



PRIMO RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

CGIL



La contrattazione collettiva, quale processo ed esito del confronto fra la parti sociali, è da sempre il cardine di un maturo sistema di relazioni industriali, per questo è necessario conoscerne concretamente peso e natura, a partire dal suo grado di copertura, dalle sue dinamiche, dai suoi contenuti reali. Pertanto **la CGIL ha deciso di dotarsi di un proprio osservatorio permanente sulla contrattazione decentrata**. Grazie al nuovo impulso impresso dalla segreteria confederale – in particolare **dall'area Politiche contrattuali** – e alla volontà della **Fondazione Di Vittorio** di potere esercitare un presidio stabile e numericamente significativo su questo tema cruciale, è stato possibile istituire un osservatorio congiunto (CGIL-FDV) che ha consentito di redigere il **Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello**, di cui qui si presentano i risultati in forma sintetica. Questo Primo rapporto adotta soprattutto un approccio quantitativo che a partire dai testi ha esplorato i temi contrattati nel periodo preso a riferimento, le caratteristiche delle aziende protagoniste e degli attori sindacali impegnati nella contrattazione. Grazie a questo lavoro siamo in grado di offrire uno strumento di approfondimento e riflessione per rilevare caratteristiche e tendenze della contrattazione. Ma più in generale, questo archivio sarà negli anni numericamente implementato con un percorso di raccolta costante e analisi della contrattazione decentrata con l'obiettivo di realizzare un sistema informativo con caratteristiche di sistematicità, standardizzazione, integrazione orizzontale e verticale.

Le caratteristiche generali della contrattazione

Gli accordi presi a riferimento nel corso di quest'analisi sono complessivamente **1700**, frutto di una selezione ragionata in base a tipo di accordo, anno di stipula, zona geografica e categoria firmataria. È stato così ottenuto un insieme di accordi suddivisi tra aziendali – siglati da imprese singole, gruppi o unità produttive – e territoriali, per lo più provinciali. L'analisi ha considerato un ciclo temporale di tre

anni compreso tra il 2015 e il 2017, sulla base dell'anno di stipula.

Si tratta nella quasi totalità di casi di accordi integrativi (91%) e una quota più limitata di accordi

Anno di firma	Tipo di accordi
<ul style="list-style-type: none"> •2015- 21,5% •2016- 39,9% •2017- 38,6% 	<ul style="list-style-type: none"> •Aziendale- 85,4% •Territoriale- 13,8% •Altro- 0,8%

difensivi (8%), mentre marginale è il numero di accordi che trattano di deroghe (ex art.8). Rispetto alla dimensione geografica, le regioni del nord sono

Zona Geografica
<ul style="list-style-type: none"> •Nord- 28% •Centro- 14% •Sud e Isole-11% •Multiterritoriale-47%

le più prolifiche dal punto di vista contrattuale, in particolare spiccano Emilia Romagna, Lombardia e Piemonte; segue il centro trascinato da Toscana e Lazio e

infine il Sud il cui apporto è nel complesso decisamente più limitato. Assai consistente la presenza di aziende “multiterritoriali”, ovvero attive in più regioni o sul piano nazionale. Per quanto riguarda le parti firmatarie la quasi totalità degli accordi considerati porta la firma delle categorie di Cgil, Cisl e Uil, ma sono frequenti anche i documenti siglati da sindacati di base e autonomi di categoria. Le singole federazioni sono state rappresentate in maniera piuttosto equilibrata, con la sola eccezione, per la natura di questi accordi, di Nidil e strutture confederali che presentano quote inferiori di accordi. A partire dalle categorie sindacali firmatarie e in base al settore Ateco dell'azienda, è stato possibile definire anche il settore di pertinenza dell'accordo, riconducibili a 5 macro settori così ordinati: manifattura, terziario, servizi pubblico e agricoltura. Un'ulteriore informazione ricavata dalle aziende è il numero di occupati, a partire dal quale sono state definite le classi di dimensione aziendale¹; le piccole imprese sono le meno ricorrenti mentre le

Settore Merceologico	Dimensione Aziendale
<ul style="list-style-type: none"> •Settore Pubblico-12% •Terziario- 29% •Manifattura-38% •Servizi- 17% •Agricoltura- 4% 	<ul style="list-style-type: none"> •Piccole Imprese-14% •Medie imprese-27% •Medio-grandi Imprese-28% •Grandi Imprese-31%

¹ Il Numero di lavoratori è ricavato per i soli accordi firmati da aziende private che in totale sono 587. Le piccole imprese sono quelle che contano

fino a 49 addetti; le medie tra 50 e 249, le medio grandi tra 250 e 999 e le grandi 1000 e più.

distribuzioni di medio e grandi imprese sono più equilibrate.

