

6° Rapporto OCSEL

Osservatorio sulla contrattazione 2° livello

“La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità”

L'Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello – in sigla OCSEL- curato dalla CISL – Nazionale raccoglie analizza e studia , ad oggi oltre 16 mila accordi integrativi aziendali sottoscritti a livello di gruppo, azienda, stabilimento.

Nel presente rapporto è stata analizzata la contrattazione sviluppatesi negli anni 2019-2020 con una valutazione sui dati quantitativi in una prospettiva di medio periodo (2009-2020) e dove è stato possibile spingendoci anche più indietro.

Il rapporto, realizzato anche grazie al lavoro di inserimento degli accordi da parte delle strutture e delle categorie, rappresenta il più ampio lavoro di ricerca, studio e progettazione sulla materia, in grado di fornire dati di analisi e prospettici sulla contrattazione aziendale.

Nella stesura del rapporto è stato utilizzato il tradizionale strumento di analisi delle singole materie definite nella contrattazione di 2° livello, ma poiché le singole tematiche sono sempre più interconnesse fra di loro abbiamo cercato anche di analizzare questi intrecci e di prestare particolare attenzione alle tendenze che si stanno evidenziando.

I principali dati che emergono da uno sguardo d'insieme

Le sfide che ha incontrato il mondo del lavoro negli ultimi anni sono state caratterizzate oltre dal cambiamento anche dall'imprevedibilità e per analizzare i vari elementi lo abbiamo suddiviso in quattro parti:

- a) Introduzione e tendenze
- b) Premessa metodologica e analisi quantitativa
- c) Analisi del biennio 2019-2020
- d) Le varianti introdotte dalla pandemia

All'interno di queste abbiamo analizzato:

- I dati quantitativi
- Gli elementi qualitativi
- I trend di medio periodo
- Le problematiche emergenti.

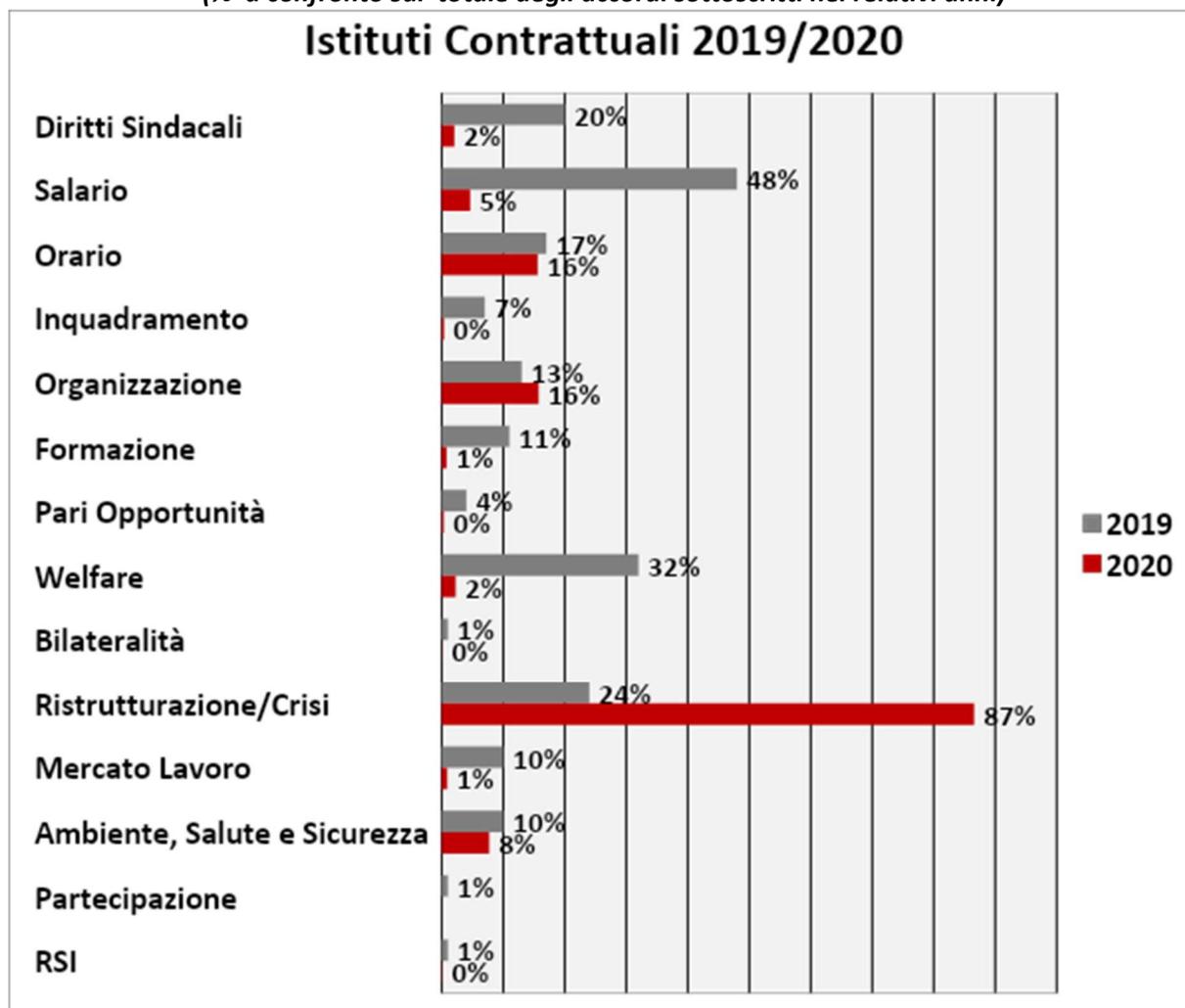
Deve essere tenuto conto che l'epidemia del Covid ha provocato una modifica sostanziale dell'andamento della contrattazione per cui, rimandando alla lettura completa del report, per

