



Osservatorio sulla Contrattazione

***Analisi della Contrattazione di II° livello
e degli andamenti dal 1996 al 2006
sui dati dell'Archivio Nazionale CGIL***

Prima edizione



Roma 7 Gennaio 2008

| | |
|--|-----------|
| Premessa | 4 |
| A) INTRODUZIONE | 5 |
| ■ Struttura delle imprese e diffusione della contrattazione | 5 |
| ▶ <i>La struttura delle imprese</i> | 5 |
| ▶ <i>La produttività</i> | 6 |
| ▶ <i>I profitti</i> | 7 |
| ▶ <i>La diffusione della contrattazione aziendale</i> | 8 |
| B) DATI E METODI DI ANALISI | 10 |
| ■ L'Archivio Nazionale | 10 |
| ■ La strutturazione dell'archivio..... | 12 |
| ▶ <i>Stima generale ex ante</i> | 12 |
| ▶ <i>La distribuzione per classi dimensionali</i> | 12 |
| ■ L'analisi dei capitoli e delle voci | 14 |
| C) L'ANALISI GENERALE..... | 15 |
| ■ La classificazione | 15 |
| ■ Il livello degli accordi | 15 |
| ■ La tipologia degli accordi | 16 |
| ■ La tendenza alla polarizzazione | 17 |
| ■ La crisi della contrattazione degli anni 2000-2004..... | 18 |
| D) CAPITOLI E VOCI | 19 |
| ■ L'andamento dei capitoli e delle voci negli anni 1996-2006..... | 19 |
| ■ Capitoli e Voci..... | 19 |
| ■ Gli accordi esaminati per data di stipula..... | 20 |
| ■ Criteri di lettura dei grafici..... | 20 |
| ▶ <i>Ambiente e Salute</i> | 21 |
| ▶ <i>Crisi Aziendali</i> | 24 |
| ▶ <i>Diritti e Prestazioni sociali</i> | 27 |
| ▶ <i>Formazione</i> | 30 |
| ▶ <i>Mansioni e qualifiche</i> | 32 |
| ▶ <i>Occupazione, Rapporto di lavoro</i> | 35 |
| ▶ <i>Orario di lavoro</i> | 39 |
| ▶ <i>Organizzazione del lavoro</i> | 42 |
| ▶ <i>Pari opportunità (presente nel 3,4% degli accordi)</i> | 45 |
| ▶ <i>Politiche industriali</i> | 48 |
| ▶ <i>Previdenza e Sanità integrativa</i> | 51 |
| ▶ <i>Rapporti sindacali</i> | 54 |
| ▶ <i>Trattamento economico</i> | 57 |
| E) CATEGORIE | 61 |
| ■ La distribuzione dei contenuti nella contrattazione delle categorie | 61 |
| ▶ <i>Le categorie a prevalenza industriale</i> | 61 |
| ▶ <i>Le categorie dei servizi</i> | 68 |

| | |
|---|-----------|
| ▶ <i>Il pubblico Impiego</i> | 70 |
| ▶ <i>Il pubblico Impiego</i> | 71 |
| ▶ <i>La "categoria" NIDIL</i> | 73 |
| F) APPROFONDIMENTI | 74 |
| ■ La retribuzione di II° livello | 74 |
| ■ La retribuzione aziendale | 74 |
| G) CONSIDERAZIONI | 76 |
| H) APPENDICE | 78 |
| ■ La Classificazione | 78 |
| ■ Analisi degli accessi all'archivio | 81 |
| ▶ <i>Analisi Utenti dal 22/6/2006</i> | 81 |
| ▶ <i>Analisi degli utenti registrati</i> | 82 |

Premessa

Questo studio sulla contrattazione di II° livello si basa sul contenuto dell'Archivio Nazionale CGIL sulla contrattazione di II° livello. Tale archivio raccoglie una parte della contrattazione così come pervenuta dalle strutture (Categorie Nazionali e Regionali CGIL)

Per questo motivo abbiamo dedicato all'inizio un ragionamento approfondito sulla struttura dell'Archivio.

L'obiettivo che ci poniamo è quello di presentare gli andamenti della contrattazione piuttosto che opinioni sulla contrattazione. Privilegiare i fatti piuttosto che le opinioni sui fatti.

Presenteremo una analisi dell'Archivio tesa a cogliere gli andamenti nel tempo degli accordi stipulati e degli argomenti contrattati nella loro quantità e frequenza rimandando ad un secondo tempo una analisi dei testi.

Ovunque sia possibile tenteremo di correlare tali analisi ed agli andamenti del ciclo economico e della struttura delle imprese.

Dedicheremo particolare attenzione, tramite note ed appendici, alla descrizione delle metodologie e delle fonti esterne in modo di permettere alle altre strutture della CGIL (Categorie Nazionali e Regionali CGIL) di effettuare studi più approfonditi nell'ambito di loro competenza.

Abbiamo corredato i grafici di commenti essenziali più che altro per facilitare tutti coloro che non hanno dimestichezza con l'interpretazione di grafici e tabelle.

Ci ripromettiamo di dare vita ad una seconda edizione corredata di maggiori interpretazioni e commenti come esito di una prima discussione con le strutture di questo studio.

**Sergio Tosini
resp. Osservatorio Contrattazione CGIL Nazionale**

Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza il contributo di compagne e compagni delle CGIL regionali e delle Categorie nazionali che hanno inserito e classificato gli accordi; parimenti senza il contributo del CESI della CGIL nazionale che ha predisposto il software per l'inserimento degli accordi e la messa in rete dell'archivio

A) INTRODUZIONE

■ Struttura delle imprese e diffusione della contrattazione

Abbiamo voluto premettere questa introduzione perché prima di analizzare la contrattazione di II° livello è necessario conoscere alcuni dati essenziali sulla struttura delle imprese del nostro paese; ancorché si tratta di dati che dovrebbero essere noti a chi si accinge a leggere questa ricerca, è bene non dare nulla per scontato.

► La struttura delle imprese

Come si vede dalla tabella sottostante la distribuzione dei dipendenti in Italia vede il maggiore addensamento sulle piccole imprese mentre nei maggiori paesi europei almeno la metà dei dipendenti è occupata nelle grandi imprese. E' una anomalia italiana rispetto al resto di Europa.

TABELLA 2
Struttura dimensionale dell'industria nei grandi paesi europei
(Percentuale di dipendenti per classe dimensionale)

| Paesi | Piccole Imprese (da 1 a 49 dipendenti) | | Medie Imprese (da 50 a 249 dipendenti) | | Grandi Imprese (250 dipendenti e oltre) | |
|-------------|---|-------|---|-------|--|-------|
| | 1992 | 1997 | 1992 | 1997 | 1992 | 1997 |
| Italia | 52,5% | 53,2% | 18,9% | 19,6% | 28,5% | 27,2% |
| Francia | 25,8% | 31,3% | 21,2% | 20,4% | 52,9% | 48,4% |
| Germania | 21,7% | 23,8% | 15,8% | 15,9% | 62,6% | 60,2% |
| Regno Unito | 22,8% | 24,0% | 21,7% | 21,5% | 55,5% | 54,6% |

Banca D'Italia - Relazione 2003

Struttura delle imprese italiane - anno 2005

| Classe Addetti | Imprese | % | dipendenti | % | Indipendenti | % | addetti | % |
|----------------|------------------|---------------|-------------------|---------------|------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1-9 | 4.149.702 | 94,9% | 2.685.687 | 23,9% | 5.199.433 | 93,4% | 7.885.120 | 46,9% |
| 10-19 | 141.065 | 3,2% | 1.603.385 | 14,3% | 248.329 | 4,5% | 1.851.714 | 11,0% |
| 20-49 | 54.963 | 1,3% | 1.540.798 | 13,7% | 89.001 | 1,6% | 1.629.799 | 9,7% |
| 50-99 | 14.389 | 0,3% | 960.154 | 8,5% | 18.629 | 0,3% | 978.783 | 5,8% |
| 100-249 | 7.533 | 0,2% | 1.120.441 | 10,0% | 9.693 | 0,2% | 1.130.134 | 6,7% |
| 250 e più | 3.435 | 0,1% | 3.333.489 | 29,6% | 4.154 | 0,1% | 3.337.643 | 19,9% |
| Totale | 4.371.087 | 100,0% | 11.243.953 | 100,0% | 5.569.240 | 100,0% | 16.813.193 | 100,0% |

