



***La contrattazione aziendale
negli impianti fissi del settore
costruzioni
negli anni 2015 – 2017***

Dati OCSEI

Maggio 2018

Dipartimento Lavoro, Formazione Contrattazione

Una buona produzione contrattuale

Il presente lavoro espone i risultati dell'analisi quanti -qualitativa sulla contrattazione aziendale negli impianti fissi del settore delle costruzioni dal 2015 al 2017 attraverso l'elaborazione statistica e lo studio di n° 366 accordi presenti in OCSEL¹.

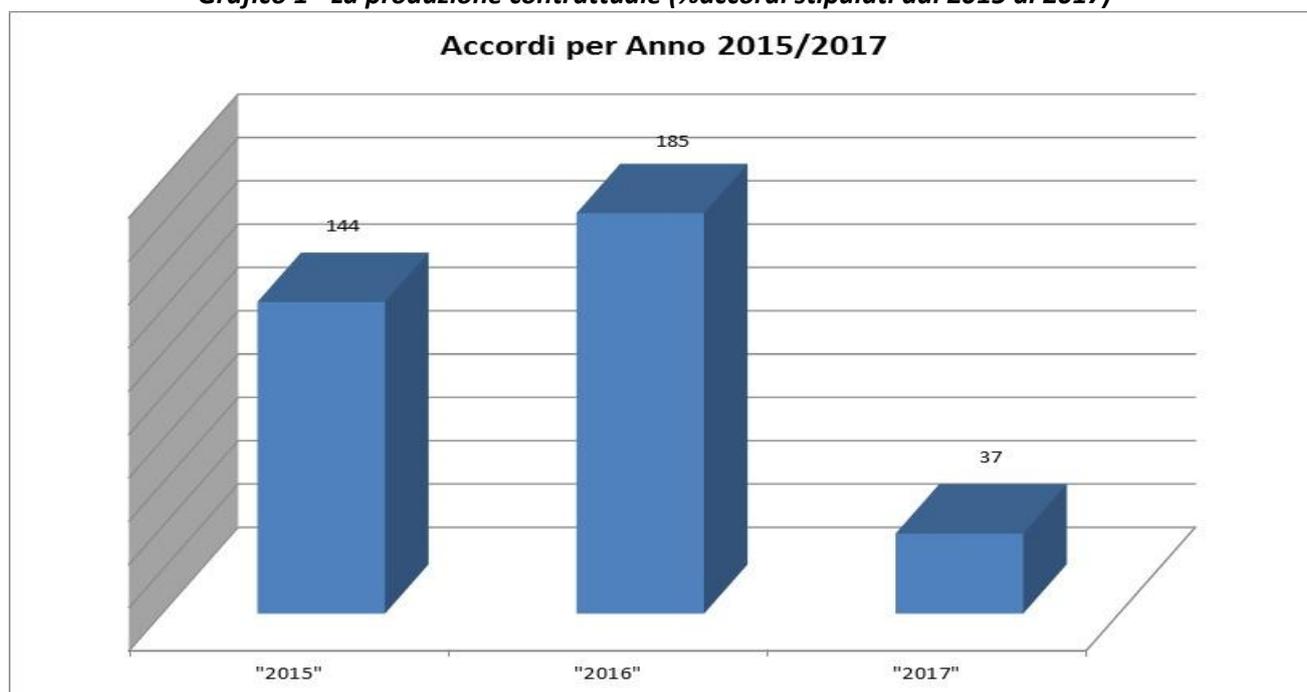
L'analisi quantitativa riguarda alcune materie quali produzione contrattuale, tipologia accordo, natura dell'accordo, accordi in deroga, distribuzione geografica, mentre quella più qualitativa analizza vari istituti contrattuali quali il Salario, la gestione delle crisi, l'orario del lavoro e la flessibilità, la formazione, l'ambiente, salute e sicurezza, indagando su tematiche che caratterizzano e distinguono l'azione contrattuale della Filca e che consentono di avere un'idea della qualità delle relazioni sindacali e delle loro tendenze, rappresentando uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svolto, nonostante la lunga fase di crisi che attanaglia il settore.

Produzione contrattuale

In tema di produzione contrattuale negli anni 2015-17(*grafico 1*), assistiamo ad una sola fase crescente che parte dal 2015/2016 in virtù di una ripresa economica non ancora completamente espansa.

¹ Ad oggi l'OCSEL racchiude circa 8400 accordi e 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.

Grafico 1 - La produzione contrattuale (%accordi stipulati dal 2015 al 2017)



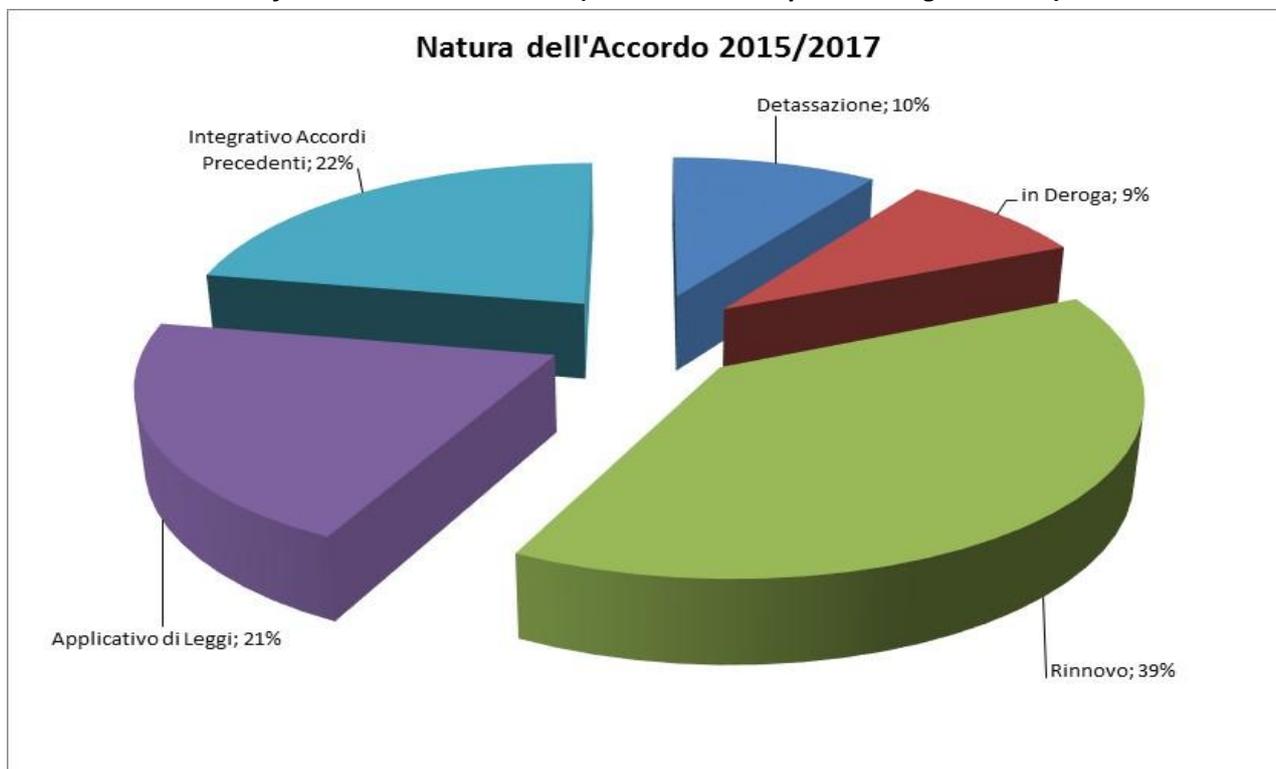
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Natura Accordo

Per quanto attiene alla Natura degli accordi (*grafico 2*) al primo posto al primo posto troviamo gli Accordi di Rinnovo con **il 39%**, al secondo posto gli Accordi Integrativi di precedenti accordi aziendali con **il 22%** e gli Applicativi di Legge(L.223/91 e 236/93) con **il 21%**. Al terzo posto con **il 10%** gli Accordi sulla Detassazione e in ultimo gli Accordi in Deroga con **il 9%**.

Complessivamente considerati i dati, a parte quelli di Rinnovo, ci indicano che questi anni sono ancora una volta contrassegnati dalla stipula di contratti sulla gestione delle Crisi in via di superamento.

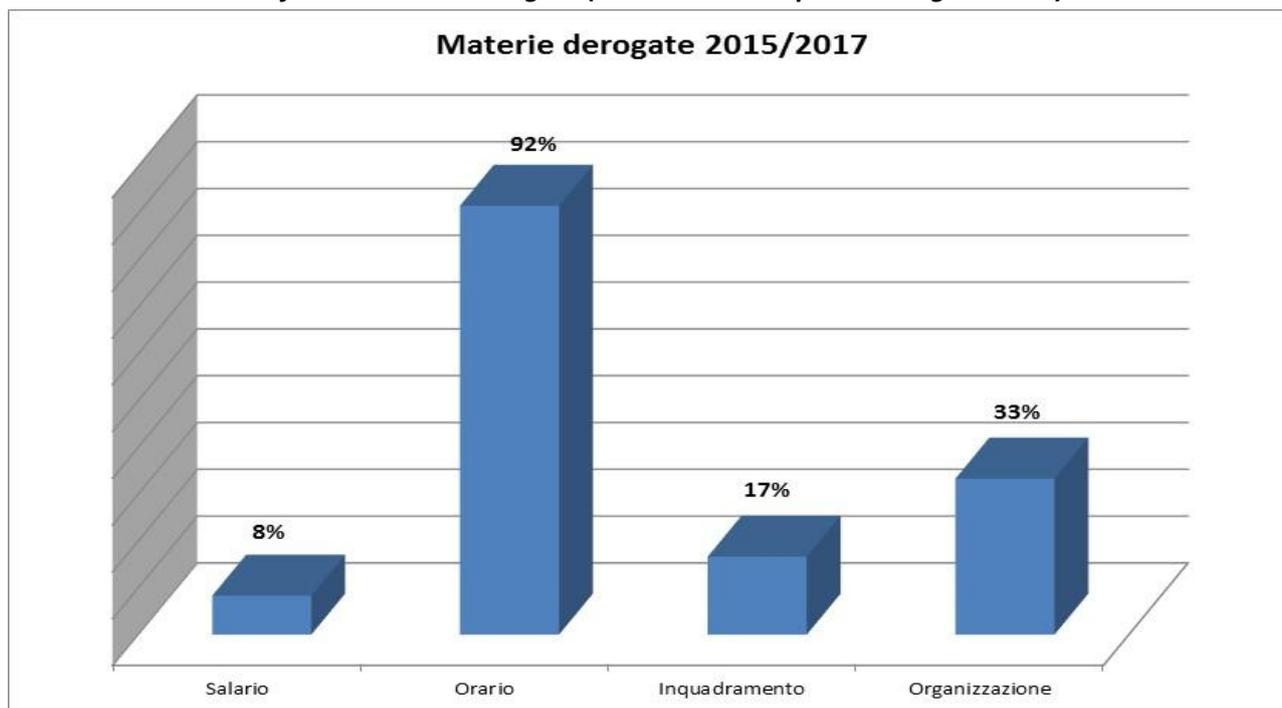
Grafico 2 – Natura accordo (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Non mancano casi di accordi *in Deroga* (9%) e le materie maggiormente derogate sono l'Orario di lavoro con il 92%, l'organizzazione del lavoro con il 33% e il 17% l'inquadramento. Un 8% riguarda il Salario (*grafico 3*).