una valutazione più puntuale, in questa sintesi si fa riferimento a volte ai dati del 2019 e in altri casi ai dati storia.

Il contenuto degli accordi

L'analisi degli accordi permette di fare emergere la grande quantità di materie affrontate dalla contrattazione e all'interno di ogni materia la molteplicità delle soluzioni adottate (grafico 12).

**Grafico 12- Frequenza delle materie oggetto di contrattazione -
(% a confronto sul totale degli accordi sottoscritti nei relativi anni)**

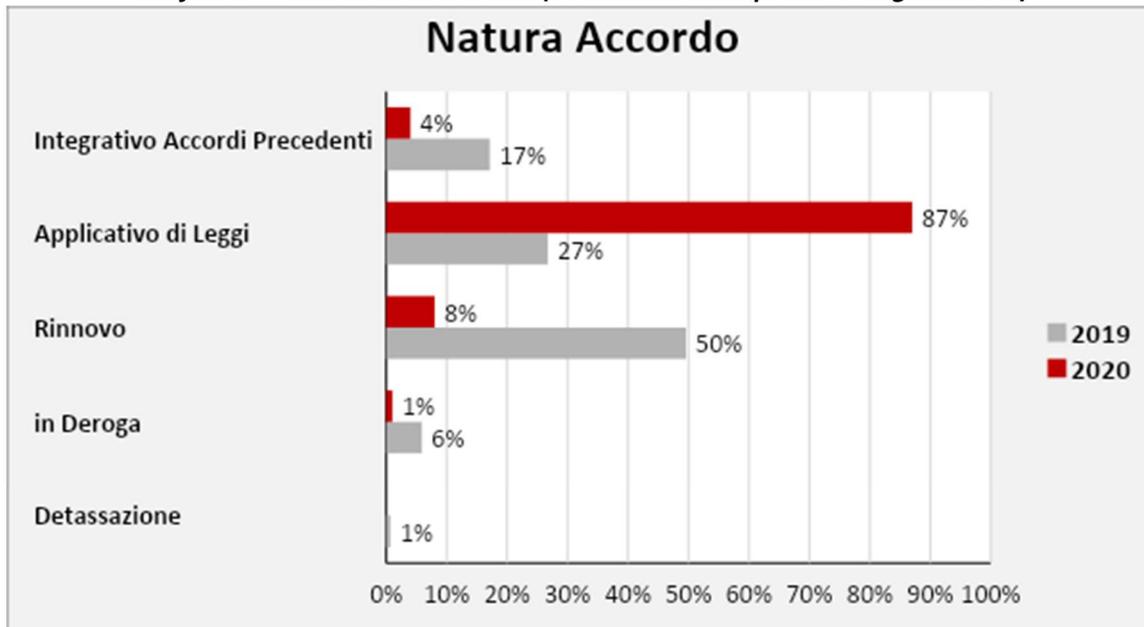


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

La natura degli accordi

Dietro ogni accordo c'è una storia, dei problemi e delle necessità, individuare cosa ha innescato la contrattazione è il primo elemento per riuscire ad estenderla. Dall'analisi degli accordi emerge con chiarezza (grafico 3) che il momento più difficile è far nascere la contrattazione in un'azienda mentre diventa più facile mantenerla, cosa che è evidenziato con chiarezza dal fatto che la maggioranza degli accordi è il rinnovo degli accordi precedenti. Lo si vede bene se si segue, nel report completo, l'andamento storico della natura dell'accordo .

Grafico 3 – Natura dell'accordo (% sul totale complessivo degli accordi)