Nostra elaborazione su dati Istat

La tabella soprastante presenta la struttura delle imprese italiane nella quale il 94,9% è collocato nella fascia da 1 a 9 addetti. Va subito notato che nel rapporto tra dipendenti e indipendenti pesano le imprese con un solo addetto (che coincide con il titolare) e si tratta di 2.526.438 unità; tra queste ci sono tutte le partite IVA che in larga parte nascondono, in realtà, del lavoro subordinato. **(se escludiamo le aziende con un solo addetto resta comunque l'88% delle aziende sotto i 10 dipendenti)**

Basta fare qualche semplice conto per vedere che il divario tra la situazione italiana e quella europea, depurata del dato delle partite IVA, è più alto di quello indicato nella tabella precedente.

E' evidente che qualsiasi discorso sulla contrattazione di II° livello, in particolare su quella aziendale che ne costituisce il fulcro strategico, non può fare a meno di partire da questi dati tra i quali spicca il valore assoluto (3435) di imprese sopra i 250 addetti.

► La produttività

Nella tabella sottostante abbiamo riportato in una unica tabella una serie di valori economici globali riguardanti il sistema delle imprese per classi di addetti. La colonna del valore aggiunto per addetto è la produttività.¹

Industria e Servizi – anno 2005, Valore aggiunto, Retribuzione, Investimenti

| Classe addetti | Imprese | Addetti | Dipendenti | Fatturato (mln di euro) | Valore aggiunto (mln di euro) | Valore aggiunto per addetto (mgl di euro) | Costo del lavoro per dipendente (mgl di euro) | Retribuzione lorda per dipende (mgl di euro) | Investimenti per addetto (mgl di euro) |
|----------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------------|---|---|--|--|
| 1 a 9 | 4.083.426 | 7.831.590 | 2.732.297 | 750.289 | 207.793 | 26,5 | 21,0 | 15,4 | 4,3 |
| 10 a 19 | 140.213 | 1.849.514 | 1.585.369 | 286.502 | 70.772 | 38,3 | 25,4 | 18,5 | 4,8 |
| 20 a 49 | 54.163 | 1.612.336 | 1.510.738 | 322.428 | 72.443 | 44,9 | 30,2 | 21,6 | 5,4 |
| 50 a 249 | 21.352 | 2.053.222 | 2.018.495 | 509.514 | 102.135 | 49,7 | 34,1 | 24,2 | 8,4 |
| 250 e oltre | 3.215 | 2.983.038 | 2.977.464 | 787.112 | 180.713 | 60,6 | 37,7 | 26,6 | 13,1 |
| Totale | 4.302.369 | 16.329.700 | 10.824.363 | 2.655.845 | 633.856 | 38,8* | 30,0* | 21,4* | 6,6* |

Nostra elaborazione su dati Istat - *valori medi

Come si può immediatamente notare il trend per addetto delle colonne del valore aggiunto, del costo del lavoro, della retribuzione e degli investimenti che decrescono con il diminuire della dimensione di impresa ci dicono che la anomalia della strutture delle imprese italiane (di cui al paragrafo precedente) è un elemento negativo per l'economia del nostro paese e per le condizioni, non solo retributive dei lavoratori. "Piccolo è bello" è stata una favola, raccontata per molti anni nel nostro paese, che ha prodotto solo elementi negativi. Nel dibattito in corso tra aumento dei salari netti da scambiare con un aumento della produttività bisogna osservare che, senza modificare la situazione illustrata dalla tabella soprastante, risulta evidente che, nei fatti, i margini di recupero di produttività potrebbero essere reperiti, nelle fasce basse di dimensione di impresa, prioritariamente da un aumento dell'intensità del lavoro.

NOTA¹ In realtà la definizione di produttività fa riferimento all'ora lavorata; abbiamo preferito prendere il valore per addetto che fa riferimento, per ogni classe, alle ore lavorate medie per coerenza con la tabella ma anche perché questo ci permette di fare alcuni ragionamenti ulteriori.

► I profitti

Nella tabella sottostante abbiamo riportato la quota dei profitti sul valore aggiunto per industria e servizi.

A parte l'industria in senso stretto che vede profitti crescenti con l'aumentare delle dimensioni di impresa, per le costruzioni e servizi le percentuali di profitto più elevato si verificano nelle aziende tra 10 e 50 addetti.

Profitti lordi sul valore aggiunto - 2005

| Classe addetti | Industria in senso stretto | Costruzioni | Servizi | Totale |
|--------------------|----------------------------|-------------|---------|--------|
| 1 a 9 | 18,4% | 23,2% | 18,0% | 18,8% |
| 10 a 19 | 32,7% | 30,0% | 35,8% | 33,7% |
| 20 a 49 | 34,1% | 28,0% | 32,6% | 32,8% |
| 50 a 249 | 35,0% | 23,3% | 27,9% | 31,5% |
| 550 e oltre | 43,3% | 16,8% | 33,1% | 37,8% |
| Totale | 35,5% | 24,8% | 26,2% | 29,5% |

Nostra elaborazione su dati Istat

► **La diffusione della contrattazione aziendale**

Non disponiamo all'oggi di stime attendibili di questo dato².

La ricerca svolta dall'Istat per il biennio 1995-1996, i cui risultati sintetici sono riportati nella tabella sottostante, si riferisce alle aziende da 10 dipendenti in su. Se si volesse riportare il dato all'insieme dei dipendenti e delle aziende rimarrebbe pressoché invariata la percentuale delle aziende interessate mentre si ridurrebbe consistentemente quella dei dipendenti coperti da contrattazione (all'incirca al 30%).

Imprese e dipendenti interessati dalla contrattazione aziendale nel periodo 1995-96 (incidenza percentuale)

| Classe dipendenti | Industria | | Servizi | | Totale | |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | Imprese | Dipendenti | Imprese | Dipendenti | Imprese | Dipendenti |
| 10-19 | 4,3% | 5,5% | 2,3% | 2,8% | 3,5% | 4,4% |
| 20-49 | 17,5% | 19,2% | 9,6% | 10,1% | 14,5% | 15,7% |
| 50-199 | 42,5% | 47,3% | 20,0% | 21,6% | 33,8% | 37,3% |
| 200-499 | 50,1% | 52,5% | 35,7% | 35,2% | 44,7% | 45,7% |
| 500 e più | 66,1% | 73,3% | 59,6% | 65,8% | 62,3% | 68,3% |
| Totale | 12,1% | 38,5% | 6,6% | 39,0% | 9,9% | 38,8% |

Nostra elaborazione sui dati Istat - Rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro anni 1995, 1996.

Alcuni dati dalle strutture CGIL³

Liguria

| | OCCUPATI | DIPENDENTI | COPERTURA | COPERTURA % | IMPRESE | COPERTURA % |
|----------------|----------|------------|-----------|-------------|---------|-------------|
| INDUSTRIA | 78.000 | 64.000 | 25.000 | 39,06 % | 14.091 | 16,71 % |
| COSTRUZIONI | 47.000 | 27.000 | 20.000 | 74,07 % | 22.454 | 16,76 % |
| TOT. INDUSTRIA | 125.000 | 91.000 | 45.000 | 49,45 % | 36.545 | 16,74 % |

Dati Ufficio Economico CGIL Liguria

NOTA² La stima del grado di copertura della contrattazione aziendale è complesso perché o si conosce il numero complessivo di accordi (dato che anche le nostre strutture non sono in grado di fornire) oppure bisogna lavorare su un campione rappresentativo delle aziende delle quali è necessario sapere quali hanno un accordo oppure no. Il problema è la costruzione di un campione rappresentativo di un fenomeno che ha innumerevoli variabili.