Grafico 3- Materie derogate (% sul totale complessivo degli accordi)



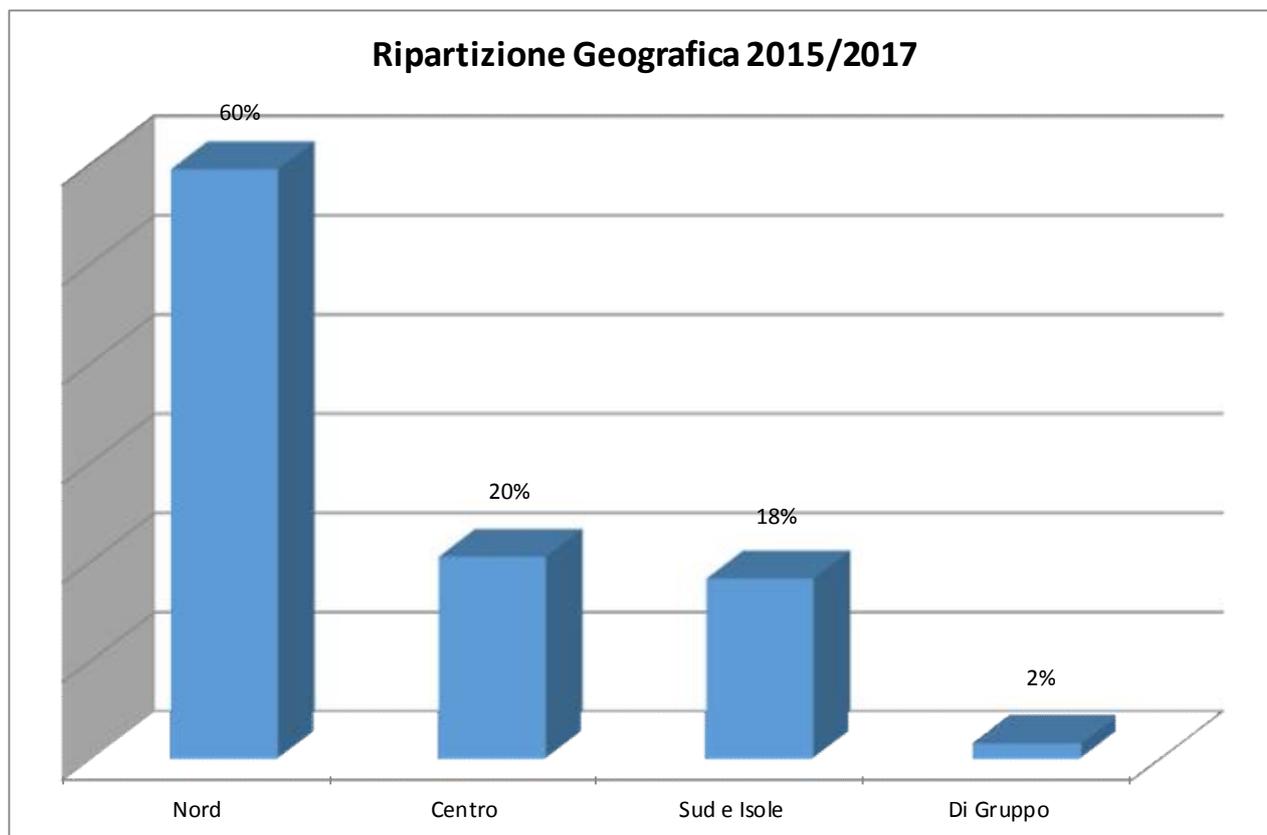
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Distribuzione geografica

La distribuzione geografica ²mostra una prevalenza di accordi siglati dalle aziende situate nelle Regioni del nord-Italia (60%); tuttavia non residuale e significativa è la contrattazione svolta nelle Aziende situate nelle Regioni del Centro (20%) , Sud e Isole (18%), risultando questa superiore rispetto alle medie finora registrate in generale da Ocsel. Bassa è la percentuale di produzione contrattuale nelle Aziende di Gruppo validi per tutto il territorio nazionale (2%), inferiore rispetto ad altri settori manifatturieri (*grafico 4*).

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.

Grafico 4 - Ripartizione Geografica (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Crisi in via di

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 **2015/2017 (Totale Accordi 366)** in testa alla graduatoria nel biennio troviamo il Salario che raggiunge la percentuale del 54% nel 2017 rispetto al 23% del 2015.

Al secondo posto in ordine di ricorrenza delle materie troviamo il Welfare Integrativo in aumento nel 2017 rispetto al 2016 di 12 punti percentuali (18% nel 2016, 30% nel 2017).

Rispetto alla “gestione delle crisi aziendali” assistiamo ad un’inversione di tendenza, in forte diminuzione nel 2017, dal 63% del 2016 si passa al 24% nel 2017 , mentre nell’anno 2015 persiste con una la percentuale del 54%.

Dopo la “gestione delle Crisi” e il “Salario” la materia trattata con maggiore frequenza è quella della regolazione dell’orario di lavoro in azienda occupando, in ordine alla graduatoria ,il quarto posto con il 24% nel 2017, 14% nel 2016 , 15% nel 2015.

La regolamentazione dei Diritti sindacali e dei Diritti di Informazione e Consultazione (16% nel 2015, 14% nel 2016, 22% nel 2017) occupa il quinto posto.

Segue il tema sull’Ambiente, Salute e Sicurezza che guadagna cinque punti percentuali nel rispetto al 2015 (9% nel 2015, 14% nel 2017), la regolamentazione di percorsi formativi in azienda con il 10% nel 2015, 14% nel 2017 e la regolamentazione di pratiche organizzative in azienda con l’11% nel 2015 e il 5% nel 2017.

Rispetto al 2013-14 anche il tema dell’Ambiente è in aumento nel 2015-16 (8% nel 2015-16, 4% nel 2013-14) , così come il tema relativo al Mercato del Lavoro (7% nel 2015-16, 5% nel 2013-14).

Percentuali relativamente basse, sia nel 2015-16 che nel 2017, si evidenziano per quanto concerne le Pari Opportunità, l’Inquadramento, Bilateralità , la Partecipazione, Mercato del lavoro e le RSI.

Dai dati emerge chiaramente come l’ondata di crisi e ristrutturazione settoriale che ha investito il paese si faccia ancora sentire (anche se in via di superamento) nei settori degli impianti fissi legate alle costruzioni. Tale settore sembra uscire con 1 anno di ritardo rispetto

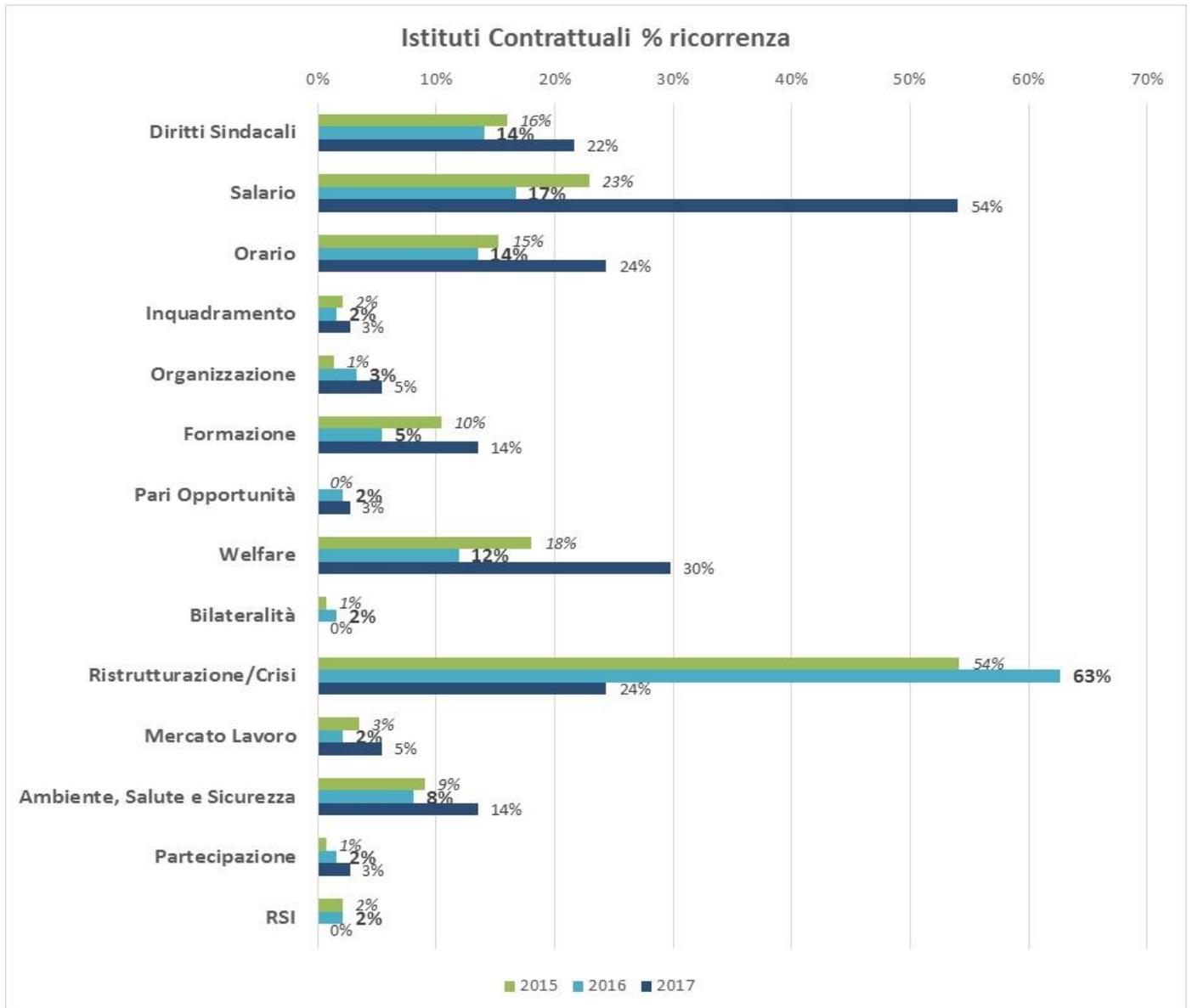
alla media generale dai processi di gestione delle crisi che ancora nel 2016 hanno dominato la contrattazione aziendale

Tuttavia anche se di pochi punti percentuali assistiamo ad una ripresa dei contenuti della contrattazione che non si caratterizzano solamente come partecipe atti a gestire le ricadute della crisi sui lavoratori, ma nuovi scenari che vedono trattate materie quali riorganizzazione aziendale ed investimenti sulla Formazione nonché sul benessere e bisogni del lavoratore in azienda attraverso la diffusione di pratiche di Welfare contrattuale (*grafico 5*).

Il 2017 risulta in ogni caso essere un anno di netta inversione di tendenza, con un forte rilancio di una contrattazione innovativa e acquisitiva.