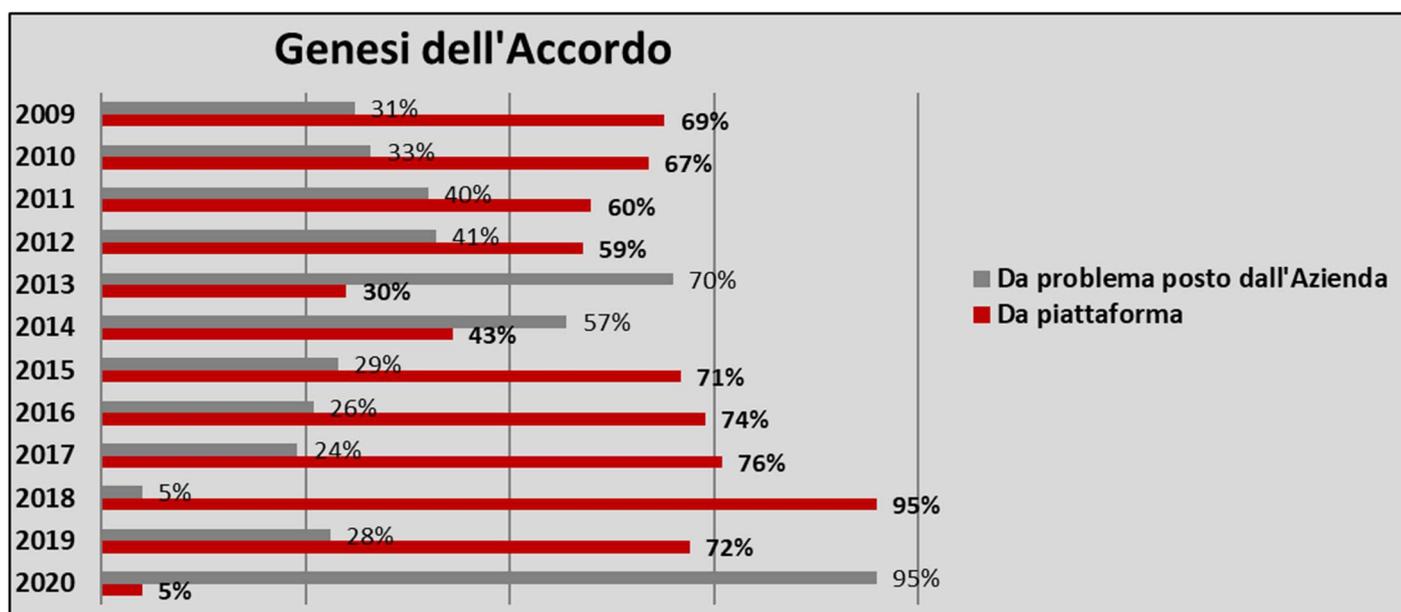


Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Genesi accordo

La natura flessibile della contrattazione di 2° livello si evince anche dall'individuazione di chi sia il promotore della contrattazione stessa. (grafico 5) Tendenzialmente negli anni di congiuntura economica meno favorevole cresce l'iniziativa contrattuale da parte delle aziende che, invece, lasciano al sindacato l'iniziativa negli anni di congiuntura positiva.

Grafico 5- Genesi dell'accordo (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Tasso di copertura

Le aziende coinvolte dalla contrattazione sviluppatasi nel 2019-20 sono state rispettivamente nel 2019 679 aziende con 514.030 addetti e nel 2020 1742 aziende con 489.797 addetti. (Tabella 2). Se analizziamo i dati per classi dimensionale delle aziende osserviamo come la contrattazione di 2° livello, qui analizzata, sembra investire sempre più le piccole e medie aziende. L'incidenza della pandemia risulta chiara nelle differenze fra il 2019 e 2020, anno in cui l'espansione della cassa integrazione anche alle piccolissime imprese ha inciso nell'intensificazione dell'attività contrattuale.

Tabella 2. Confronto fra le coperture aziendali per classi di aziende 2019-2020

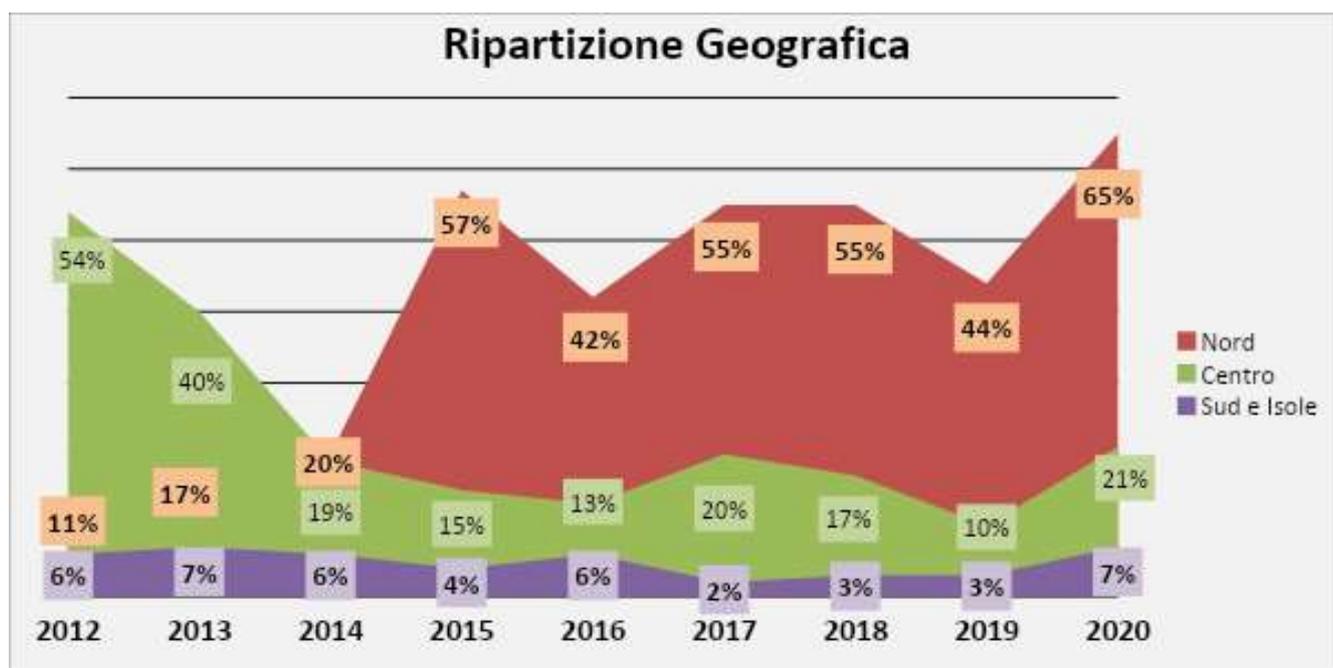
Aziende- classe dimensionale	2019	%	2020	%
0-19	121	18%	993	57%
20-49	85	13%	252	14%
50-249	252	37%	269	15%
250-999	147	22%	152	9%
sopra 1000	74	11%	76	4%