NOTA³ I dati si riferiscono al 2004.

Piemonte

| | Numero imprese settore* | Numero addetti settore* | Numero imprese sindacalizzate | Lavoratori coinvolti | % copertura lavoratori | % copertura imprese |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|
| FILLEA | 51353 | 137555 | 2200 | 40000 | 29% | 4,20% |
| FIOM | 25211 | 276193 | 2142 | 196190 | 71% | 8,40% |
| SLC | 2473 | 30853 | 110 | 3500 | 11,30% | 4,50% |
| FLAI | 7951 | 44154 | 252 | 29000 | 65% | 3,10% |
| FILCEM | 3859 | 75037 | 500 | 30000 | 40% | 13% |
| FILTEA | 4712 | 61869 | 200 | 17000 | 27,5% | 4,2% |
| Totale Industria | 95559 | 625661 | 5404 | 315690 | 50,4% | 5,6% |

Dati CGIL Piemonte

Emilia Romagna - Copertura per dimensione d'impresa

| dipendenti | % copertura |
|------------|-------------|
| -20 | -1% |
| 20 - 49 | 17,40% |
| 50 - 99 | 34% |
| 100 - 249 | 54% |
| 250 - 499 | 59,30% |
| 500 - 999 | 88,40% |
| + di 1000 | 100% |

Dati CGIL Emilia Romagna

I dati forniti dalle strutture della CGIL delle più importanti regioni mostrano che l'indagine dell'ISTAT, seppur riferita agli anni '95-'96 può ritenersi ancora all'oggi molto vicina alla realtà per quanto riguarda il grado di copertura della contrattazione aziendale.

B) DATI E METODI DI ANALISI

■ L'Archivio Nazionale

L'archivio Nazionale raccoglie ad oggi 6601 accordi distribuiti, per data di stipula, nell'arco di oltre un decennio.⁴

Nelle tabelle sottostanti il contenuto attuale dell'Archivio per Categorie, Regioni, anno di Stipula.

TOTALE ARCHIVIO 6601 ACCORDI

PER CATEGORIE

| | |
|---------------|-------------|
| FILCAMS | 277 |
| FILCEA | 734 |
| FILLEA | 544 |
| FILT | 177 |
| FILTEA | 854 |
| FIOM | 2002 |
| FISAC | 282 |
| FLAI | 1169 |
| FNLE | 48 |
| FP | 122 |
| NIDIL | 40 |
| SLC | 346 |
| SNS | 6 |
| Totale | 6601 |

PER REGIONI

| | |
|---------------------------|-------------|
| ABRUZZO | 4 |
| ALTO ADIGE | 1 |
| BASILICATA | 2 |
| CALABRIA | 3 |
| CAMPANIA | 27 |
| EMILIA ROMAGNA | 2425 |
| FRIULI V G | 9 |
| LAZIO | 90 |
| LIGURIA | 11 |
| LOMBARDIA | 995 |
| MARCHE | 190 |
| MOLISE | 1 |
| PIEMONTE | 1153 |
| PUGLIA | 1 |
| SARDEGNA | 4 |
| SICILIA | 8 |
| TOSCANA | 584 |
| TRENTINO | 203 |
| UMBRIA | 189 |
| VALLE D AOSTA | 2 |
| VENETO | 329 |
| Totale⁵ | 6231 |

ANNO DI STIPULA

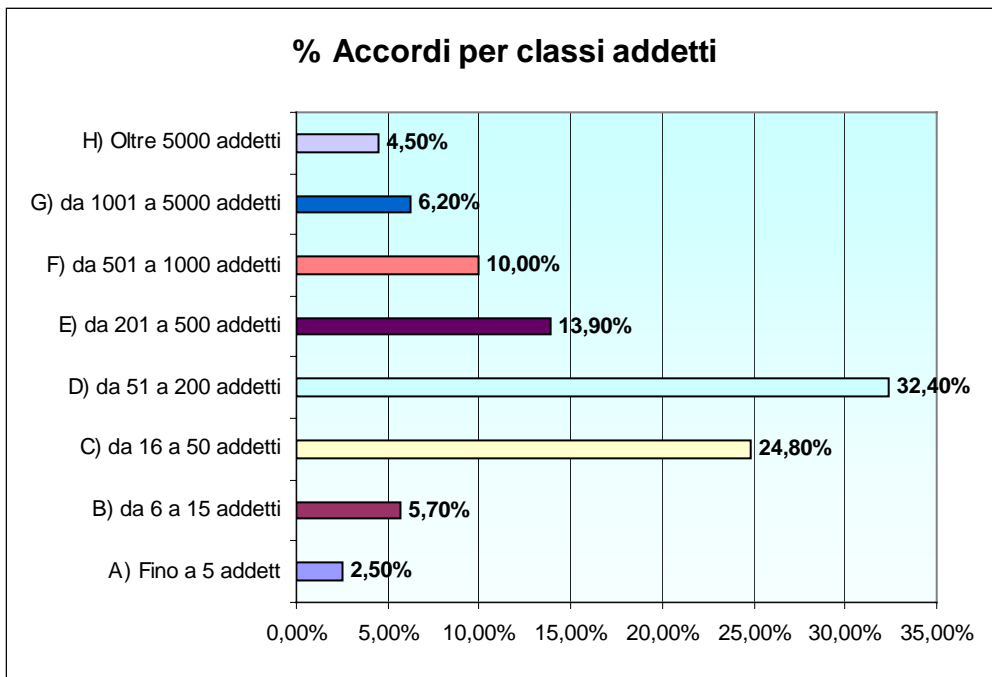
| | |
|---------------|-------------|
| Prima del '91 | 9 |
| 1991 | 49 |
| 1992 | 95 |
| 1993 | 131 |
| 1994 | 225 |
| 1995 | 231 |
| 1996 | 288 |
| 1997 | 305 |
| 1998 | 418 |
| 1999 | 493 |
| 2000 | 1190 |
| 2001 | 695 |
| 2002 | 668 |
| 2003 | 715 |
| 2004 | 525 |
| 2005 | 314 |
| 2006 | 211 |
| 2007 | 39 |
| Totale | 6601 |

NOTA⁴ Si tratta del dato al mese di Novembre 2007 destinato ad incrementarsi nel tempo attraverso nuovi inserimenti.

NOTA⁵ La suddivisione per Regioni esclude gli accordi di II° livello di tipo nazionale

| Distribuzione per classi di addetti | | |
|--|---------------|---------------|
| Classi addetti | Valori | % |
| Fino a 5 addetti | 162 | 2,5% |
| da 6 a 15 addetti | 379 | 5,7% |
| da 16 a 50 addetti | 1636 | 24,8% |
| da 51 a 200 addetti | 2139 | 32,4% |
| da 201 a 500 addetti | 915 | 13,9% |
| da 501 a 1000 addetti | 663 | 10,0% |
| da 1001 a 5000 addetti | 412 | 6,2% |
| Oltre 5000 addetti | 295 | 4,5% |
| Totale | 6601 | 100,0% |

La distribuzione degli accordi presenti nell'Archivio per classi di addetti conferma (con il 57% di accordi nelle aziende tra 16 e 200 addetti) la particolare ed anomala (rispetto al resto d'Europa) struttura dimensionale delle imprese



■ La strutturazione dell'archivio

Bisogna considerare che l'Archivio della contrattazione di 2° Livello della CGIL Nazionale è stato costruito per un raccolta di massa dei testi degli accordi⁶ e, di conseguenza, il suo popolamento, che si accresce nel corso del tempo, non corrisponde all'equilibrio che può avere un campione statistico che però, in una materia così complessa, presenterebbe altri difetti⁷.