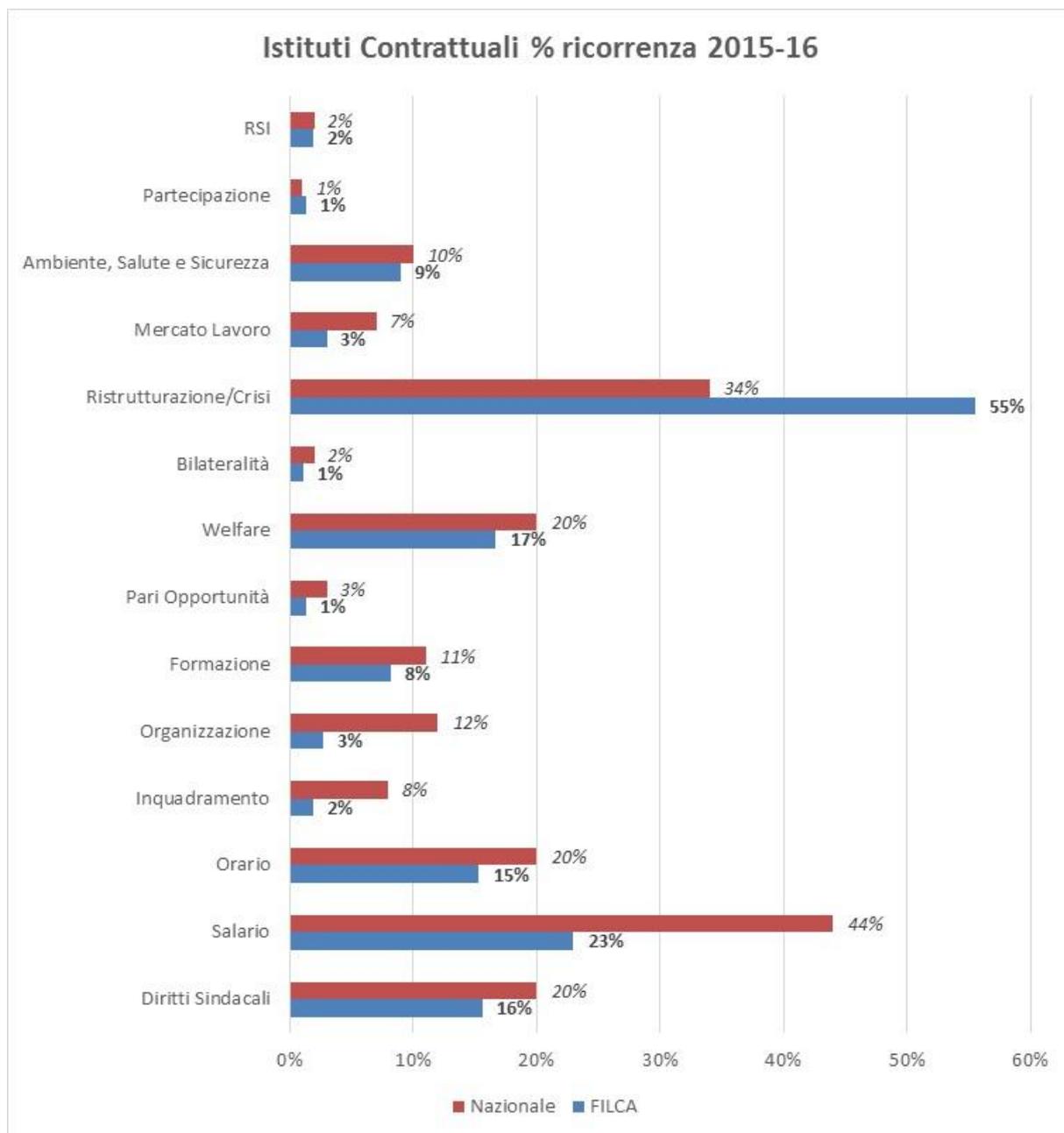
Confrontando gli stessi dati con i dati complessivi di altri settori e su panorama nazionale non si riscontrano particolari discostamenti. Segno che vi è anche su panorama nazionale una crisi in via di superamento e un ritorno ad una contrattazione acquisitiva, una regolamentazione dell'orario di lavoro sempre più diffuso, una rilevanza dei temi ambiente /sicurezza , diritti sindacali e formazione(*grafico 6*).

Grafico 5- Frequenza Istituti Contrattuali (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Grafico 6- Frequenza Istituti Contrattuali (% a confronto panorama Nazionale)

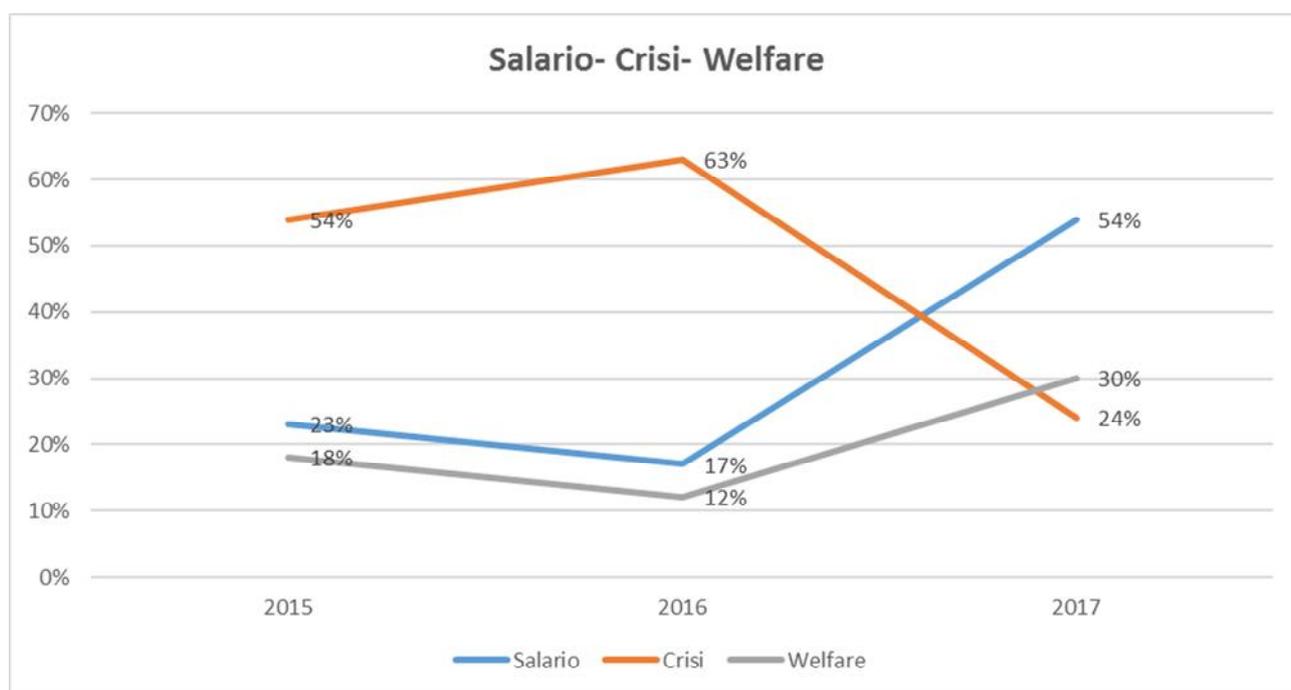


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Torna la contrattazione acquisitiva

Analizzando e comparando i dati relativi al Salario e al Welfare 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 il salario e la materia del welfare. La materia Salario dal 23% del 2015 scende al 17 % nel 2016, la gestione delle Crisi dal 54% del 2015 sale di pochi punti nel 2016 per arretrare di ben 39 punti percentuali nel 2017 (da 63% al 24%). Di riflesso il salario cresce nell'ultimo anno in cui diminuisce la crisi (dal 17% nel 2016 sale al 54% nel 2017) . Il welfare regge in periodo di crisi, mantenendo la sua percentuale di regolamentazione pressoché stabile. Nel 2017, per effetto di un arretramento della crisi aumenta la sua regolamentazione di ben 18 punti percentuale. (grafico 7).

Grafico 7 - Salario/ Crisi/ welfare (% sul totale complessivo degli accordi)



Fonte: 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 ristrutturazione, di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero, dovendosi confrontare con le scelte di politica industriale.

Difatti, dall'analisi dei 366 accordi stipulati nel 2015/2017 negli impianti fissi e presenti in OCSEL –emerge come uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda sia la gestione delle crisi con una percentuale del 54% nel 2015, 63% nel 2016 , 24% nel 2017. Relativamente all'ultimo anno si evidenzia un calo di 39 punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente.

Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali (*grafico 8*), si osserva come nel 2016 siano maggiormente negoziate le materie riguardanti Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (72%), la riduzione di organici (23%), mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (10%), ricorso ai contratti di solidarietà (8%), misura che rappresenta uno strumento molto importante per gestire l'attuale fase salvaguardando il patrimonio professionale e distribuendo il lavoro. Meno regolamentati i casi di Sospensione (3%) ristrutturazione (2%), e Cessazioni di Azienda o ramo di esse (2%).

GESTIONE CRISI

Grafico 8 - Accordi CRISI – garanzie Occupazionali (% sul totale complessivo degli accordi)



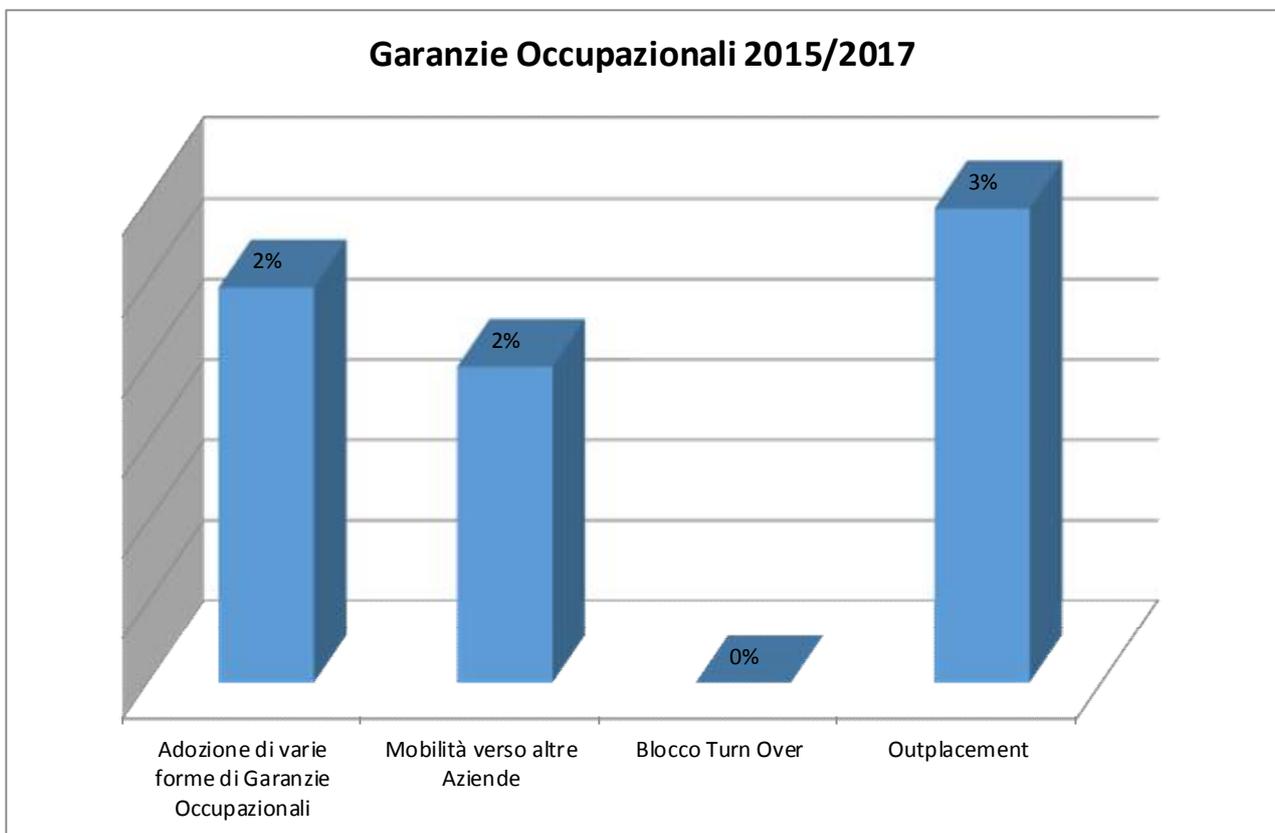
Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali (CIGO, CIGS etc...) troviamo anche la negoziazione di forme di garanzie occupazionali. Con questa contrattazione il sindacato ha mirato a verificare le motivazioni del ricorso alla Cig, a definire le modalità dell'intervento e, a concordare garanzie di non licenziamento.