Fonte: Dati OCSEL- AIDA CISL

Ripartizione geografica

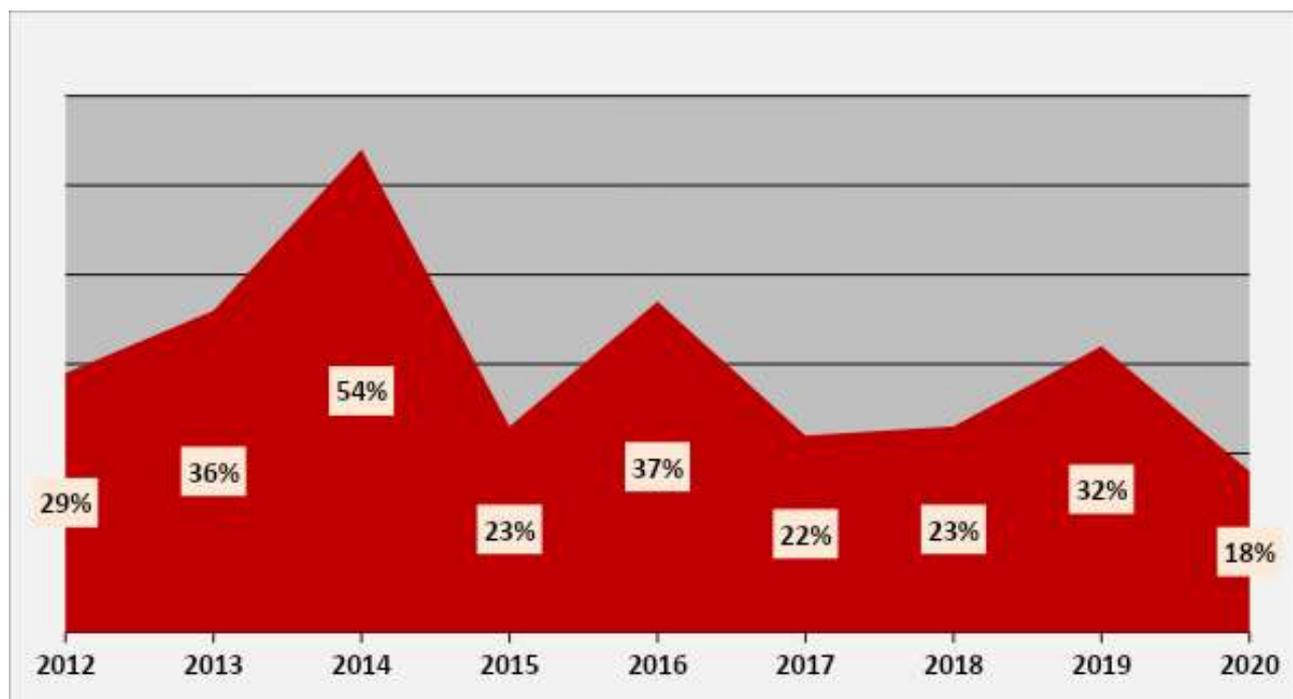
La ripartizione geografica (grafico 6) mostra una prevalenza di accordi siglati nelle Regioni del nord Italia ai quali si aggiungono quelli di gruppo (grafico 4-bis) validi su tutto il territorio nazionale. La bassa percentuale di produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole è dovuta principalmente al minore tessuto produttivo presente in tali territori.

Grafico 6- Distribuzione per ripartizione geografica negli anni (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Grafico 4 bis- Distribuzione negli anni ACCORDI di Gruppo (% sul totale complessivo degli accordi)