In conseguenza di questo la valutazione sul grado di rappresentatività dell'archivio può darsi solo ex-post.

► **Stima generale ex ante**

Non esistono all'oggi dati certi riguardo la quantità e la distribuzione degli accordi. Nella ricerca ISTAT "Rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro anni 1995, 1996." viene stimato intorno a 20.000 il numero di aziende di industria e servizi, sopra i 10 addetti, interessate dalla contrattazione aziendale nel biennio.

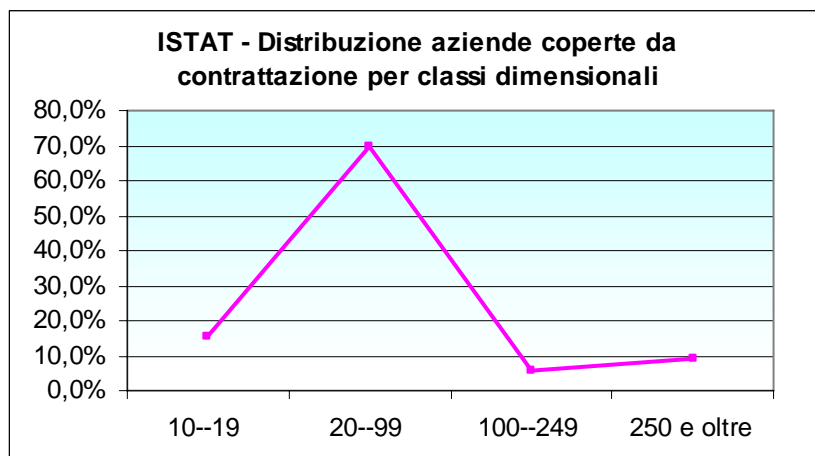
Tenendo conto che, secondo il censimento ISTAT del 2001, si tratta di circa 200.000 aziende ne risulta che, nel biennio considerato, la contrattazione aziendale avrebbe interessato il 10% delle aziende.

Un computo per il '97⁸ realizzato dal Prof. Pellegrini dà un valore più alto.

► **La distribuzione per classi dimensionali**

Abbiamo messo a confronto, per quanto riguarda la distribuzione per classi dimensionali, i dati della ricerca ISTAT '95-'96 con quella dell'archivio.

Come si vede dai grafici riportati sotto, gli andamenti sono pressoché identici⁹.



L'andamento simile dei due grafici indica che, dal punto di vista dimensionale, l'archivio è adeguatamente popolato. Ciò è particolarmente importante per l'analisi qualitativa dei testi perché, come ovvio, la valutazione del contenuto degli accordi è fortemente influenzata dalla dimensione aziendale in termini di addetti

NOTA⁶ La raccolta degli accordi è realizzata dalle strutture regionali confederali e nazionali di categoria della CGIL. L'archivio non ha esclusivamente scopi di studio ma, parimenti, fornire un servizio di consultazione on line dei testi degli accordi ai lavoratori e di sostegno alla contrattazione.

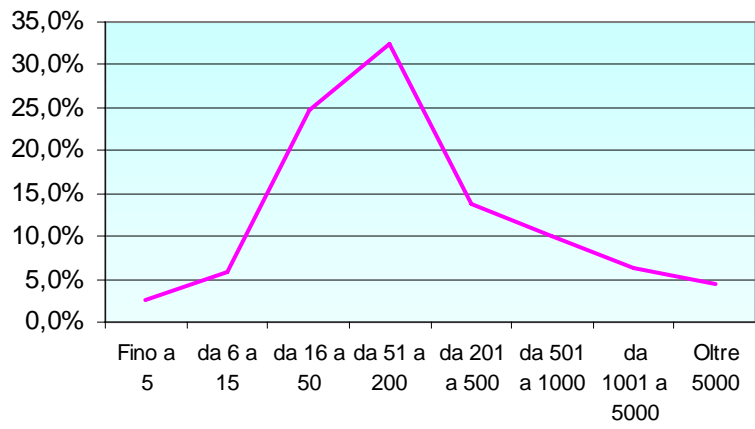
NOTA⁷ Gli accordi sindacali sono materia complessa e la definizione di un campione rappresentativo, ancorché fosse possibile, risentirebbe troppo di scelte soggettive e di chiavi di lettura aprioristiche.

Nota⁸ Claudio Pellegrini, Facoltà di Sociologia, Università di Roma "La Sapienza"

AI SRI Accordo di Luglio 1993 e struttura dei salari, Bergamo 18 Maggio 2004

NOTA⁹ Il dato significativo è l'andamento non la base delle percentuali e le classi dimensionali che, ovviamente, sono diverse per i due grafici

ARCHIVIO - Distribuzione per classi di addetti



■ L'analisi dei capitoli e delle voci

L'analisi viene svolta utilizzando la classificazione in 70 voci raggruppate in 13 capitoli che è stata effettuata su ogni accordo contenuto nell'archivio.¹⁰

Se il contenuto relativo ad una voce è contenuto nel testo dell'accordo la voce viene messa in relazione al brano di testo corrispondente.

In tale modo, attraverso un meccanismo di ricerca che opera sull'archivio, è possibile, sapere quanti accordi contengono un dispositivo che si riferisce ad una voce o alle voci contenute in un capitolo.

In questo modo si ha, in maniera implicita, senza cioè leggere i brani di testo, una indicazione sulla qualità della contrattazione attraverso la presenza o meno dei contenuti relativi alle voci.

Si tratta evidentemente di una approssimazione che però dà indicazioni di notevole significato.

D'altronde la lettura dei testi e dei brani è un lavoro assai oneroso che cercheremo di fare nel prossimo futuro individuando metodologie appropriate essendo i brani decine di migliaia.

NOTA¹⁰ In appendice è allegata la classificazione

C) L'ANALISI GENERALE

Svilupperemo in questa sezione una analisi degli andamenti ricavabili dai dati in archivio. In modo implicito potremo però avere anche delle indicazioni di tipo qualitativo attraverso l'analisi della frequenza di presenza negli accordi dei capitoli e delle voci di classificazione¹¹; tale analisi che interesserà gran parte di questa sezione fornirà anche delle indicazioni per la successiva analisi qualitativa dei testi.

■ La classificazione

Abbiamo utilizzato una classificazione di 68 voci (riportata in appendice) raggruppate in 13 capitoli. La classificazione non esaurisce tutti gli argomenti contenuti negli accordi ma rappresenta la scelta degli argomenti principali trattati e di quelli su cui abbiamo voluto concentrare l'attenzione.

■ Il livello degli accordi

Coerentemente con la struttura della contrattazione abbiamo suddiviso gli accordi secondo livello¹²; nel grafico sottostante è mostrato il contenuto dell'Archivio per tipologia di accordo¹³.

| LIVELLO | n°. Accordi | % |
|----------------------------|-------------|---------------|
| Aziendale | 6175 | 93,5% |
| di Gruppo/Amm Nazionale | 227 | 3,4% |
| di Gruppo/Amm Regionale | 12 | 0,2% |
| Territoriale Provinciale | 140 | 2,1% |
| Territoriale Regionale | 31 | 0,5% |
| Territoriale di territorio | 16 | 0,2% |
| Totale | 6601 | 100,0% |

Come era prevedibile la stragrande maggioranza degli accordi sono di tipo aziendale. In percentuale di qualche significato ci sono solo quelli di gruppo nazionale.

NOTA¹¹ Gli accordi sono stati classificati tramite una griglia di 70 voci raggruppate in 13 capitoli. La classificazione consiste nel far corrispondere la voce di classificazione al brano/i del testo dell'accordo, se presente nel testo, che parla del contenuto di quella voce.