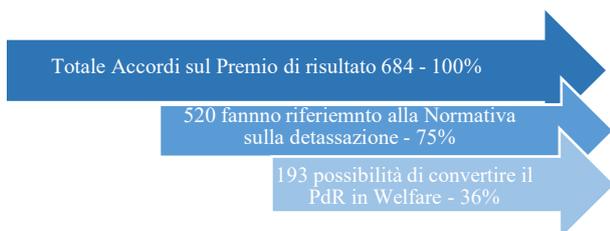
I principali temi contrattati

Il fulcro dell'analisi si concentra sulle 11 aree



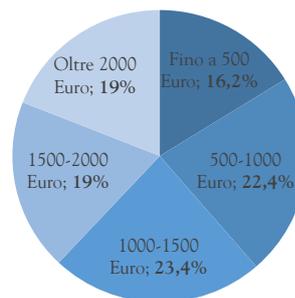
tematiche principali e sui relativi istituti e norme specifiche.

L'area più ricorrente è quella del *trattamento economico*, con particolare riferimento all'istituto del Premio di risultato (Pdr). La questione specifica che riguarda il tema del premio, e che in parte ne determina anche la notevole ricorrenza, è la possibilità di detassare l'importo erogato grazie alla legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016); di fatto oltre tre quarti degli accordi sul premio analizzati prevede un riferimento alla detassazione.



Ciononostante, appaiono evidenti differenze qualitative e quantitative: il Pdr è più diffuso negli accordi delle imprese del Nord, in quelle manifatturiere e in quelle di più grandi dimensioni.

L'entità media del premio massimo erogabile – per gli accordi analizzati si attesta intorno ai 1.400 euro – mostra differenze territoriali, dimensionali e di settore – in media a vantaggio di imprese multiterritoriali, più grandi e del terziario.



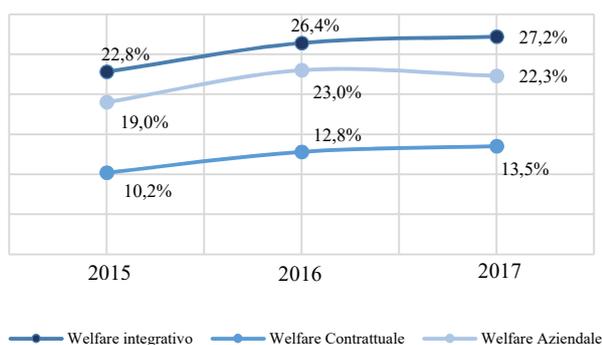
A questo si intreccia la diversa articolazione dei criteri per la determinazione degli obiettivi da conseguire: di fatto la leva principale sembra essere quella dei parametri improntati a redditività, produttività e presenza, mentre più limitati sono fattori quali la partecipazione dei lavoratori, l'efficienza e l'innovazione. La tendenza alla differenziazione degli approcci si ripropone anche nella possibilità di convertire il premio in welfare, che in alcuni casi (specie nelle grandi aziende) si realizza in un'ampia scelta di beni, servizi e prestazioni, ma nella maggioranza dei casi si concentra su "equivalenti" salariali (buoni acquisto, "carrelli della spesa"). Peraltro, nei testi di accordo sono meno indicati i contenuti del paniere di welfare – ovvero la qualità sociale dell'offerta – e le modalità di erogazione, le quali di fatto non fanno parte dei temi negoziati e, presumibilmente, rientrano nelle prerogative delle funzioni aziendali di gestione del personale.

Su spinta della nuova normativa fiscale – sia quella riguardante il Pdr sia il Tuir che agli articoli 51 e 100 regola le erogazioni a beneficio dei lavoratori che non costituiscono reddito imponibile – l'implementazione del Pdr si lega spesso a quella del *welfare integrativo*; tuttavia va precisato che anche negli accordi successivi al 2016 diverse misure di welfare prescindono dal legame con il premio, in alternativa o in concomitanza con la conversione del Pdr.