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

Istituti Contrattuali oggetto di contrattazione

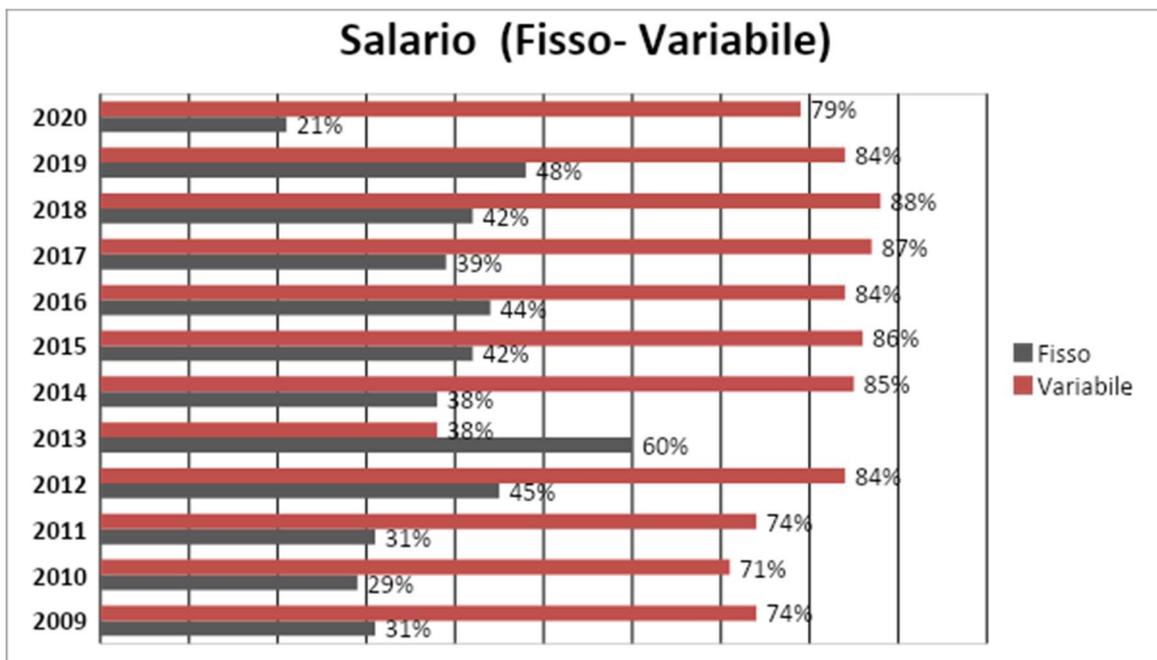
Fra le materie contrattate nel 2019-2020 come evidenziate nel grafico 12 risulta subito come fra il 2019 e il 2020 ci sia una netta inversione di tendenza e le tematiche che più erano state affrontate nel 2019 (salario e welfare) crollano nel 2020 a cifre percentuali molto basse, mentre di contro esplodono gli accordi di ristrutturazione/crisi (dal 24% all' 87%) e mantengono le posizioni materie, come l'orario, strettamente collegate alle riorganizzazioni ed emerge l'importanza del riconoscimento dei diritti di informazione.

Da notare come la pandemia nel corso del 2020 ha modificato le priorità delle materie contrattate e i loro contenuti. Prioritari sono diventati temi quali l'applicazione dei protocolli, della riorganizzazione, dell'organizzazione e dell'orario. Per un approfondimento sul tema si rimanda alla lettura della parte 3° del rapporto.

Salario

L'accordo del 93 ha introdotto il salario variabile per obiettivi (le percentuali di ricorrenza sono rispettivamente per il 2019 84%, 79% nel 2020) alternativo al salario fisso. Interessante capire come la contrattazione ha accolto e sviluppato questa indicazione (grafico 18). La direzione è chiara, ma non si può sostenere che le quote elargite in cifra fissa siano un modello residuale in quanto rispondono spesso alla gestione dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.

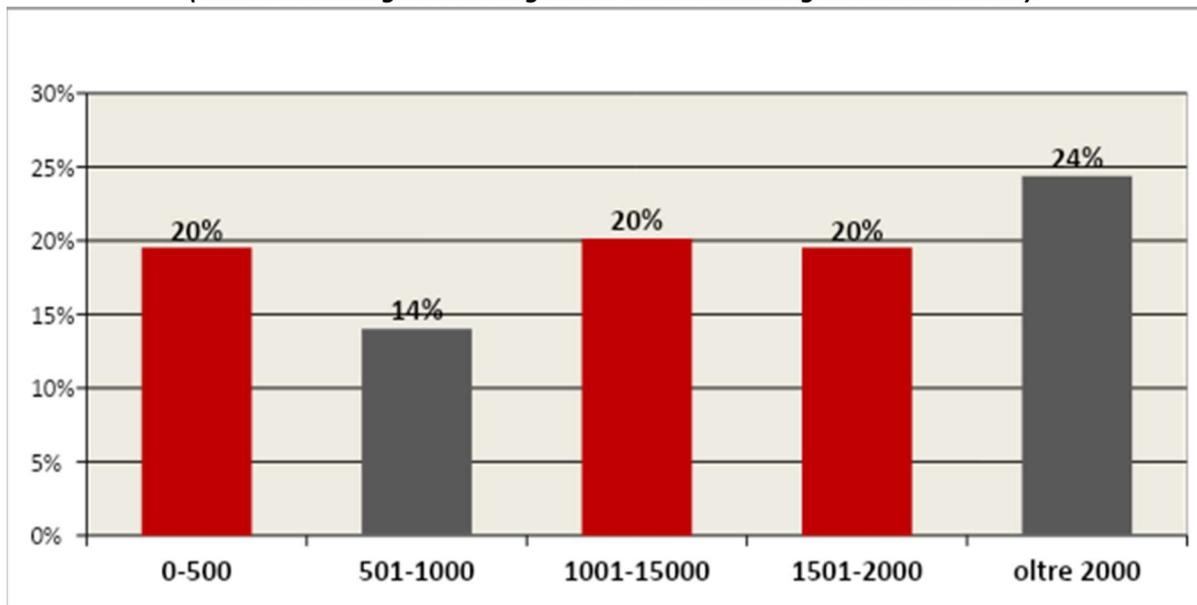
Grafico 18- Salario - Frequenza delle singole voci
(% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni che hanno regolamentato la materia Salario variabile)