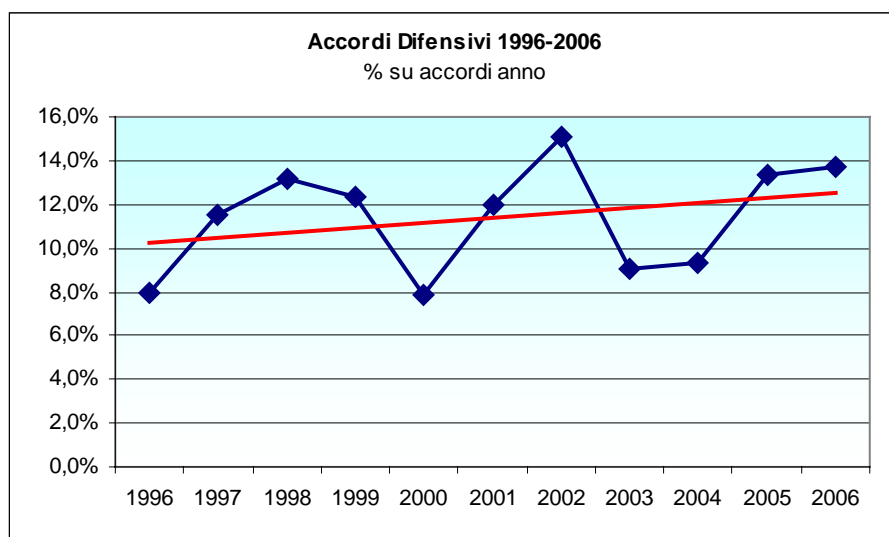
NOTA¹² Il livello di un accordo è relativo alla struttura della contrattazione di II° Livello che cerca di rappresentare l'insieme della struttura del sistema produttivo e dei servizi

NOTA¹³ Se volesse fare una analisi più approfondita per settore sindacale (categoria) o per CCNL si dovrebbe prendere anche in esame la specifica struttura contrattuale che varia da settore a settore

■ La tipologia degli accordi

Abbiamo suddiviso gli accordi anche secondo la loro tipologia in *integrativi o gestionali* oppure *difensivi* secondo il loro carattere prevalente¹⁴. I grafici sottostanti mostrano il contenuto complessivo dell'archivio e l'andamento nel decennio¹⁵.

| TIPOLOGIA | N°: accordi | % |
|--------------------------|-------------|---------------|
| Difensivo | 816 | 12,4% |
| Integrativo o Gestionale | 5785 | 87,6% |
| Totale | 6601 | 100,0% |



Si notano dei picchi negli anni 1998, 2001/2 e 2006 relativi alle fasi di crisi e alle conseguenze della globalizzazione dei mercati, . Su questo punto si veda anche il paragrafo successivo sulla crisi degli anni 2000-2004 e il paragrafo crisi aziendali del capitolo

NOTA¹⁴ Sovente in un accordo sono contenute pattuizioni sia di carattere integrativo che difensivo (ristrutturazione, CIG, Mobilità, Licenziamenti, ecc..) Per questo la suddivisione è sul carattere prevalente dell'accordo

NOTA¹⁵ E' possibile che, per ovvi motivi, il numero di accordi difensivi sia un poco sottovalutato ma non dovrebbe influire sull'andamento temporale del fenomeno

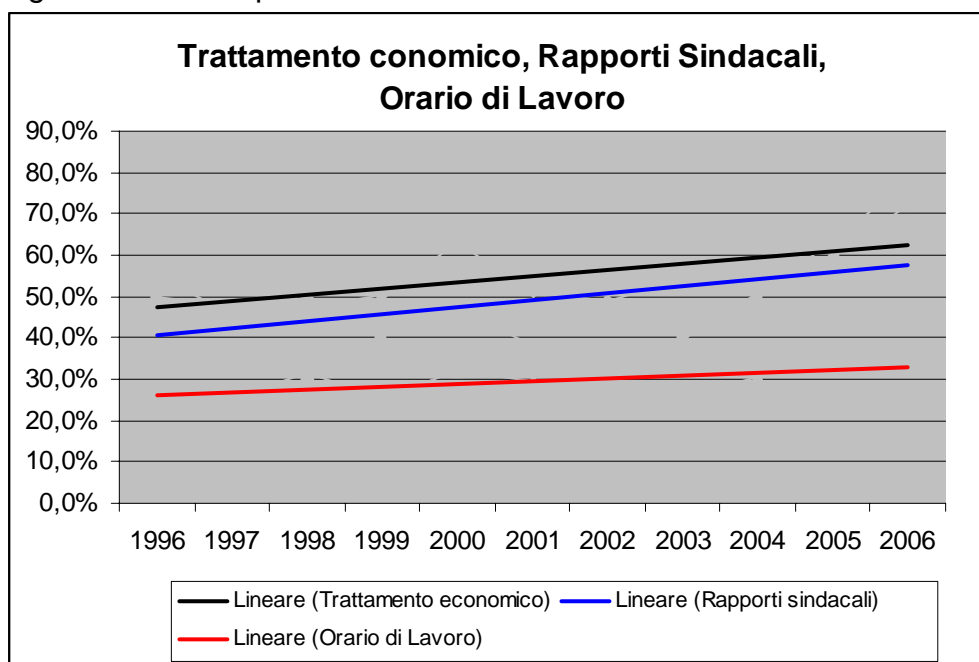
■ La tendenza alla polarizzazione

Il dato medio nel tempo presentato nel grafico precedente mostra una polarizzazione delle materie trattate negli accordi che, dal punto di vista sindacale presenta una qualche preoccupazione.

Se era prevedibile che una accordo su due trattasse di materie economiche, meno scontato appare che, quasi nella stessa percentuale si parli di rapporti sindacali e che, sopra il 25% (un accordo su quattro) ci sia solo l'orario di lavoro.

L'immagine che ne risulta è di una contrattazione che non riesce a rappresentare efficacemente la condizione complessiva del lavoro nelle aziende.

Questa valutazione del fenomeno si accresce se si esamina l'andamento di questi tre argomenti nel tempo.



Come si vede dal grafico che riporta la tendenza lineare nel decennio, a parte il trattamento economico, per orario di lavoro e rapporti sindacali cresce il peso percentuale. Il fenomeno della polarizzazione dei contenuti della contrattazione pare accentuarsi nel tempo. Questa tendenza alla polarizzazione la vedremo presente anche nelle voci all'interno dei rispettivi capitoli.

In questa direzione, abbiamo fatto un conteggio tra le 68 voci di classificazione rispetto agli andamenti nel periodo in incremento, decremento e costanti riferite agli accordi del rispettivo capitolo.¹⁶

Il computo dà il risultato seguente:

| TENDENZA | N:° Voci | % |
|---------------|-----------|---------------|
| Incremento | 25 | 36,8% |
| Decremento | 33 | 48,5% |
| Costanza | 10 | 14,7% |
| Totale | 68 | 100,0% |

La tendenza alla polarizzazione è abbastanza netta

¹⁶ NOTA Si tratta dei grafici delle voci nel periodo presentati nelle pagine successive. Il metodo utilizzato è abbastanza rozzo in quanto non misura la profondità degli incrementi e decrementi però, anche così, l'indicazione di massima è rilevabile

