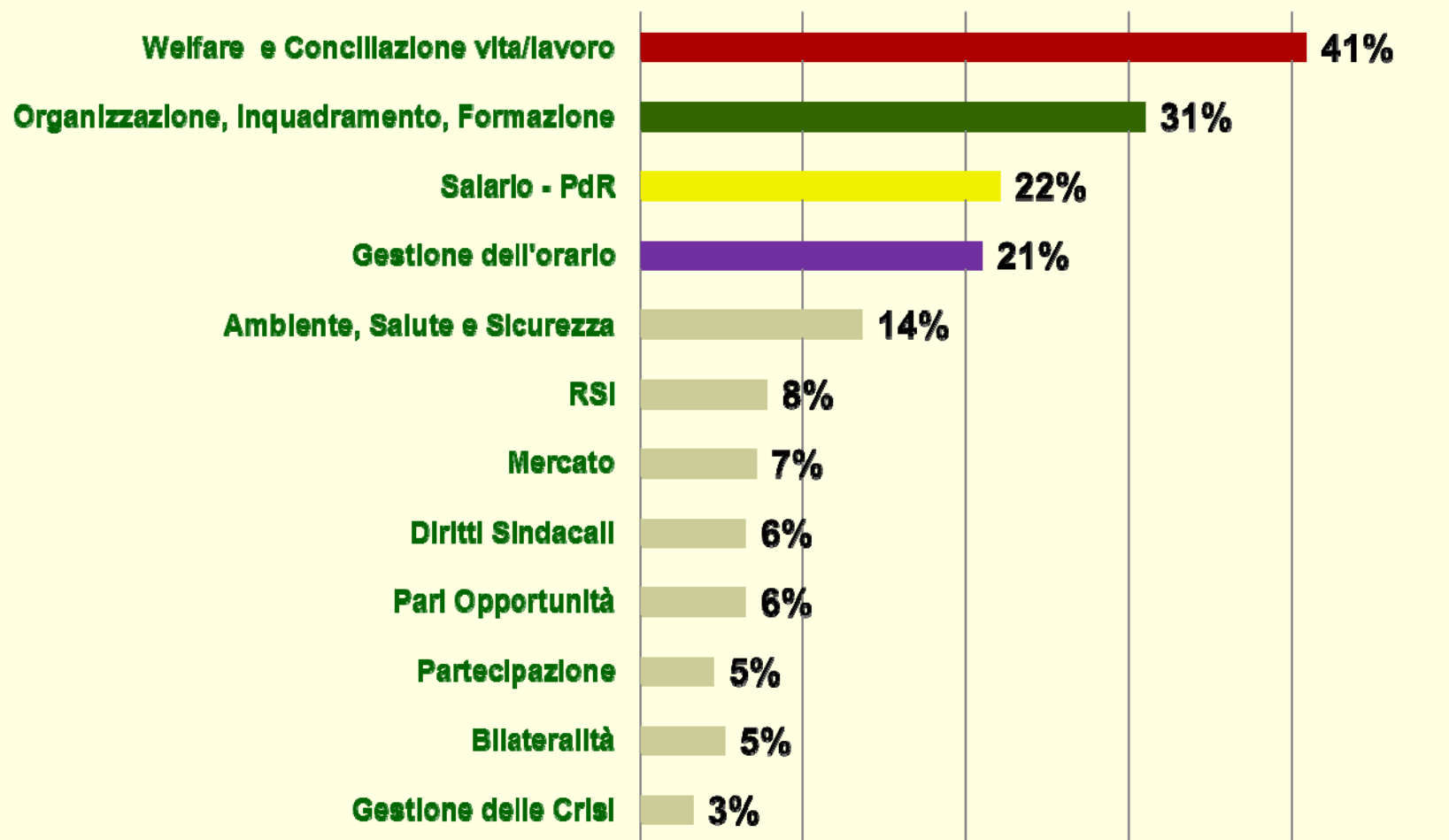
*Informazioni di carattere quantitativo
le buone pratiche rappresentano il 7% degli accordi analizzati*

Buone Pratiche 7%
(il 94% contiene elementi innovativi)



Istituti contrattuali dove sono contenuti elementi innovativi

94% Innovazione in:



Informazioni di carattere qualitativo quali sono le prestazioni regolamentate nel 41% del Welfare

Al 1° posto con il 32% troviamo prestazioni di **INTEGRAZIONE AL REDDITO** (rimborsi per spese scolastiche/asilo nido, carrello della spesa, buoni spesa/carburante, servizio mensa, fondo sostegno affitto e coperture assicurative agevolate)

Al 2° posto con il 20% il **MIGLIORAMENTO DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE e LEGISLATIVE** (soprattutto in tema di **congedi parentali** come incremento dei giorni di permesso per paternità (*in alcuni accordi fino a 10 giorni*) e fruizione delle **ferie solidali** con ampliamento e estensione anche ai familiari diretti)

Al 3° posto la **CONCILIAZIONE DEI TEMPI** con il 12% (flessibilità oraria, maggiore propensione alla concessione del part-time per le lavoratrici madri, servizio di *baby sitting* , ma non mancano progetti sperimentali come ad esempio uno dal titolo molto esemplificativo «Al lavoro con mamma e papà»)

Bisogna arrivare al 4° posto invece per leggere i **Servizi di CURA** (11%)- oltre ai permessi per cure parentali interessanti, *anche se meno regolamentate*, sono le disposizioni riguardanti la stipula di convenzioni con enti, società cooperative per i servizi di assistenza ai **familiari anziani e disabili** e il **servizio di maggiordomo aziendale**

In ultimo alla classifica (7%) i **servizi RICREATIVI /TEMPO LIBERO/ SALUTE E BENESSERE** (sconti, convenzioni per colonie e campus per i figli dei dipendenti, agevolazioni varie per viaggi, shopping, salute e benessere e tempo libero, promozione e diffusione della cultura «zero infortuni» per garantire il benessere dei lavoratori, permessi di scopo per visite specialistiche preventive)

Tutte iniziative volte a migliorare il benessere individuale e familiare dei lavoratori.

31% - Organizzazione del lavoro, Inquadramento, Formazione con misure diverse ma conseguenziali al processo di cambiamento organizzativo delle aziende

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (42%)

- Diffuso utilizzo dello **Smart working** sia in forma sperimentale che con la costituzione di commissioni paritetiche *ad hoc* sul tema
- Polivalenza e polifunzionalità** del personale per raggiungere obiettivi di efficienza prefissati dall'azienda e **il loro riconoscimento** a livello di inquadramento
- Costituzione di gruppi di lavoro** per governare e ottimizzare i processi

INQUADRAMENTO (38%)

- Istituzione di ulteriori specificazioni per l'inquadramento professionale e i passaggi di livello collegati al cambiamento organizzativo e ai percorsi formativi
- Individuazione dei criteri per la valutazione e il riconoscimento della professionalità**

FORMAZIONE (20%)

- Analisi delle professionalità presenti in azienda e **mappatura delle competenze e delle conoscenze**. Alla mappatura si lega il conseguimento di un salario professionale e la possibilità per ciascun lavoratore di richiedere percorsi formativi individualizzati
- Istituzione di Commissioni paritetiche per il **monitoraggio dei fabbisogni formativi** e programmazione degli interventi formativi



22% - Elementi innovativi in materia di Salario- Premio di Risultato

Il premio di risultato oltre ad essere incrementato nel suo valore massimo, viene profondamente rinegoziato nei parametri di distribuzione e negli indicatori

- ❑ **L'importo massimo** del PdR arriva a superare, in alcuni accordi, i 2600 euro
- ❑ **Inclusione** nell'erogazione del PdR dei lavoratori con contratto a tempo determinato, somministrato e neoassunti
- ❑ Istituzioni di Commissioni paritetiche di **monitoraggio e controllo** dell'erogazione del PdR
- ❑ Rinegoziazione dei parametri su cui poggia il PdR molto più aderenti alle esigenze di reale misurazione del contributo del lavoro alla creazione del valore aziendale (ad esempio infortuni, tempi di consegna e costi della non qualità diventano parametri fondamentali).