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

La quantità di salario per obiettivo erogata nel 2019-2020 si mantiene, come negli anni precedenti, attorno a 1550 euro, con una forte differenziazione quantitativa fra le aziende (grafico 21). La quasi totalità di accordi sul salario è stipulata nell'anno 2019.

Grafico 21- Salario – PDR
(% ricorrenza singola voce sugli accordi che hanno regolamentato il PdR)



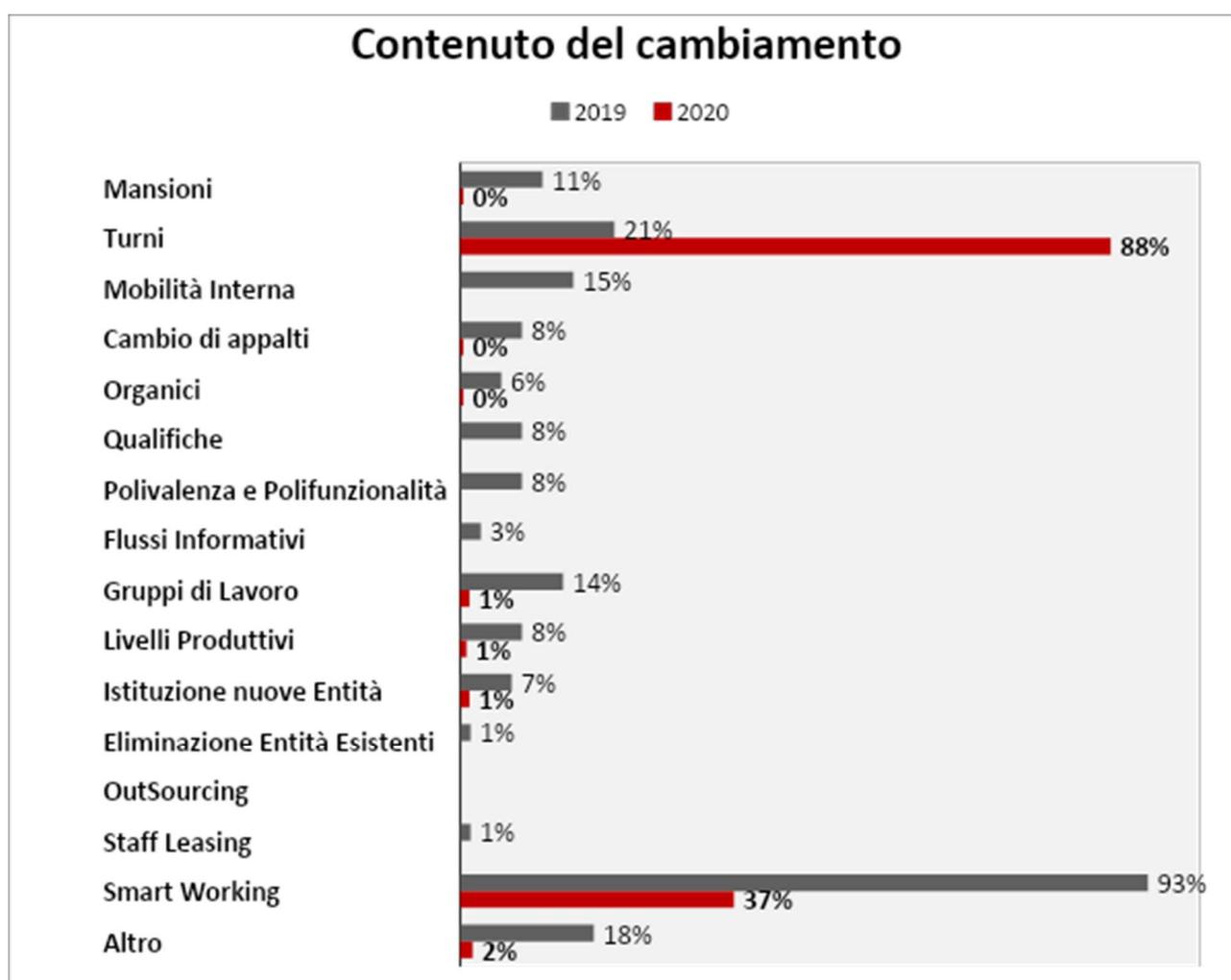
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Sulla voce Salario il report analizza poi tutta una serie di fattori: tipologia di indicatori, modalità di distribuzione del salario fisso, indennità, rapporto con il welfare.