■ La crisi della contrattazione degli anni 2000-2004

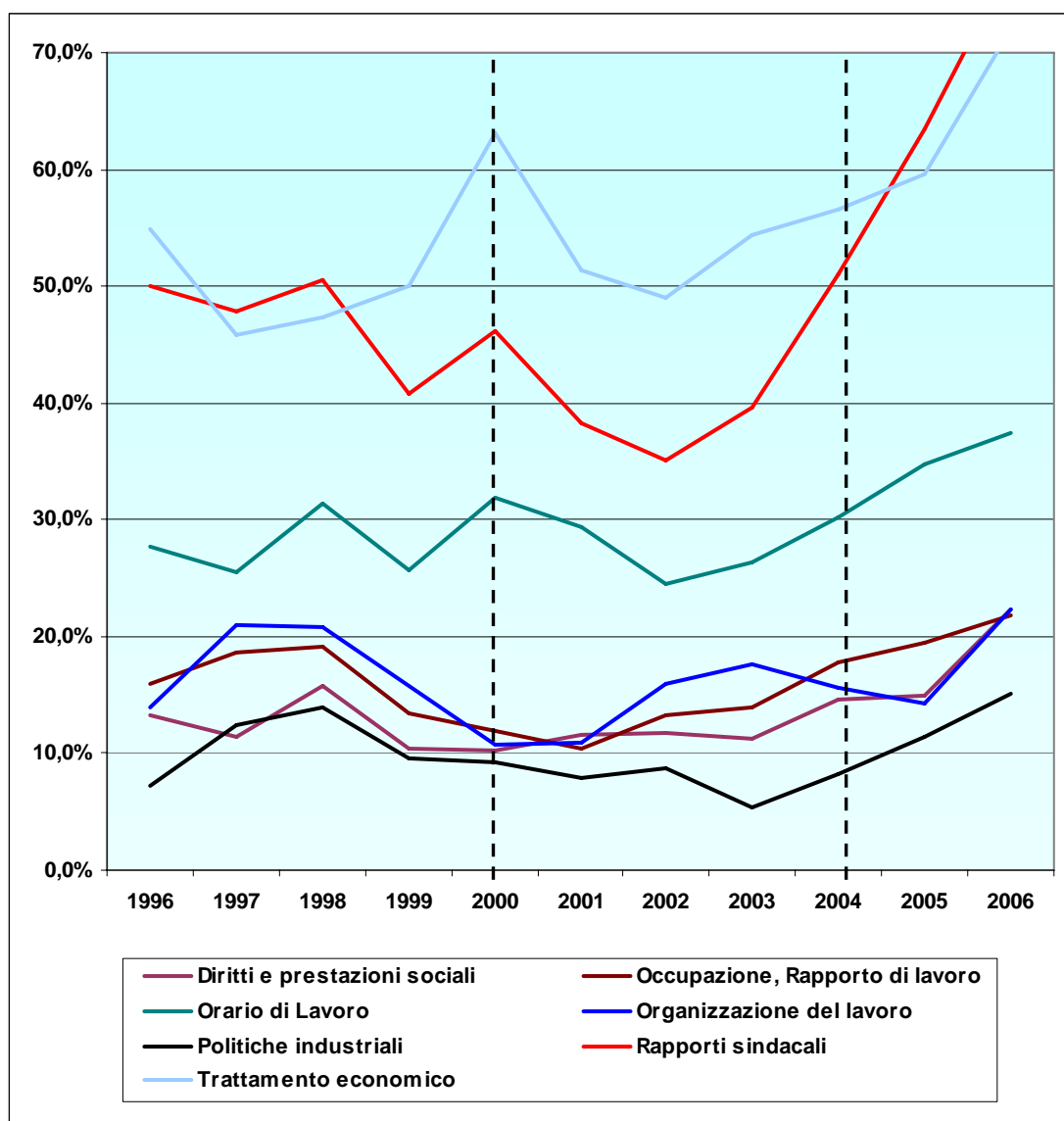
Negli andamenti, presentati nel seguito, dei capitoli nel decennio si può notare una crisi della contrattazione centrata negli anni 2000-2004.

Essa si manifesta come una caduta generalizzata della percentuale di presenza negli accordi dei capitoli più significativi; Diritti e Prestazioni sociali, Occupazione/Rapporto di Lavoro, Orario di Lavoro, Organizzazione del Lavoro, Politiche industriali, Rapporti sindacali, trattamento economico.

Nel grafico sotto si mostra l'andamento di tutti i capitoli citati.

Non è una coincidenza mettere in relazione questo fatto con il Governo Berlusconi e con le sue politiche sociali e del lavoro a partire dalla legge 30 e all'attacco ai diritti (art.18). Naturalmente ha inciso pesantemente la decisione della Confindustria di Amato di sostenere tali politiche.

E' un elemento di riflessione importante di come la politica di un Governo non incida soltanto sugli elementi macro ma arrivi fino alla contrattazione sui luoghi di lavoro.



D) CAPITOLI E VOCI

■ L'andamento dei capitoli e delle voci negli anni 1996-2006

I grafici che seguono mostrano l'andamento nel tempo dei capitoli e delle voci¹⁷. Si tratta di un aspetto particolarmente significativo perché in grado di fornire indicazioni sull'andamento delle contrattazioni in particolare quando si danno degli andamenti marcatamente in incremento o decremento¹⁸.

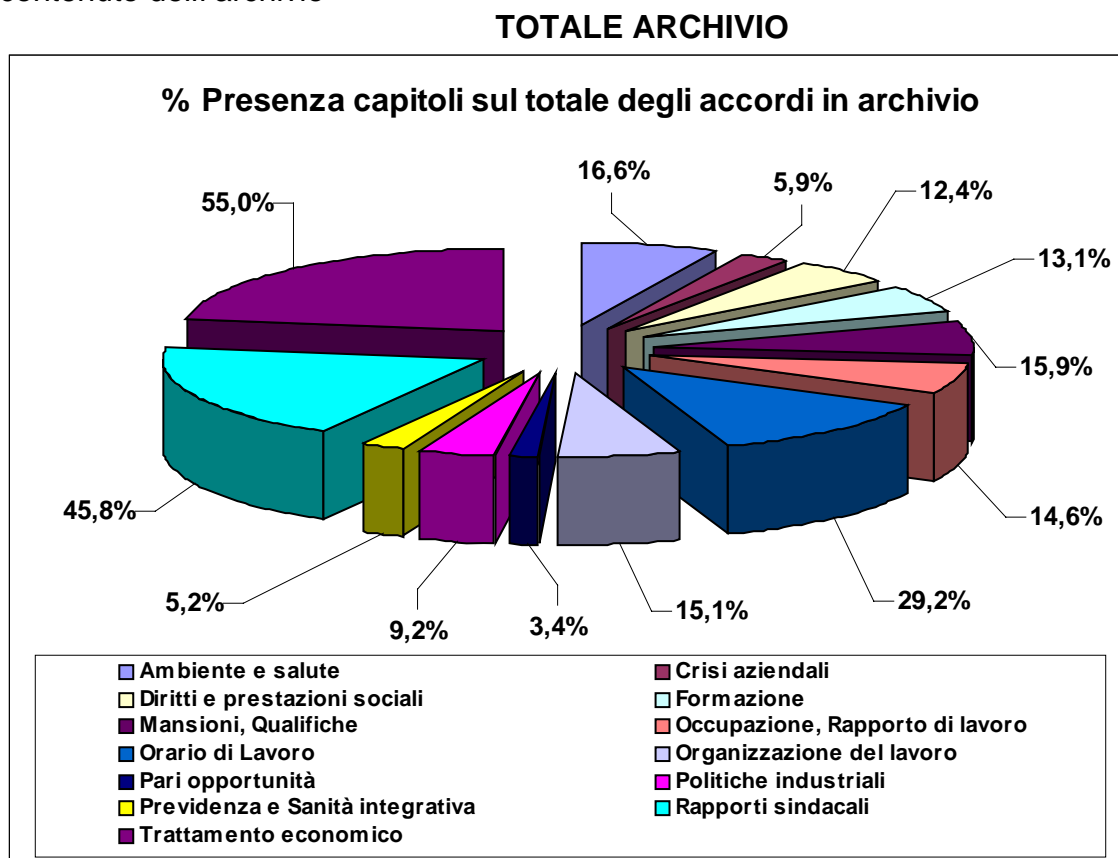
Per i grafici consuntivi (cioè non riguardanti l'andamento nel tempo) abbiamo utilizzato l'intero contenuto dell'archivio.