Nel dettaglio (*grafico 9*) :

- **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 nell' 2% degli accordi sulle gestioni delle "Crisi Aziendali".**

- Sempre a tutela dell'occupazione un altro 2% degli accordi c.d difensivi ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate nella gestione;
- **il 3% ha riguardato 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 dei servizi messi a disposizione da parte di Centri per l'Impiego e soggetto accreditati. .

Grafico 9 - Accordi CRISI – garanzie Occupazionali (% sul totale complessivo degli accordi)



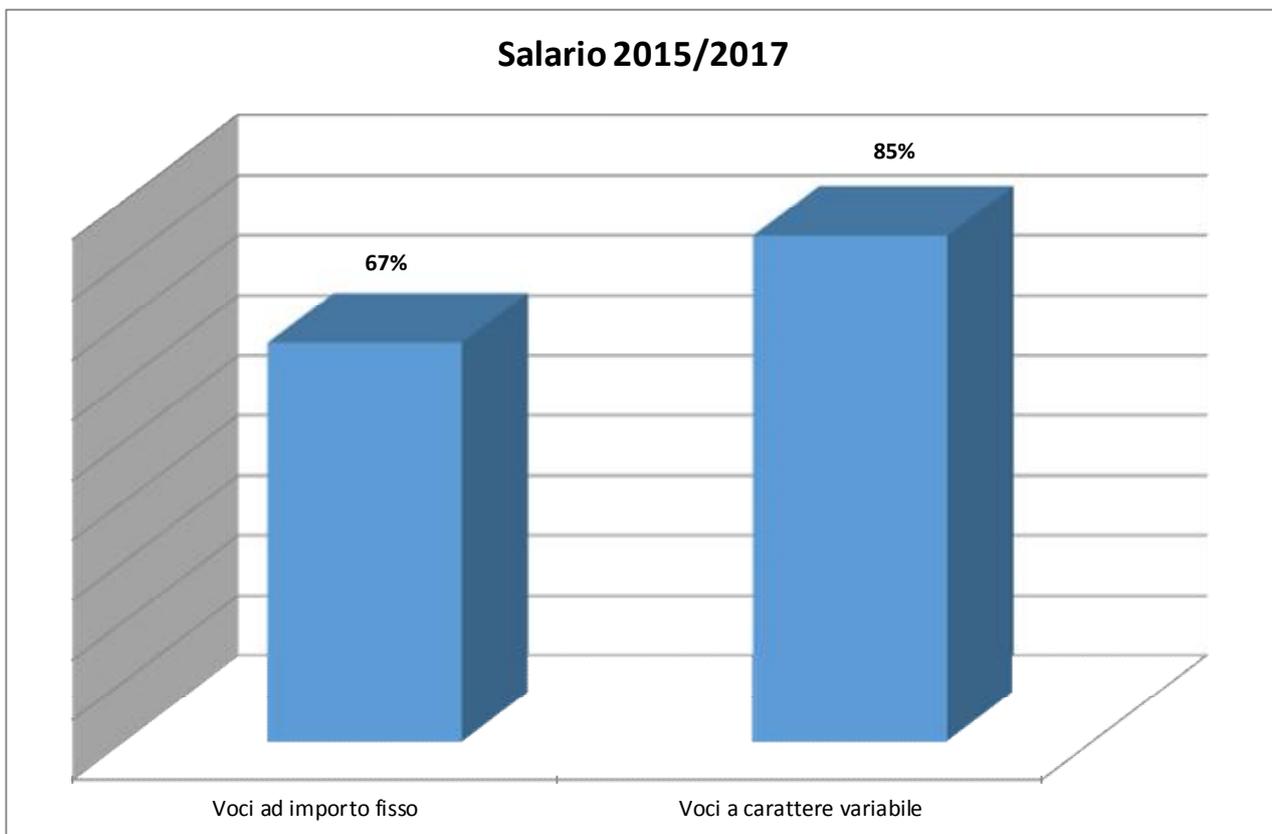
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Il Salario

Procedendo con l'analisi, si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabile e incentivante (c.d. Premi di risultato) con lo scopo di incentivare la produttività e aumentare i volumi di attività dell'azienda (85%) mentre solo il 67% istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, 14°, ecc) (grafico 10).

SALARIO

Grafico 10 - Salario (% sul totale complessivo degli accordi)

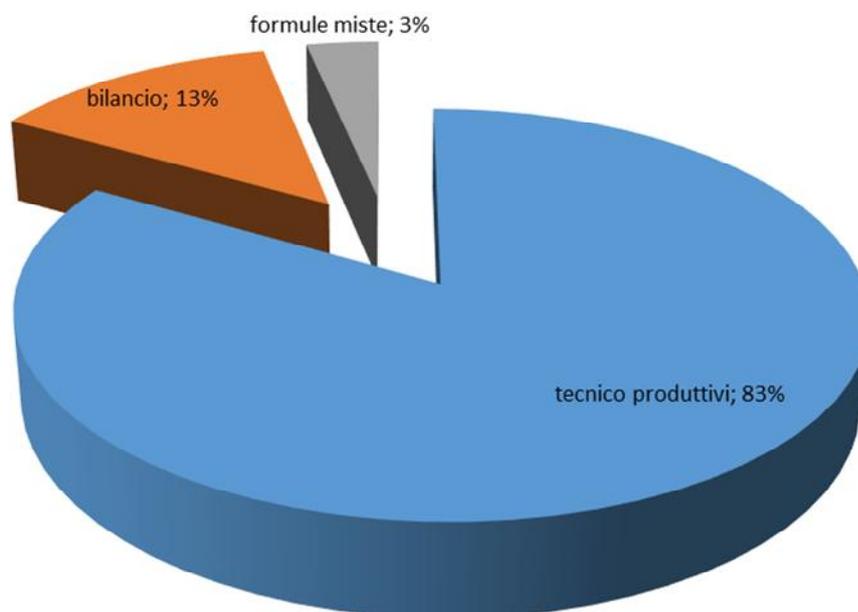


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Un altro dato interessante sembra riguardare la tipologia degli indicatori utilizzati nel determinare il premio di risultato. A prevalere è la determinazione degli indicatori tecnici-produttivi (83%), mentre molto meno utilizzati sono quelli di bilancio (13%) quasi inutilizzate le formule miste 3% (grafico 11).

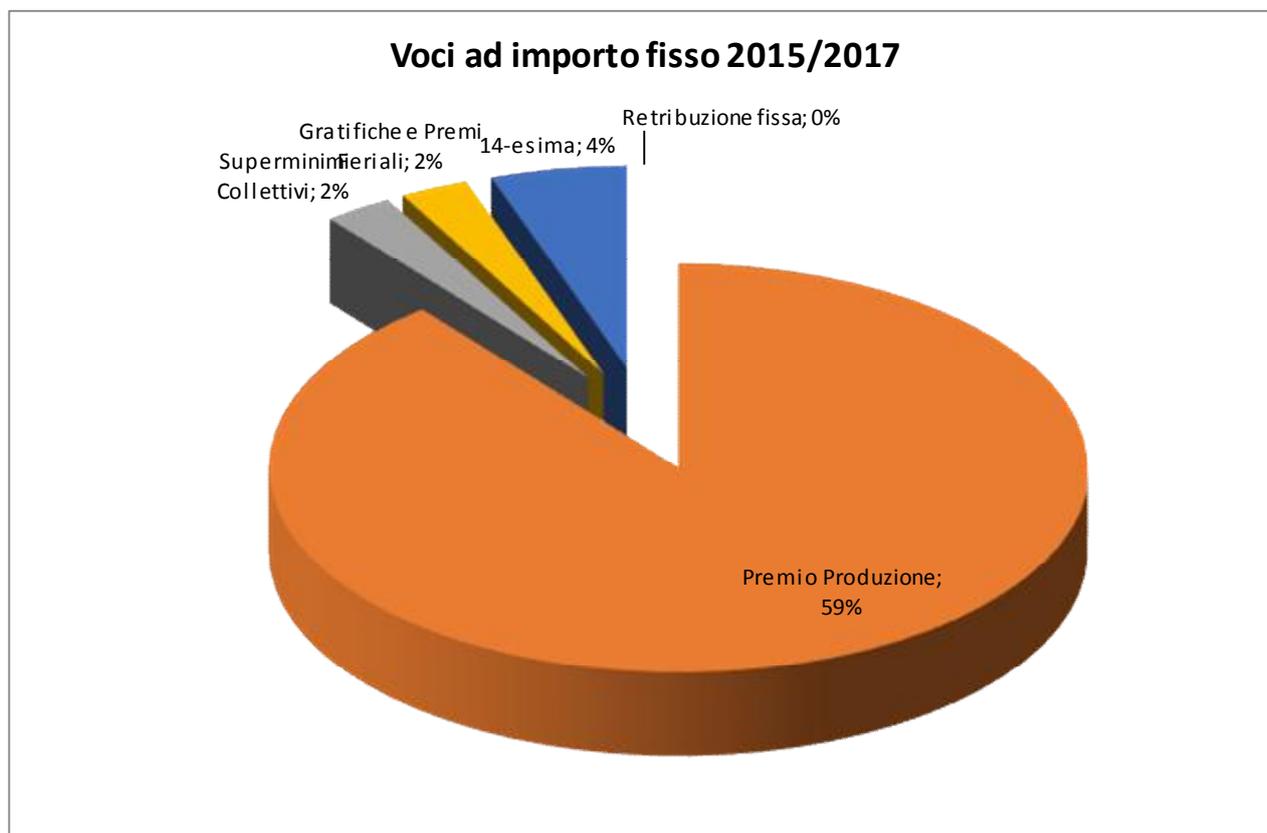
**Grafico 11- Salario Variabile e/o risultato -Tipologia Indicatori
(% sul totale degli accordi che hanno indicato un parametro)**

Salario variabile (tipologia indicatori) 2015/2017



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- una rilevante percentuale si registra nella determinazione dei premi di produzione (59%) (*grafico 12*) mentre su valori modesti si attestano le percentuali relative ai superminimi collettivi (2%), alla 14°esima (4%) e alle gratifiche e premi feriali (2%).