Nel complesso, il welfare che emerge dalla contrattazione ha un profilo multidimensionale, non scevro da aspetti problematici: associato alle norme

sulla detassazione del Pdr, ma anche erogato in continuità con specifiche “tradizioni” aziendali o grazie alle risorse della bilateralità; diseguale nella sua diffusione (sia in quantità sia in qualità, specie in relazione alla dimensione dell’impresa); differenziato nelle funzioni che assolve (input nel benessere organizzativo e dei lavoratori, o fattore puramente “parasalariale”); associato o meno a un “ambiente contrattuale” coerente con le affermazioni di principio che di solito ne accompagnano l’introduzione, ad esempio legandosi – o meno – a interventi di innovazione organizzativa, a misure di conciliazione vita-lavoro e a norme migliorative della disciplina di permessi, congedi e aspettative. Le tematiche relative al welfare integrativo (declinato come welfare aziendale e welfare di natura contrattuale richiamato negli accordi) aumentano nel corso degli anni del 4,4%.



Peraltro, va sottolineato che non risultano in questo gruppo di accordi esperienze di integrazione con il welfare pubblico o in generale di orientamento dell’offerta, se non nella possibilità di integrare mediante la dote di welfare i versamenti ai fondi previdenziali contrattuali.

Un altro aspetto molto ricorrente è quello legato a *relazioni e diritti sindacali* tra cui spicca la questione della partecipazione delle parti. In generale, le voci relative a coinvolgimento e partecipazione ricoprono una incidenza fra le più significative, nell’ambito dei rapporti sindacali negoziati a livello decentrato, aziendale e soprattutto territoriale. Quindi il tema del coinvolgimento e della partecipazione si conferma quale componente fondamentale dei sistemi aziendali e territoriali delle relazioni industriali anche se sarebbe necessario approfondire ulteriormente questo aspetto per potere capire quanto sia effettivo questo coinvolgimento e non una mera concessione formale. Appare del tutto marginale, invece, la

ricorrenza di voci relative alla partecipazione diretta, sia economica che organizzativa.

	Val. Ass.	Val. %
Diritti di informazione	216	12,7
Diritti di consultazione	221	13
Diritti di codeterminazione/esame congiunto	440	25,9
Osservatori/Commissioni paritetiche	233	13,7
Partecipazione agli utili	2	0,1
Partecipazione diretta	18	1,1

Sempre nell’ambito delle relazioni industriali, anche la questione della bilateralità risulta preminente, rivelandosi un elemento trasversale e articolato in diversi istituti. Nel campione preso a riferimento, trattando di contrattazione decentrata, le ricorrenze relative alla voce bilateralità sono limitate quasi esclusivamente agli accordi territoriali e, di conseguenza, si concentrano nei settori della manifattura e dell’agricoltura.

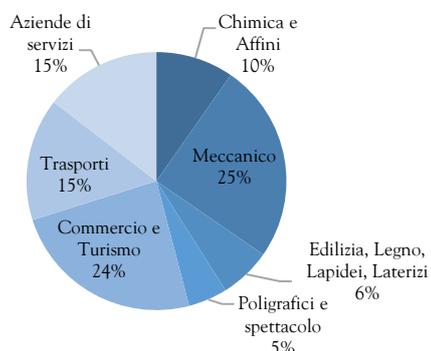
La terza area in termini di ricorrenze è quella relativa all’*orario di lavoro*, anche se il tema si manifesta per lo più sui temi dell’orario aziendale, della turnistica, dello straordinario, del lavoro domenicale e festivo. Più rara la trattazione di forme e modalità flessibili di orario, peraltro più diffuse – relativamente – nelle aziende più grandi e nel settore manifatturiero. L’area successiva verte su *inquadramento* – frequente in particolare tra gli accordi territoriali del settore agricolo – e *formazione*, molto diffusa anche se nella maggior parte dei casi si tratta di formazione professionale raramente orientata all’innovazione tecnologica od organizzativa.

Piuttosto ricorrente è anche l’area relativa a *occupazione e rapporti di lavoro* grazie soprattutto ai riferimenti alle diverse forme contrattuali utilizzate in azienda e alla loro regolazione. Questi temi spiccano sia nel settore agricolo che nel manifatturiero grazie all’apporto di temi come part time, apprendistato e soprattutto contratti a tempo determinato. Gli accordi territoriali del settore manifatturiero, in particolare dell’edilizia, trattano frequentemente anche di appalti. Circa un quarto degli accordi che trattano di forme di assunzione a termine si intrecciano a modalità e procedure per la stabilizzazione di questi contratti. Un’ultima considerazione può essere fatta rispetto agli accordi che trattano il tema del part time, di frequente legato alla possibilità di trasformare l’orario da tempo pieno

a tempo parziale, considerata come misura di conciliazione vita-lavoro per le madri lavoratrici.