■ Capitoli e Voci

Nei paragrafi successivi mostriamo il peso dei capitoli degli accordi contenuti nell'archivio¹⁹

ed il peso delle voci di ogni capitolo²⁰ nel decennio indicato.

Nella figura sottostante è presentata invece la distribuzione dei capitoli sull'intero contenuto dell'archivio



Come si vede solo due materie sono presenti in una percentuale elevata di accordi; *Trattamento economico e Rapporti sindacali*.

NOTA¹⁷ I grafici delle voci sono espressi in percentuale sul numero degli accordi del capitolo del relativo anno

NOTA¹⁸ In ogni grafico abbiamo indicato la linea di tendenza che è quella da prendere in considerazione per valutare gli andamenti

NOTA¹⁹ Abbiamo considerato l'intero contenuto dell'archivio compresi i rinnovi

NOTA²⁰ I grafici del peso delle voci nel capitolo sono in percentuale sugli accordi del capitolo e non sul totale delle occorrenze essendo che in un accordo possono esserci più voci dello stesso capitolo

L'orario di lavoro è presente in un accordo su 4 e tutte le altre materie sono presenti in percentuali nettamente minori.

■ Gli accordi esaminati per data di stipula

| 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | Totale |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 288 | 305 | 418 | 493 | 1190 | 695 | 668 | 715 | 525 | 314 | 211 | 5822 |

■ Criteri di lettura dei grafici

Per ogni Capitolo vengono presentati:

- 1) La *torta* che rappresenta la frequenza delle voci nel capitolo.
- 2) La distribuzione degli accordi del capitolo per classi di addetti e lo scostamento dalla media
- 3) Il peso del capitolo nelle categorie
- 4) L'andamento nel decennio del Capitolo.
- 5) L'andamento nel decennio delle voci del capitolo basate sul numero di accordi del capitolo per ogni anno.

Per leggere adeguatamente i grafici bisogna tenere conto che:

- i grafici 1), 2), 3) fanno riferimento all'intero contenuto dell'archivio
- i grafici 4) e 5) fanno riferimento al periodo 1996 -2006

Per interpretare adeguatamente i grafici bisogna tenere conto che:

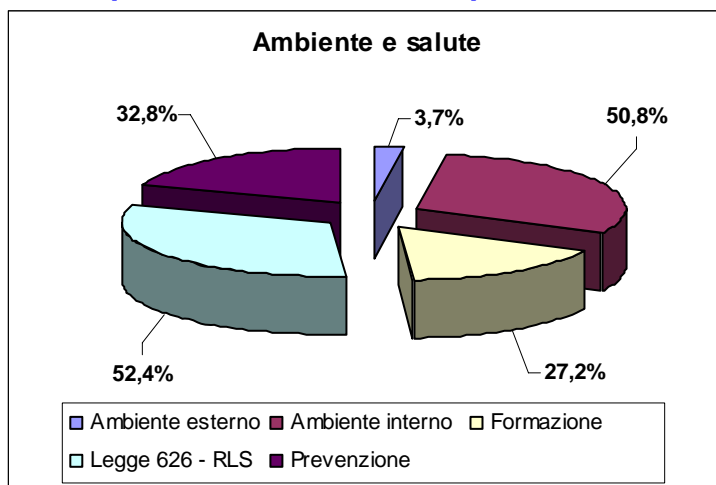
- Il grafico 1) diversamente dall'uso comune, il grafico TORTA rappresenta visivamente, nell'ampiezza degli "spicchi", come si distribuiscono le variabili su base 100, mentre i numeri percentuali sono riferiti al numero di accordi relativi e non alle *occorrenze*²¹ dimodochè la somma delle percentuali indicate è, naturalmente superiore a 100.
- i grafici 3), 4) e 5) sono riferiti al numero di accordi relativi e non alle *occorrenze*.

In sostanza i grafici rappresentano, in percentuale, il numero di accordi che contengono un determinato capitolo o voce. Poichè un accordo può contenere più capitoli e voci, in un grafico la somma delle percentuali non da mai 100%

NOTA²¹ Poiché più capitoli possono essere presenti in un accordo e più voci possono essere presenti in un accordo, i grafici debbono essere basati sugli accordi relativi e non sulle occorrenze (cioè sul numero totale di quante volte il capitolo o la voce compare)

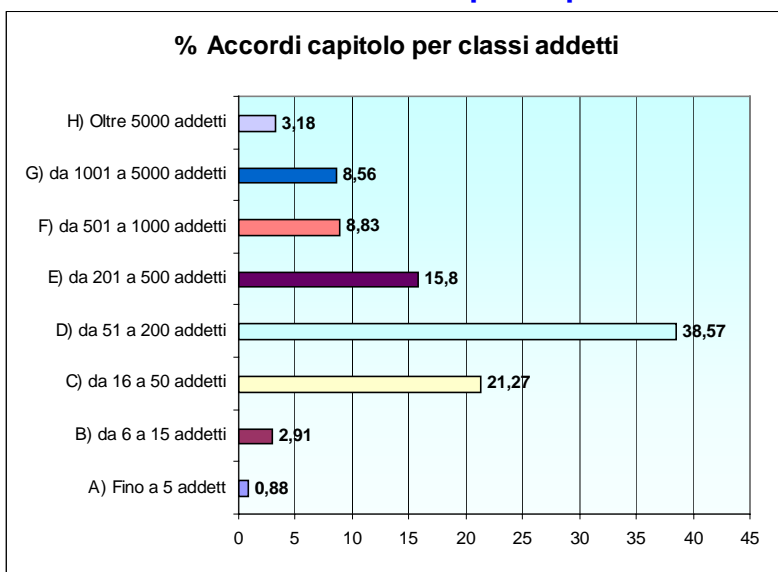
► Ambiente e Salute (presente nel 16,6% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

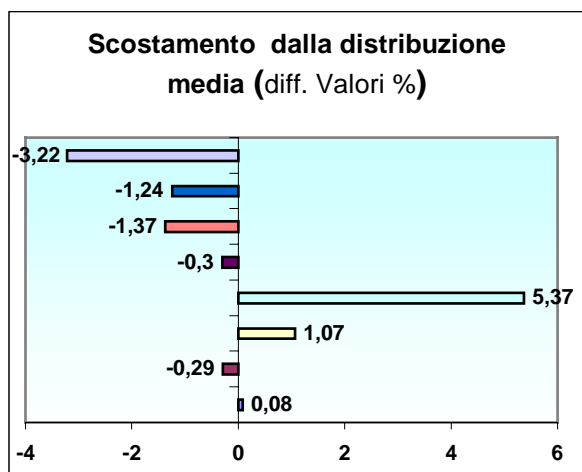


Si presenta un quadro abbastanza equilibrato con un valore un poco basso di formazione e prevenzione. Salta agli occhi il peso trascurabile di accordi sull'ambiente esterno

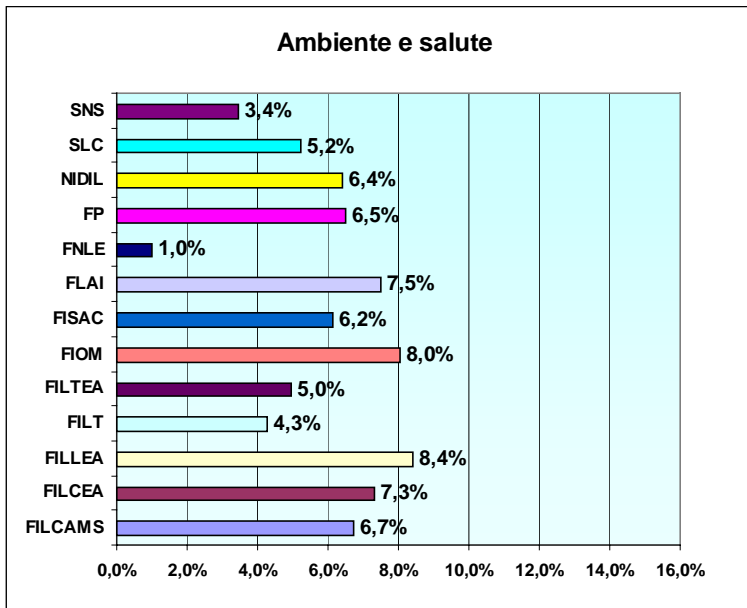
■ distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



Circa il 60% degli accordi che trattano di Ambiente e Salute riguardano aziende tra i 16 ed i 200 addetti. Rispetto alla distribuzione media sul complesso dell'archivio è degno di nota il valore particolarmente basso di accordi di imprese oltre i 5000 addetti. Lo scostamento dalla distribuzione media ha il segno meno per le aziende da 500 addetti in su.