Organizzazione del lavoro e Orario

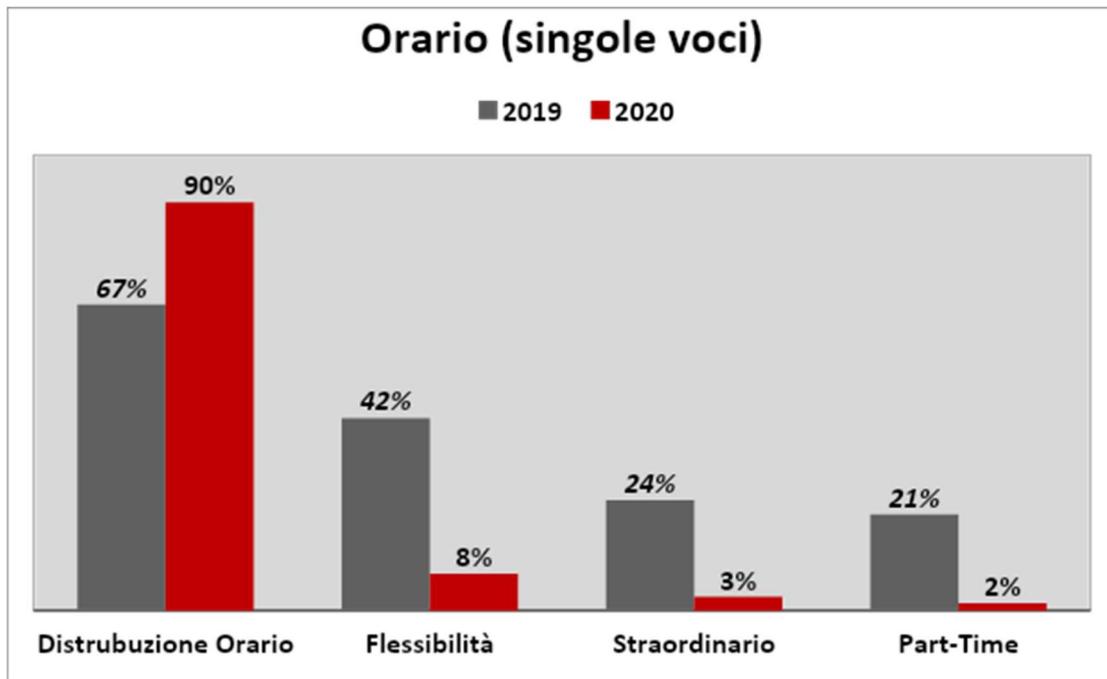
Le trasformazioni sono causa di confronto su due questioni portanti: l'organizzazione del lavoro e l'orario. Il cambiamento è percepito e affrontato negli accordi sotto molti aspetti (grafico 56) che vengono governati con molteplici interventi normativi in cui prevale fra tutti il tema dell'orario di lavoro così come si evince dalle percentuali riportate nel grafico 61.

Grafico 56– Contenuto del cambiamento-
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Organizzazione del Lavoro")



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

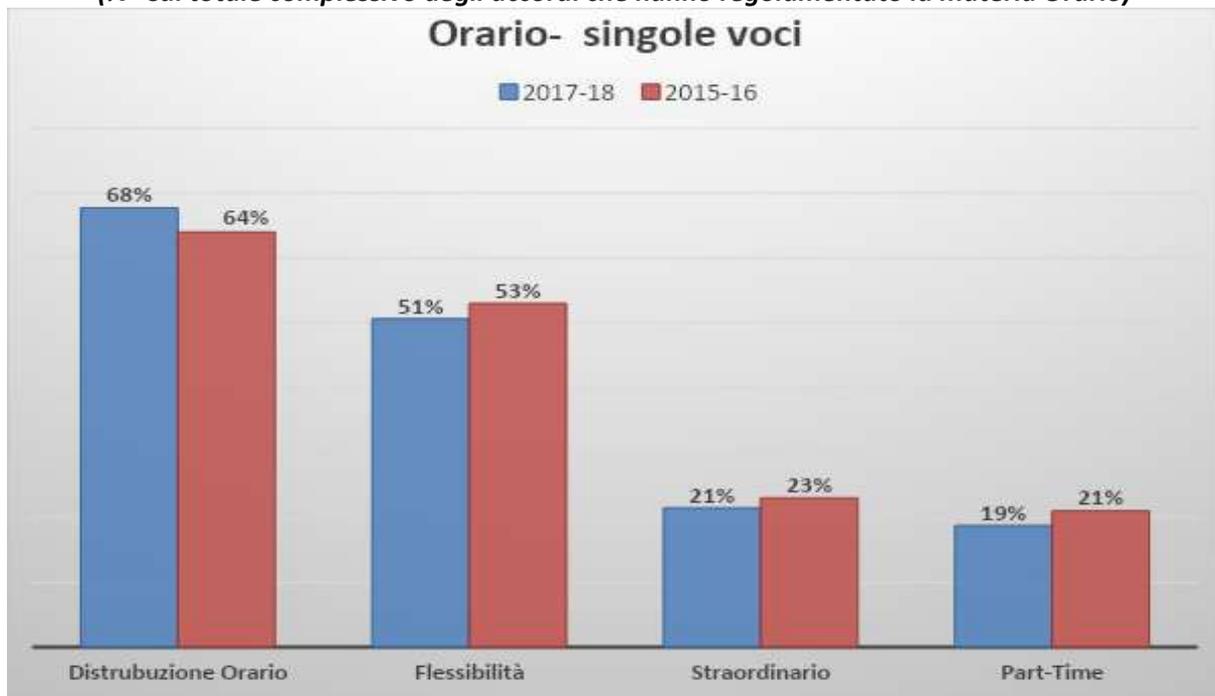
Grafico 61 -Orario–Frequenza delle singole voci
 (% sul totale complessivo degli accordi che hanno regolamentato la materia Orario)



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

Poiché questo è condizionato dall'epidemia è utile un confronto con i precedenti interventi sull'orario negli anni passati (grafico 62). Si rinvia alla lettura del report per avere una visione completa dell'articolazione del problema.