L'area relativa all'*organizzazione del lavoro* si declina in due istituti principali: prestazioni di lavoro, che si compone di norme piuttosto eterogenee, e assetto organizzativo le cui voci sono riconducibili perlopiù all'innovazione organizzativa. In linea generale, la trattazione contrattuale di temi relativi all'organizzazione del lavoro appare strettamente legata alla dimensione aziendale: si ritrova all'incirca nella metà delle aziende con oltre 1000 addetti, e in un quarto di quelle tra 50 e 249 addetti. In particolare, il gruppo di temi associabili all'innovazione organizzativa è più concentrato negli accordi stipulati da imprese di livello multiterritoriale o di gruppo; mentre istituti come team-working, smart-working e telelavoro coinvolgono principalmente aziende del settore terziario, seguito dalla manifattura.

Tra le macro aree meno ricorrenti c'è quella relativa a *politiche industriali e crisi aziendali*, caratterizzata da una certa eterogeneità interna: da una parte, infatti, ci sono i temi relativi ai piani industriali e ai riassetti produttivi, e dall'altra quelli relativi alle crisi aziendali e agli interventi sui lavoratori. I documenti che trattano di crisi aziendali sono i più numerosi dell'area e si tratta perlopiù di accordi difensivi (n.126), i cui interventi sui lavoratori sono molto frequenti nelle aziende che forniscono servizi – caratterizzate anche dai cambi appalti – e in parte nel terziario (segue figura).



Al penultimo posto si colloca l'area relativa a *diritti e prestazioni sociali*, in cui spicca una differenziazione tra gli accordi territoriali e quelli aziendali; i primi infatti trattano soprattutto di infortuni e malattie, in maniera piuttosto prevedibile visto che sono principalmente accordi integrativi dei settori edile e

agricolo. Le questioni relative a molestie, contrasto alle discriminazioni e pari opportunità- seppur poco diffusi- sono prevalentemente trattate in accordi aziendali e riguardano soprattutto il settore pubblico e le aziende più grandi.

L'area *ambiente, salute e sicurezza* è quella che presenta il minor numero di ricorrenze, e questo è dovuto in parte alla forte regolazione sovra-aziendale di questa materia e, in secondo luogo, al carattere peculiare di questi temi, non del tutto circoscrivibile ai soli risvolti normativi inerenti la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ma necessariamente trasversale rispetto all'organizzazione del lavoro, ai ritmi, agli orari. Dall'analisi degli accordi emerge che gli aspetti preminenti di quest'area sono sostanzialmente due: la designazione e le prerogative dei rappresentanti sindacali, e quello della prevenzione, declinata perlopiù negli intenti di ottimizzazione dei sistemi di sicurezza.

Accanto al lavoro di analisi descrittiva si è cercato di delineare in maniera esplorativa un quadro delle possibili tipologie degli accordi, ovvero gruppi di documenti che si contraddistinguono per una serie di caratteristiche e tematiche simili. Nell'ultima parte del Rapporto si approfondiscono quindi gli *accordi di tipo prevalentemente economico*, quelli *orientati ai temi delle relazioni sindacali e industriali* e quelli *focalizzati su prestazioni lavorative e sociali*. Questo è un primo tentativo di superare la semplice descrizione tematica e fornire al sindacato un contributo per riflettere e intervenire sulla prassi contrattuale.

Accordi di tipo prevalentemente economico

- Accordi che nel 98% dei casi hanno per oggetto il trattamento economico, in particolare PdR, e nella metà dei casi fanno riferimento a norme su coinvolgimento e partecipazione.
- Sono perlopiù accordi multiterritoriali e del nord, del settore manifatturiero e sottoscritti da medio grandi imprese

Accordi orientati ai temi delle relazioni sindacali e industriali

- Sono accordi che in quasi il 60% dei casi trattano di coinvolgimento e partecipazione e in circa un quarto di interventi sui lavoratori.
- In oltre tre quarti dei casi si tratta di accordi multiterritoriali- e quindi delle grandi imprese- e del terziario e manifatturiero

Accordi focalizzati su prestazioni lavorative e sociali

- Si tratta di accordi che spesso si riferiscono al trattamento economico, in particolare su indennità e maggiorazioni. Affrontano spesso anche orario di lavoro (60%) e inquadramento/formazione (42%).
- Sono soprattutto multiterritoriali del settore pubblico e del terziario.