Grafico 12- Distribuzione PDR (% sul totale degli accordi sul PDR -anni 2015-2016)

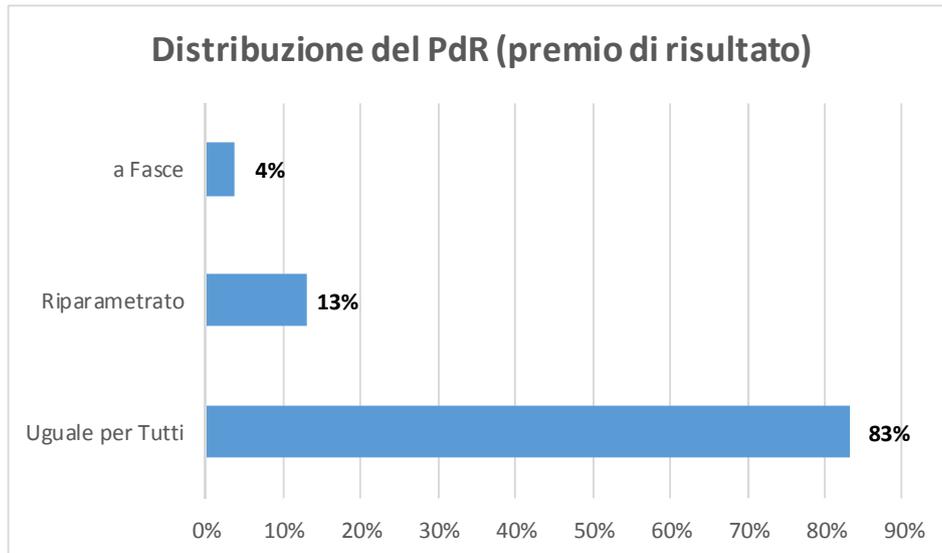


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Il 31% 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 83% degli accordi mentre riparametrato nel 13 %, a fasce nel 4% (grafico 13).

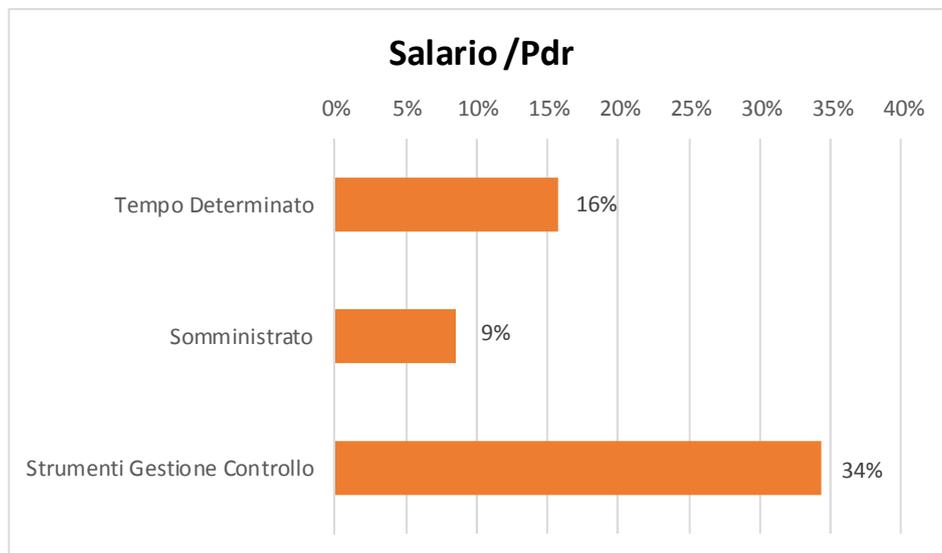
Grafico 13- PDR (altre voci)(% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2015-2017)



Fonte: 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 (28%) e ai lavoratori in somministrazione (18%). Come pure la previsione di strumenti di gestione e di controllo sull'erogazione del premio che compare nel 40% degli accordi sul Pdr (grafico 14).

Grafico 14- PDR (altre voci)(% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2015-2017)

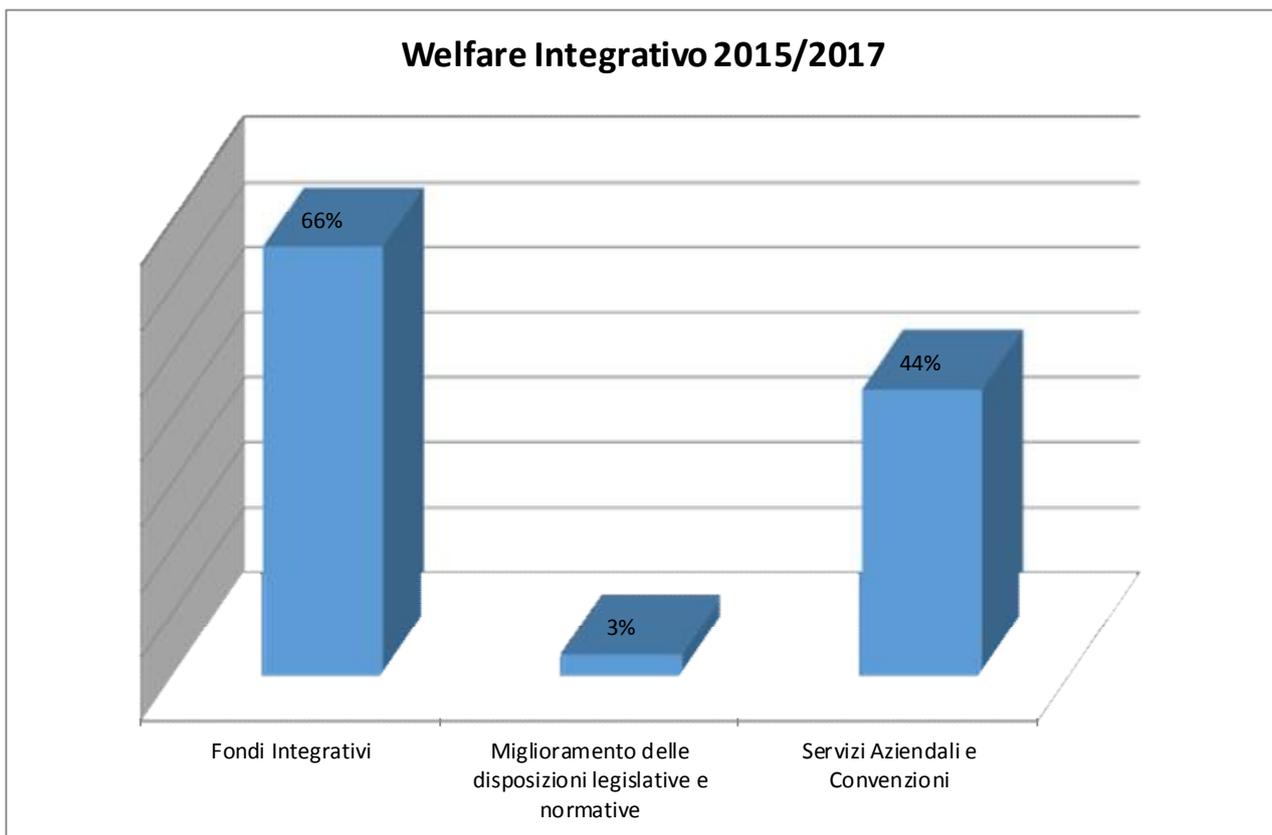


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Welfare più gestito

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 mostrano una prevalenza nel negoziare misure di welfare maggiormente gestite quali l'Assistenza Sanitaria Integrativa e la Previdenza Complementare (66%) mentre le misure di welfare più aziendale occupano un posto in percentuale inferiore (Servizi Aziendali e Convenzioni 44%, 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) e il miglioramento di disposizioni normative e legislative quali ad esempio in materia di maternità e paternità, congedi parentali, L. 104/92, malattia/infortunio etcc (grafico 15).

Grafico 15 - Welfare Integrativo(% sul totale complessivo degli accordi)

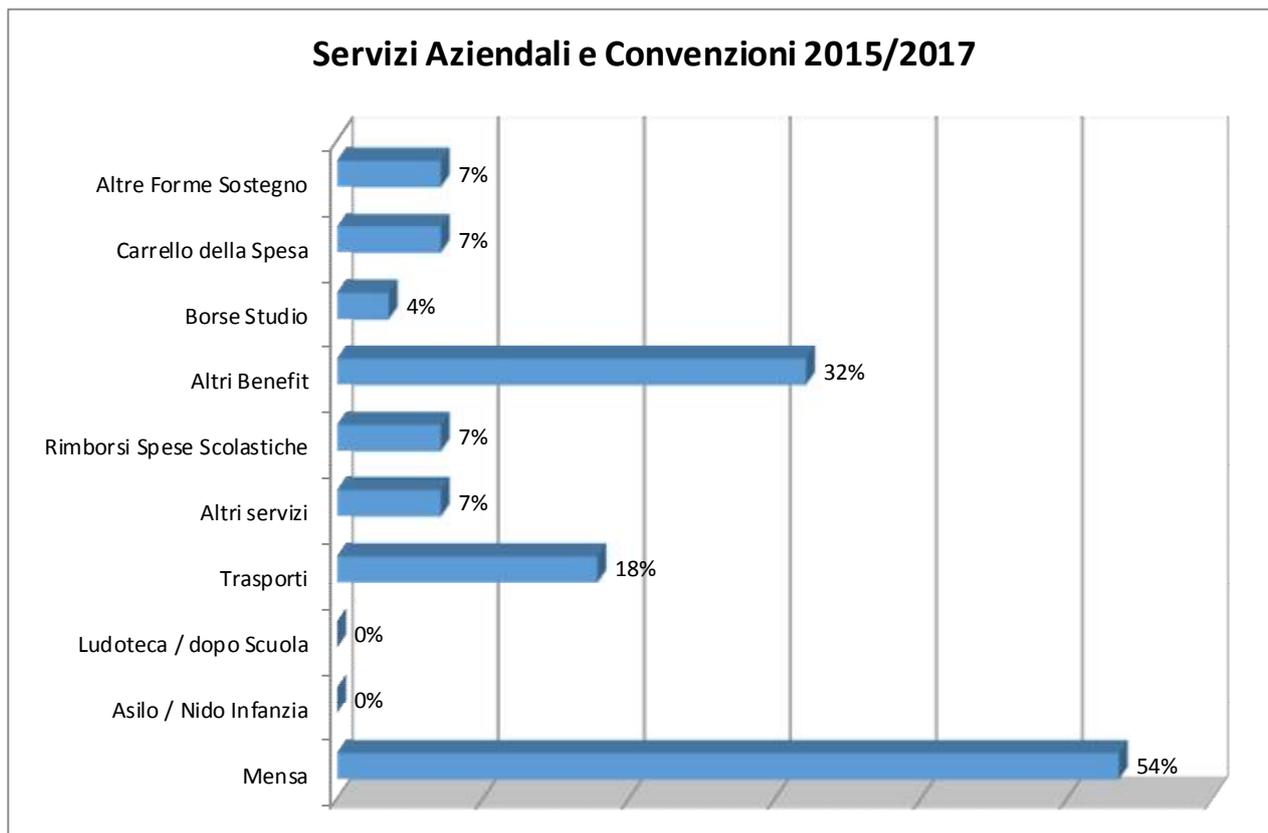


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Il welfare risulta essere in ogni caso tema sempre più centrale e diffuso nella contrattazione decentrata. Entrando nel dettaglio delle misure di welfare aziendale, al primo posto troviamo il **servizio mensa** (54%) seguono **altri benefit** 32% (cure termali, centri estivi e ricreativi, buoni carburante agevolazioni varie) e il servizio Trasporti (18%) . A parità di percentuali i

rimborsi per spese scolastiche (7%) il carrello della spesa (7%) e altre misure di sostegno al reddito (7% tra cui l'anticipazione del TFR etc) agevolazioni nei permessi per effettuare visite mediche (7%). Un 4%, infine, disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti (*grafico 16*). Emerge dunque una sempre maggiore varietà nelle prestazioni di welfare contrattate a livello aziendale.

