



L'osservatorio Ocsel, fin dalla sua origine, ha raccolto sia accordi aziendali che accordi territoriali. Tuttavia l'attenzione maggiore è stata dedicata alla contrattazione aziendale. Abbiamo la convinzione che l'estensione della contrattazione sarà possibile attraverso la sua qualificazione ma anche attraverso la diffusione della contrattazione territoriale i cui risultati non sono sempre sufficientemente conosciuti. Siamo convinti che questa tipologia di contrattazione è stata finora poco analizzata e valorizzata, mentre invece è praticata in molti settori (soprattutto agricoltura, edilizia, commercio e artigianato) dove prevalgono imprese fortemente parcellizzate nelle quali i bisogni di tutela dei lavoratori hanno caratteristiche molto specifiche.

Per dare il giusto risalto alla contrattazione territoriale e coglierne le specificità abbiamo deciso di migliorare e innovare la sezione dell'osservatorio Ocsel dedicata a questo tipo di contrattazione apportando delle significative modifiche.

Chiediamo a tutti i nostri referenti un forte impegno per caricare i dati di tutti gli accordi territoriali stipulati nell'ultimo triennio. L'obiettivo è quello di realizzare, nella prossima primavera, un primo rapporto dedicato alla contrattazione territoriale.

Riteniamo molto importante, visto che una iniziativa di questo tipo non veniva praticata da almeno 10 anni, che la **Cgil**, attraverso una ricerca svolta dalla Fondazione Di Vittorio, abbia realizzato, in occasione del proprio congresso nazionale, un **rapporto sulla contrattazione di secondo livello**. La ricerca, realizzata tramite l'analisi di 1700 accordi sottoscritti in vari settori nell'ultimo biennio, evidenzia le tendenze più recenti della contrattazione decentrata. I risultati che emergono sono in sintonia con quelli rilevati da Ocsel nel corso di questi anni, anche se interpretati con la sensibilità tipica della Cgil. Ovviamente vediamo con favore questa ripresa di interesse della Cgil verso la contrattazione di secondo livello e speriamo che permetta di sviluppare un confronto concreto e motivato tra le Organizzazioni Sindacali su come qualificare sempre di più la contrattazione di 2° livello.

Il **Censis**, insieme alla società di erogazione di Welfare Aziendale **Eudaimon**, ha realizzato e presentato il **secondo rapporto sul welfare aziendale**. In uno scenario dominato dall'aumento delle diseguglianze, dall'insufficienza, specialmente per i livelli professionali più bassi, dei trattamenti salariali, dai cambiamenti del mercato del lavoro italiano e dalla polarizzazione crescente fra attività qualificate e generiche, il rapporto ha sottolineato il ruolo positivo che può assumere il Welfare integrativo. Tale giudizio è confermato dall'alto grado di apprezzamento dei lavoratori per questo tipo di prestazioni. Tuttavia il rapporto ha messo in risalto come permanga una forte carenza di informazioni sullo strumento in generale e sulle singole prestazioni in particolare. Questo dato conferma quanto avevamo segnalato, nelle analisi fatte da Ocsel, sulla necessità di un maggior ruolo del sindacato non solo nella contrattazione e gestione di questa partita ma anche nelle iniziative di informazione dei lavoratori.

Si va diffondendo la tendenza a contrattare e regolamentare il **lavoro agile** o **Smart working**. Fra i tanti accordi fatti sull'argomento segnaliamo quello sottoscritto in **Poste Italiane**. Si tratta di un accordo accurato e dettagliato nel definire i luoghi della prestazione, la programmazione del lavoro, gli strumenti da adottare, la gestione della sicurezza e della formazione, i trattamenti economici e normativi. L'importanza di accordi di questo tipo deriva dalla capacità che ha la contrattazione collettiva di definire le condizioni condivise e di garanzia superando il limite della legislazione italiana che prevede unicamente l'accordo individuale nella regolazione di questo tipo di prestazione lavorativa.

L'accordo aziendale del gruppo elettromeccanico multinazionale **ABB** contiene, specie se si tiene conto della complessità e articolazione del gruppo, soluzioni innovative e interessanti. Segnaliamo in particolare quanto previsto in materia di formazione continua, di innovazione dei processi in relazione all'introduzione di tecnologia 4.0, di organizzazione del lavoro e di riconoscimento delle professionalità.

Prevedere il governo dei processi di cambiamento tecnologico con il coinvolgimento delle Rsu e delle Organizzazioni sindacali permette di elevare il ruolo del sindacato in direzione di una maggiore partecipazione dei lavoratori. Innovative sono infine le soluzioni adottate in tema di articolazione dei risultati economici fra premio di risultato e welfare e la particolare attenzione al tema della prevenzione con specifici modelli formativi per far fronte alle situazioni dei "quasi infortuni".

*Luigi Sbarra - Segretario Generale Aggiunto Cisl*