21% - Elementi innovativi in materia di Orario di Lavoro

Titoli tradizionali ma che sottendono una distribuzione più equa dei carichi di lavoro

- Sperimentazioni di nuovi modelli di orario lavorativo, come l'orario a *menù*
- nuove indennità per il lavoro nei giorni festivi
- conversione** del premio di produttività **in tempo**. La contrattazione si avvia verso una nuova strada, quella di permettere alle persone, a secondo delle proprie esigenze, di «comprare tempo»
- nuova organizzazione aziendale che permette programmazioni plurisettimanali degli orari e la volontarietà del lavoro domenicale, accompagnata da maggiorazioni ulteriori rispetto ai CCNL di riferimento

Elenco di Buone Pratiche – *in sintesi*

(altri temi *Pari Opp- RSI- Partecipazione*)

- ❑ **Accordo Mellin e Nutricia**, relazioni industriali partecipative, welfare variegato, formazione, conciliazione vita lavoro
- ❑ **Accordo Unicredit**, creazione di nuove tutele per la valorizzazione professionale dei lavoratori, nonché nuovi strumenti per la conciliazione vita-lavoro
- ❑ **Merck Serono**, Progetto sperimentale di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità
- ❑ **Danone**, solidarietà con interventi sulle pari opportunità e ai diversamente abili
- ❑ **Luxottica** strumenti di governance bilaterale del welfare, nuove proposte e servizi attraverso l'analisi dei bisogni dei singoli
- ❑ **Gucci**, l'accordo aziendale definisce un nuovo modello di inquadramento
- ❑ **Sma Simply**, una contrattazione difensiva sull'orario di lavoro con attenzione alla conciliazione
- ❑ **Ferretti Group**, tra Innovazione e Partecipazione
- ❑ **Coop Lombardia, Incremento Aspettativa per Donne Vittime di Violenza**
- ❑ **Lamborghini**, Contrattare L'alternanza Scuola Lavoro
- ❑ **Unicredit**, flessibilità oraria per chi lavora
- ❑ **Esselunga, la contrattazione innova il lavoro di domenica**, *l'esclusione dalla programmazione del lavoro domenicale di padre e madre di bambini sotto i tre anni e di lavoratori che assistono persone disabili o con patologie gravi e continuative*
- ❑ **Campari**, più relazioni industriali e partecipazione
- ❑ **Buzzi Unicem, responsabilità sociale e il volontariato**
- ❑ **Manfrotto, la partecipazione dei lavoratori**
- ❑ **Lidl**, Flessibilità contrattata, organizzazione e orario di lavoro, salute e sicurezza, welfare aziendale
- ❑ **Alstom Ferroviaria**, formazione continua, incremento del premio e ridefinizione degli indicatori, inclusione lavoratori con contratto somministrato e neo assunti
- ❑ **Starhotels**, possibile parziale traduzione in welfare a scelta del dipendente, esternalizzazione, formazione continua fornita dalla bilateralità.
- ❑ **Heineken, Istituzione di "comitati paritetici permanenti" su formazione, sviluppo delle competenze, conciliazione, responsabilità sociale, ambiente e welfare, impegno dell'azienda a contrastare il dumping contrattuale per le società in appalto**
- ❑ **Naturcoop**, conciliazione vita lavoro
- ❑ **Amazon, storico primo accordo in Amazon sull'organizzazione del lavoro, job rotation omogenea nelle mansioni e nei carichi di lavoro, regole per i riposi, maggiorazioni, affermazioni del ruolo delle RSA**

SPERIMENTAZIONE DELLO SMART WORKING : Accordo **SIEMENS** 6 giugno 2017, **ENEL** 4 aprile 2017, **Ferrovie dello Stato** 2 maggio 2017

Accordi nei quali vengono colte e sviluppate tutte le principali tendenze che la contrattazione aziendale sta presentando

- Incremento del premio variabile per obiettivi e parziale trasformazione in welfare a scelta del lavoratore
- Sviluppo della contrattazione sulla *conciliazione vita lavoro*, elemento decisivo per combinare competitività delle impresa e benessere delle persone che lavorano
- Flessibilità oraria contrattata e di reciproca convenienza datore- lavoratore
- Istituzioni di comitati paritetici permanenti destinati ad intervenire in modo bilaterale su quasi tutti gli istituti contrattuali e soprattutto in tema di formazione continua e sviluppo delle competenze
- Welfare variegato per i dipendenti e soprattutto un welfare in prevalenza di integrazione al reddito



Una contrattazione, dunque, vivace e plurale