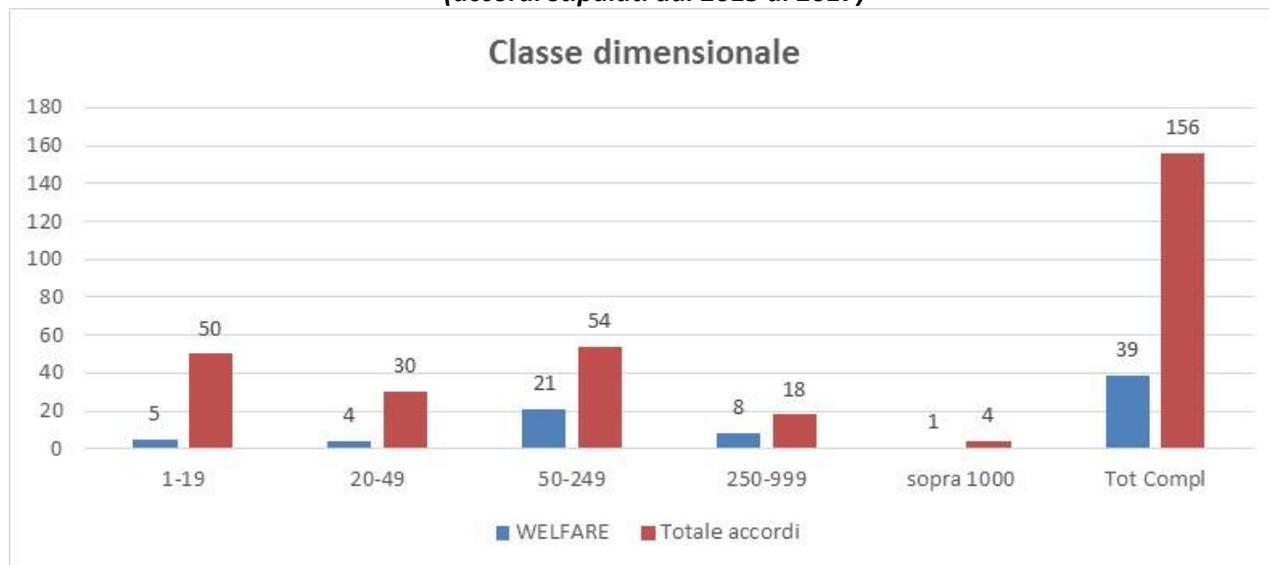
Grafico 16 - Servizi aziendali e Convenzioni (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Analizzando il welfare per classe dimensionale delle aziende che hanno stipulato almeno un accordo negli ultimi due anni, osserviamo come la contrattazione della materia abbia interessato maggiormente le aziende con addetti da 50 a 249 (21%), meno welfare, dunque nelle pmi. (*grafico 17*).

**Grafico 17– Classe Dimensionale
(accordi stipulati dal 2015 al 2017)**



Orario di lavoro e gestione della Flessibilità

L'orario di lavoro è, dopo il Salario, la gestione delle crisi e il Welfare, la materia più regolamentata negli accordi stipulati nel 2015-2017 negli impianti fissi (15% nel 2015, 14% nel 2016, 24% nel 2017).

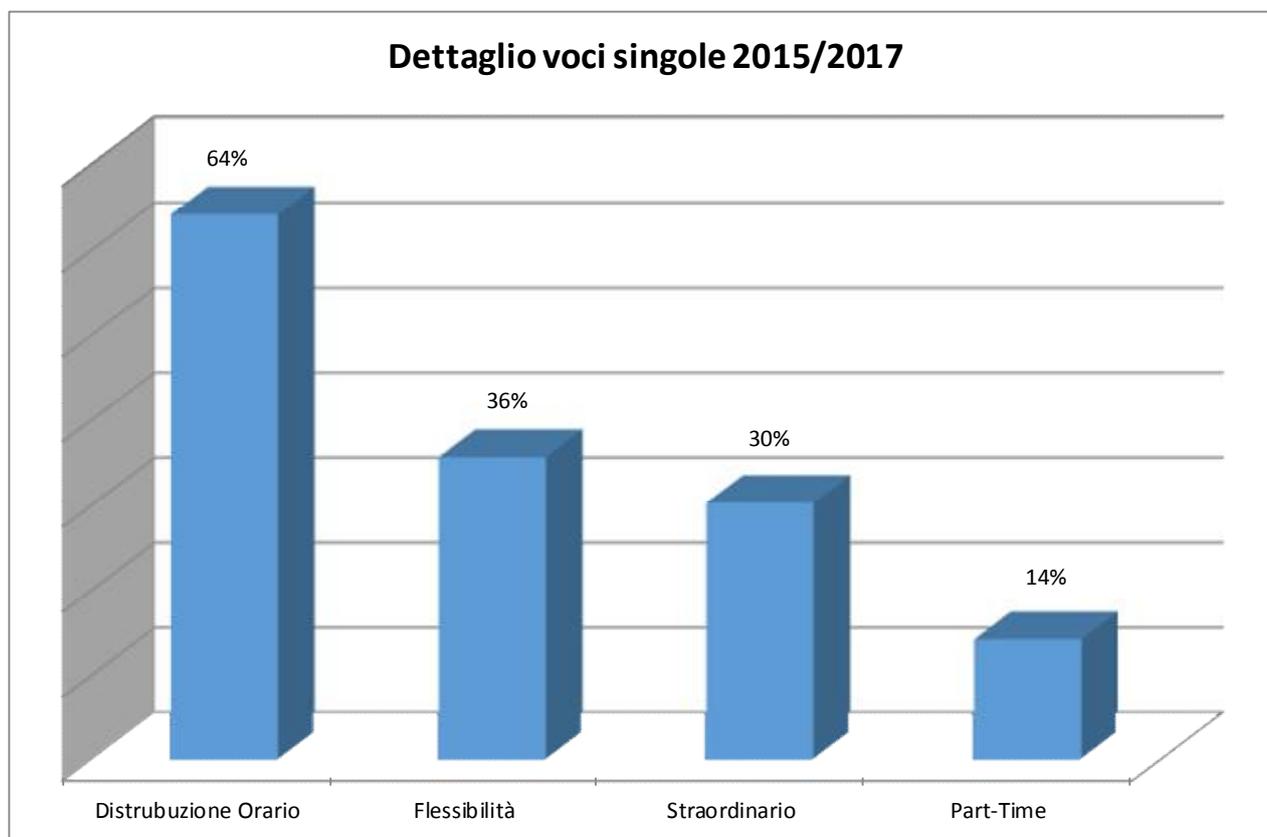
Osservando l'andamento della ricorrenza dell'orario, nelle sue diverse articolazioni, dal 2015 al 2017 si registrano due fasi. Una che va dal 2015 al 2016 dove l'orario mantiene il proprio ruolo nell'ambito della produzione contrattuale in periodi segnatamente colpiti dalla crisi. L'altra nel 2017 dove si registra un aumento al fine di fronteggiare le difficoltà economiche organizzative che colpiscono le imprese che sono uscite dalla crisi attraverso piani di riorganizzazione e diversificazione aziendale, essendo la materia indispensabile in vista dell'adeguamento dei ritmi di lavoro alle diverse e mutevoli esigenze organizzative e tecnico-produttive delle aziende.

Entrando nel dettaglio delle singole voci di cui si compone l'area Orario il principale oggetto di negoziazione negli ultimi due anni di contrattazione è la distribuzione dell'orario di lavoro (64%) con la gestione del Calendario annuo, la riduzione di orario, banca delle ore, pause - riposi- recuperi, turnistica.

Seguono poi , sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: la flessibilità dell'Orario (36%), la disciplina dell' Istituto dello straordinario (30%) e del Part-time (14%) (grafico 18).

Orario-Flessibilità

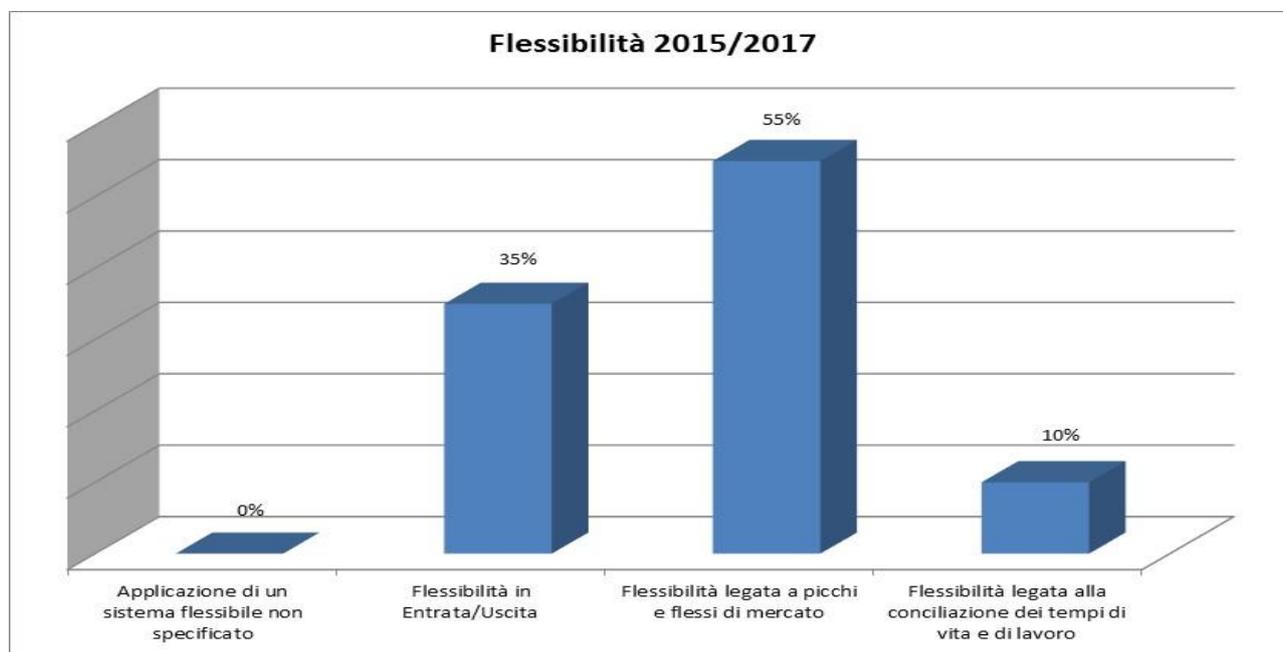
Grafico 18- ORARIO (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Entrando nel dettaglio e scomponendo i dati riferiti alla Flessibilità le informazioni figurano nella maggior parte la promozione di orari più elastici rispetto alla tematica degli orari più flessibili in ufficio per conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro che si attestano al 10%. (grafico 19). 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 19- Flessibilità (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Formazione e ruolo sindacato