Grafico 62 -Orario–Frequenza delle singole voci
 (% sul totale complessivo degli accordi che hanno regolamentato la materia Orario)



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

La flessibilità

La flessibilità è fra i temi la più gettonata ed interessa in termini trasversali l'orario di lavoro, l'organizzazione, la professionalità e le forme di contratto di lavoro.

Welfare e Smart-working

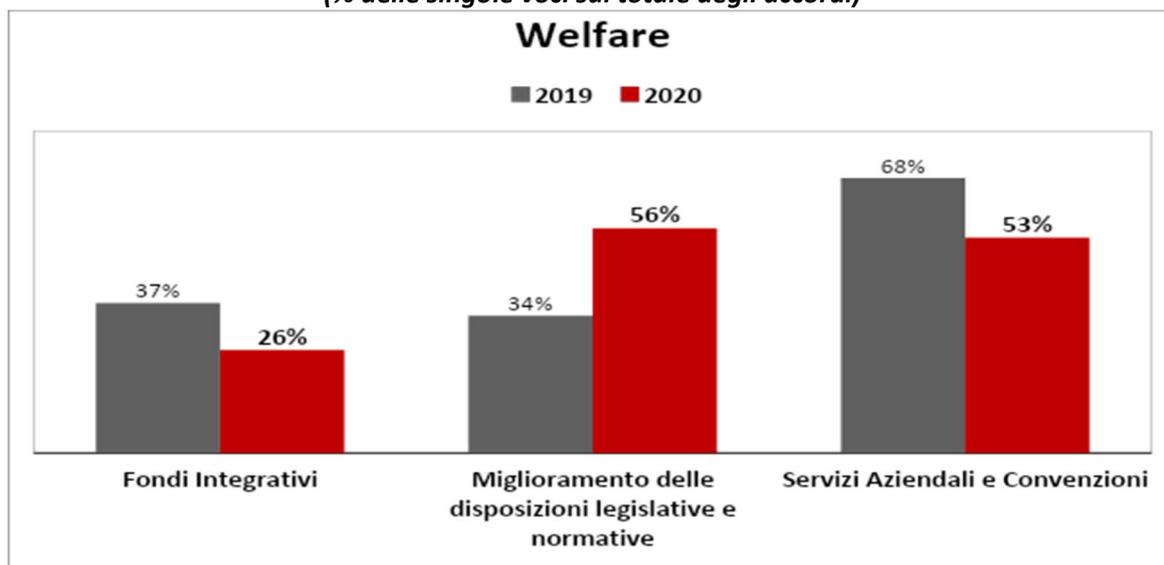
Impressionante la crescente dello smart working previsto dal 93% degli accordi nel 2019 e dal 37% degli accordi nel 2020. L'evoluzione del welfare è riassunta nella tabella 8 e i principali interventi del welfare aziendale nel grafico 45.

Tabella 8- Variabili incrociate - Welfare- Salario – Crisi Aziendale
(% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

Welfare	
Anno	%
2011	18%
2012	10%
2013	8%
2014	10%
2015	21%
2016	22%
2017	34%
2018	35%
2019	32%
2020	2%

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

Grafico 45- Welfare
(% delle singole voci sul totale degli accordi)



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

Caratteristiche e tendenze della contrattazione

Negli anni scorsi l'attenzione maggiore attorno alla contrattazione di 2° livello era incentrata attorno a due questioni: la sua crescita quantitativa e la qualità dei risultati contrattuali.

La crescita quantitativa prosegue anche per effetto del ruolo della contrattazione territoriale e dell'estendersi del secondo livello anche alle aziende di minori dimensione.

Il problema che si presenta oggi è quello di capire, di fronte a fenomeni come quello della pandemia che hanno la necessità di avere un governo centrale, la capacità che ha la contrattazione di 2° livello di svolgere il suo ruolo e di rispondere agli elementi di imprevedibilità che la situazione sta facendo emergere. Ci sembra che ci sono molte indicazioni che la contrattazione aziendale risulta essere uno strumento efficace rispetto ai fenomeni dell'imprevedibilità.

infatti la sua caratteristica di essere attenta alle differenze che emergono fra azienda ed azienda le permette di definire interventi specifici, mentre l'altra sua caratteristica che è la capacità di essere flessibile accorcia gli interventi prevedibili.

La sua vicinanza poi alle persone lo rende lo strumento della partecipazione e del coinvolgimento. In questo senso mette in campo sia la responsabilità sia la capacità progettuale dei lavoratori e dei loro rappresentanti.