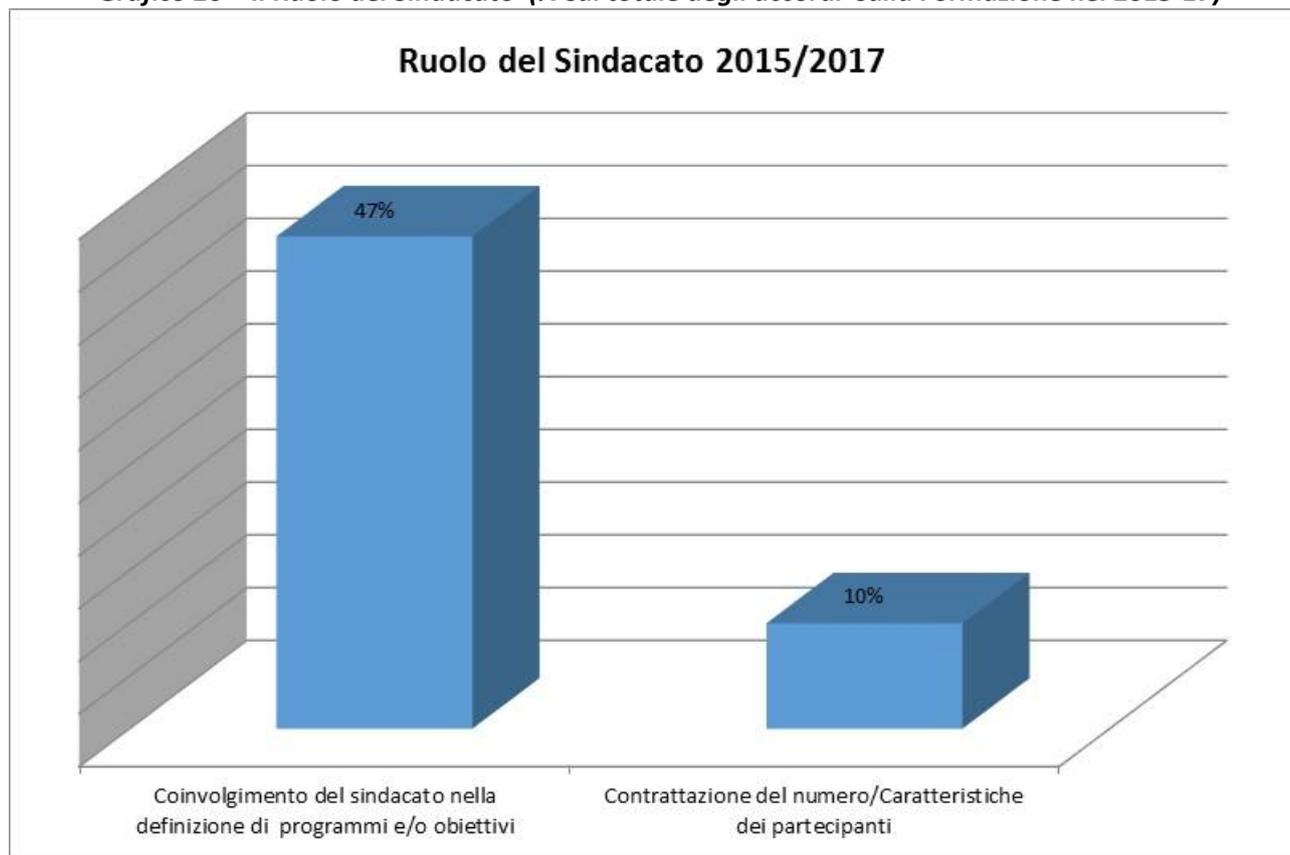
Lo strumento della formazione e dell'aggiornamento professionale costituisce una delle leve principali delle politiche rivolte allo sviluppo e al rafforzamento del mercato del lavoro.

L'offerta di percorsi formativi 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.

Analizzando l'andamento dal 2015 al 2017 registriamo due fasi una tendente ad un calo di regolamentazione relativo al 2016, un'altra dove la percentuale di regolamentazione quasi si raddoppia e che riguarda in particolare l'anno 2017.

Per il sindacato resta ancora molto da fare, ma è un tema generale, nella definizione delle caratteristiche dei partecipanti ai corsi formativi (10 %). Per quanto concerne il coinvolgimento nella definizione di programmi ed obiettivi si registra una percentuale elevata (47%)(grafico 20).

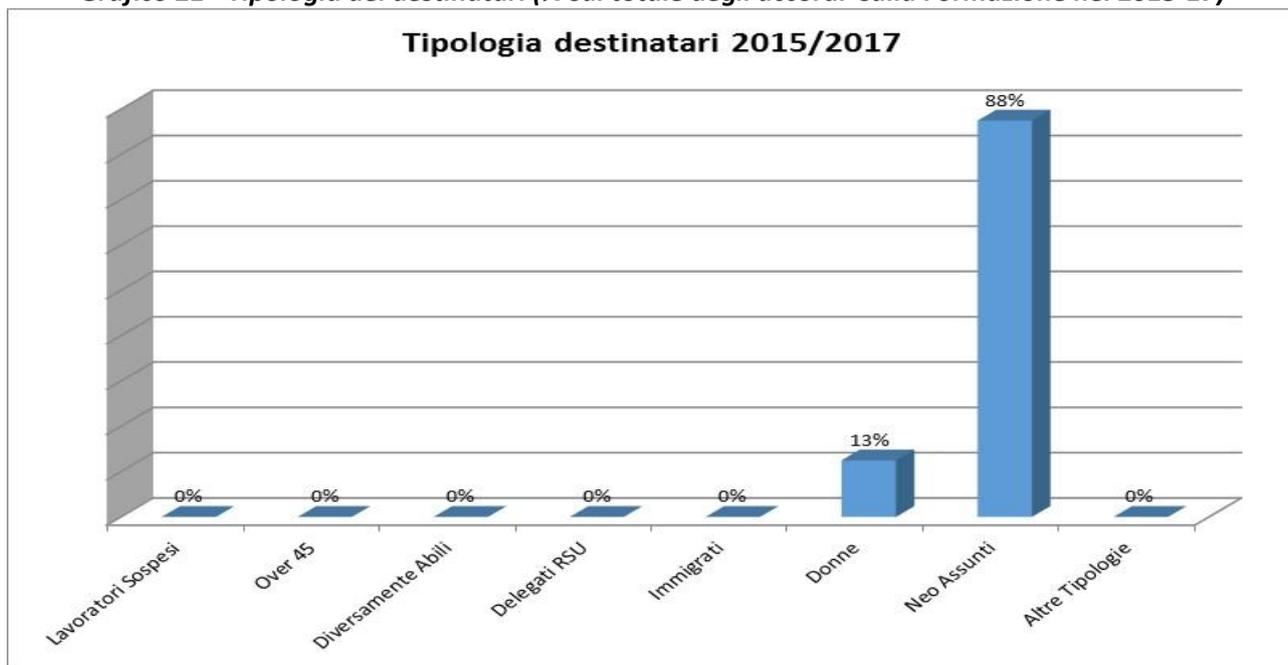
Grafico 20 – Il Ruolo del Sindacato (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-17)



Fonte: 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 interessare i neo assunti (88%) e le donne (13%) (*grafico 21*).

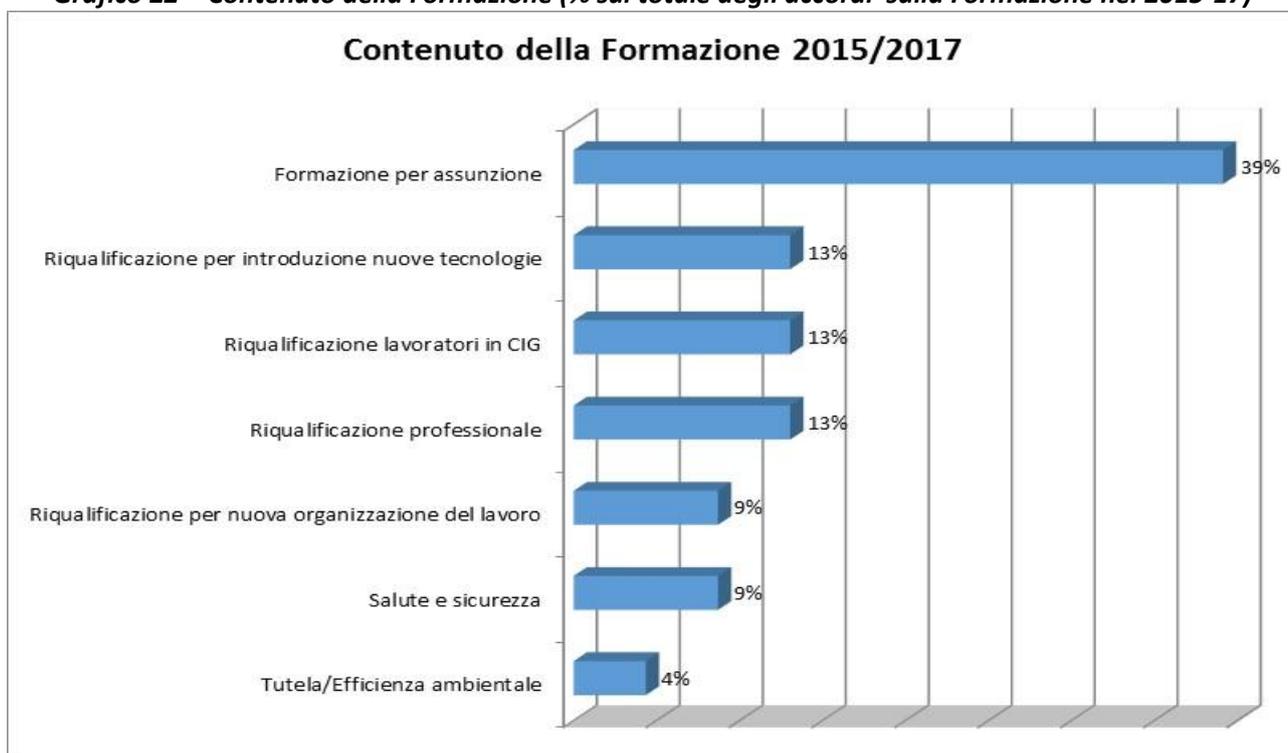
Grafico 21- Tipologia dei destinatari (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-17)



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

Per quanto concerne i contenuti, le imprese hanno contrattato la maggior parte delle ore per la formazione per i neo assunti (39%). A parità di percentuale la riqualificazione professionale dei lavoratori in CIG (13%), riqualificazione per l'introduzione di nuove tecnologie (13%), Al 9% la formazione su Salute e Sicurezza e la riqualificazione per nuova organizzazione del lavoro. Un 4% la formazione su Tutela /efficienza ambientale (grafico 22).

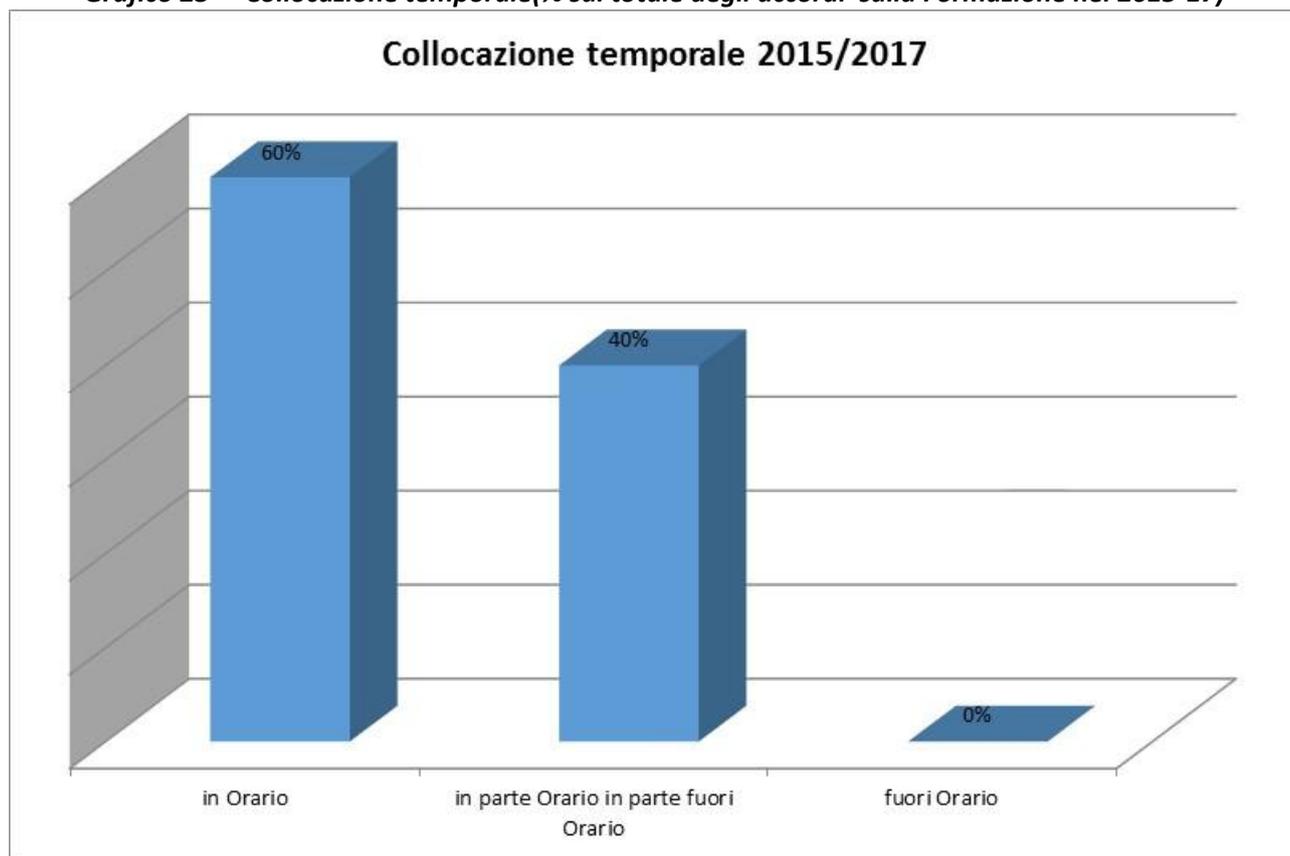
Grafico 22- Contenuto della Formazione (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-17)



Fonte: 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. Il grafico 23 (relativo alla **collocazione temporale**) mostra che la modalità maggiormente utilizzata è quella relativa ai corsi interni organizzati dall'impresa stessa e in orario di lavoro (60%) seguita dai corsi in parte in orario di lavoro e in parte fuori in percentuale inferiore (40%) (*grafico 23*).

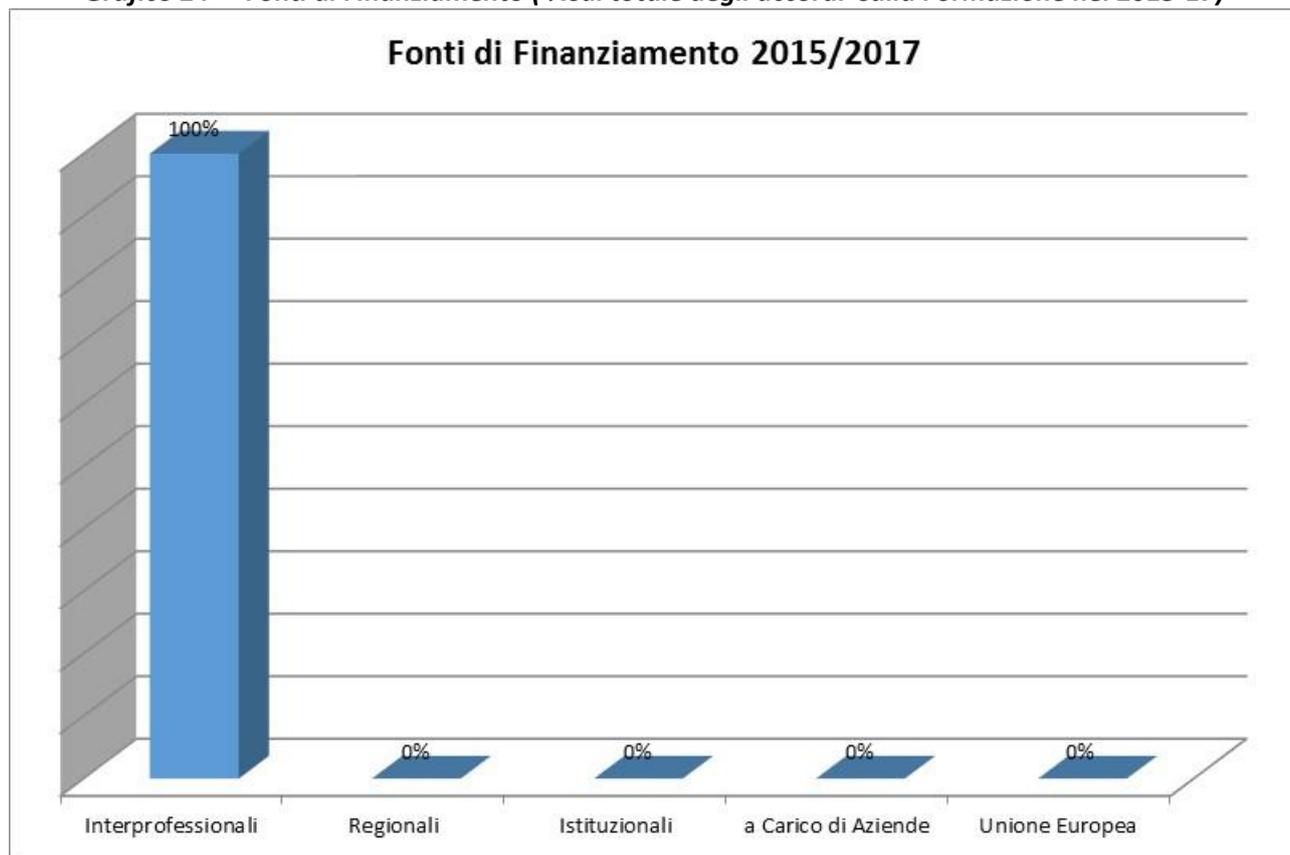
Grafico 23 - Collocazione temporale(% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-17)



Fonte: 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 (100%) dalla formazione finanziata (Fondi paritetici interprofessionali, Fse, etc.) nel progettare gli interventi formativi(*grafico 24*).

Grafico 24 - Fonti di Finanziamento (%sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-17)



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

In conclusione i dati evidenziano i margini di miglioramento e le questioni che in futuro dovranno riguardare la trattazione della formazione negli accordi decentrata; l'incidenza di questo tema sul totale degli accordi è passata dal 10 % del 2015 al 5% nel 2016. 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.

Ambiente, Salute e Sicurezza

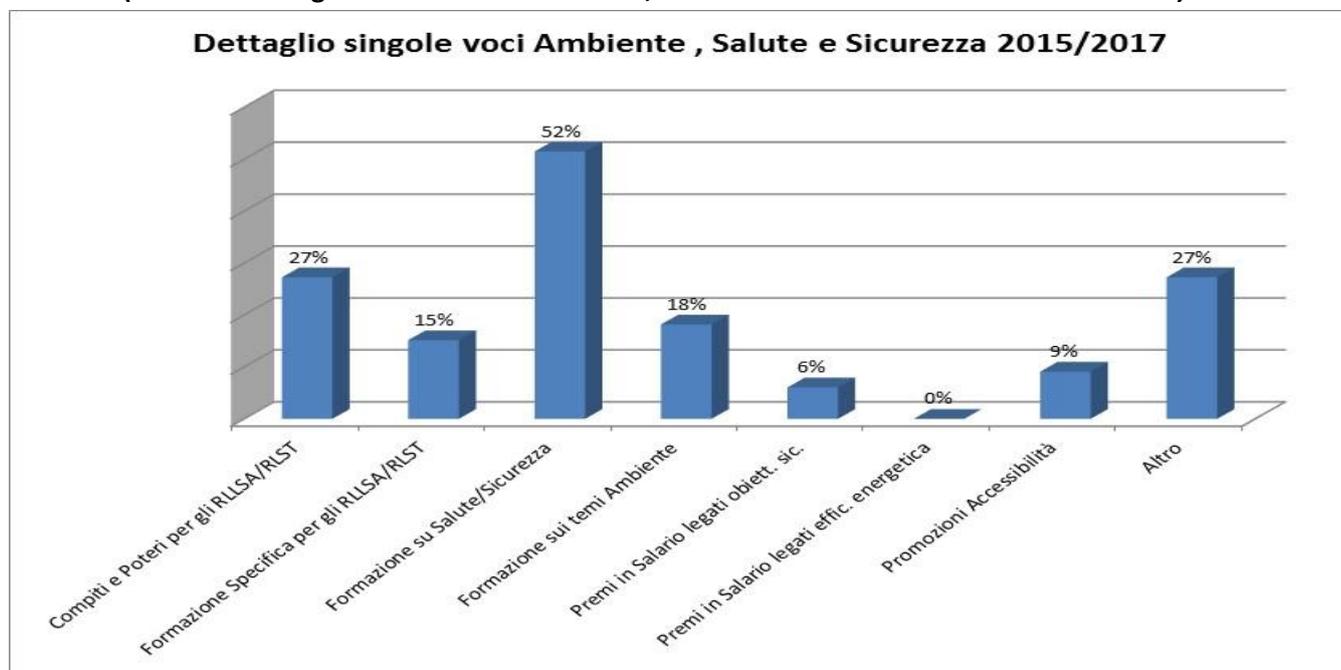
Si tratta di un tema certamente non nuovo, ma che recentemente ha assunto nuova rilevanza, soprattutto in settori molto sensibili quali quegli degli impianti fissi delle costruzioni, anche a seguito, da un lato, delle profonde modifiche legislative dell'apparato normativo di prevenzione, che impongono una particolare considerazione del fattore organizzativo; dall'altro lato, delle recenti vicende negoziali, che vedono anche una decisa revisione di forme e metodi di organizzazione del lavoro, con inevitabili potenziali ripercussioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

La lettura dei dati OCSEL confermano la tendenza della contrattazione di II livello ad intervenire su questa area nonostante il peso della crisi che ha di molto influito sulla ricorrenza di quasi tutti gli istituti contrattuali nella contrattazione aziendale.

Nel dettaglio sono state rinvenute negli accordi stipulati negli ultimi due anni (2015-2017) clausole di impegni reciproci per la promozione della sicurezza e polizze infortuni nella voce "altro"³ (27% sul totale degli accordi stipulati negli ultimi due anni), mentre nella percentuale del 52% sono previste pattuizioni inerenti la formazione nei luoghi di lavoro rispetto alla normativa in materia, disposizioni sui compiti degli RLSSA/RLST (27%), nel 15% pattuizioni inerenti la formazione specifica RLSSA/RLST e nel 9% per gli incentivi di natura economica legati alla promozione della accessibilità dei luoghi di lavoro. Molto interessante ed innovativo il dato relativo all'erogazione di un premio Salario legato al raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza (6%) (*grafico 25*).

³ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

Grafico 25- Frequenza delle singole voci
(% sul totale degli accordi sulle " Ambiente, Salute e Sicurezza" sottoscritti nel 2015-16)



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