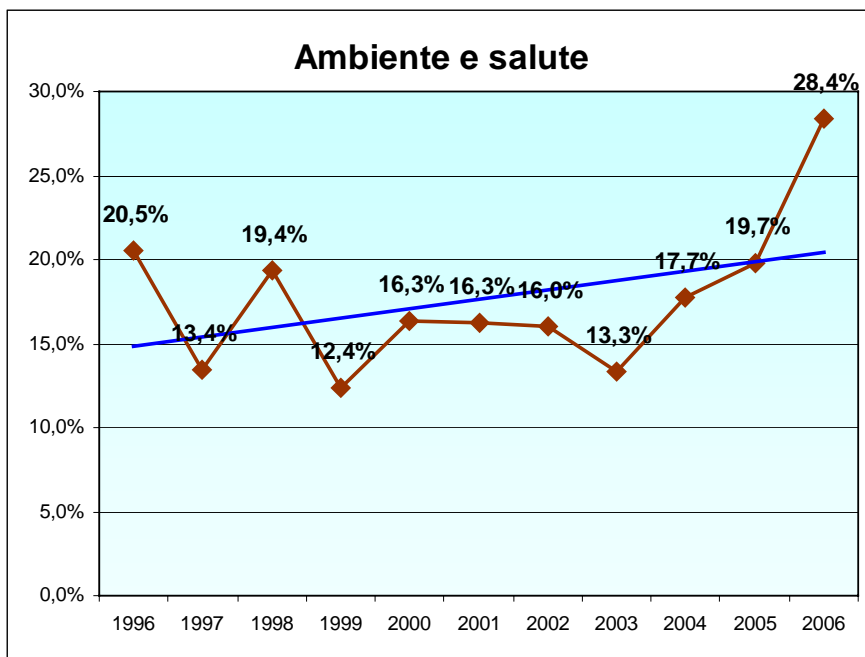


■ Peso del capitolo nelle categorie



E' una distribuzione abbastanza equilibrata a parte l'ex FNLE.

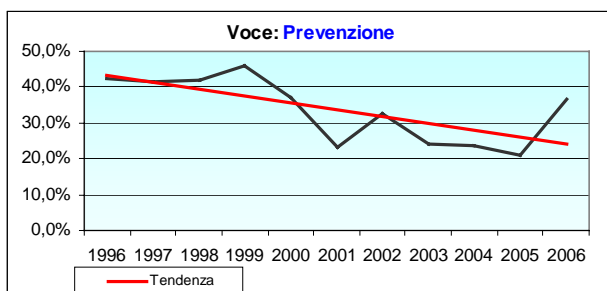
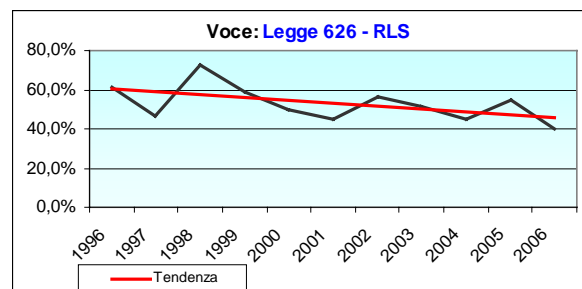
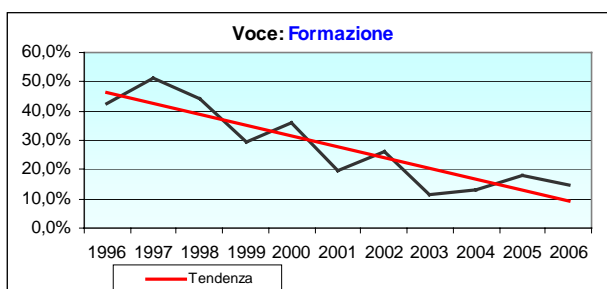
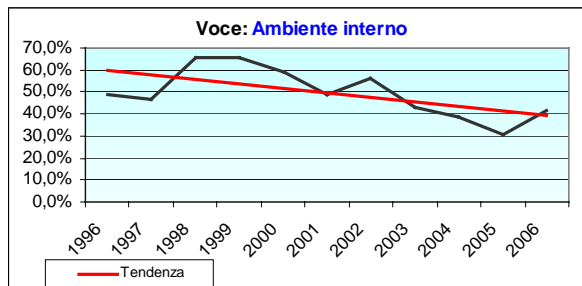
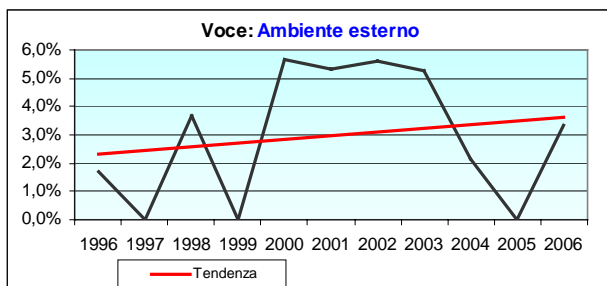
■ Andamento nel periodo



L'andamento nel periodo della presenza di ambiente e salute negli accordi, come si vede dalle voci relative, presenta una consistente diminuzione di accordi riguardanti la prevenzione e la formazione in materia; questo aspetto è certamente da mettere in relazione all'analoga trasformazione del sistema sanitario del paese volto alla medicalizzazione piuttosto che alla prevenzione.

Va segnalata invece la crescita di accordi che trattano dell'ambiente esterno al luogo di lavoro segno di una accresciuta sensibilità alle questioni ambientali

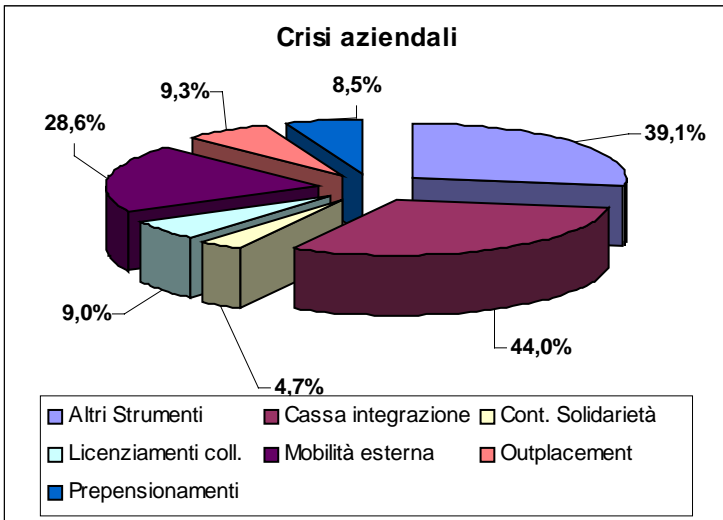
Le VOCI del capitolo



► Crisi Aziendali

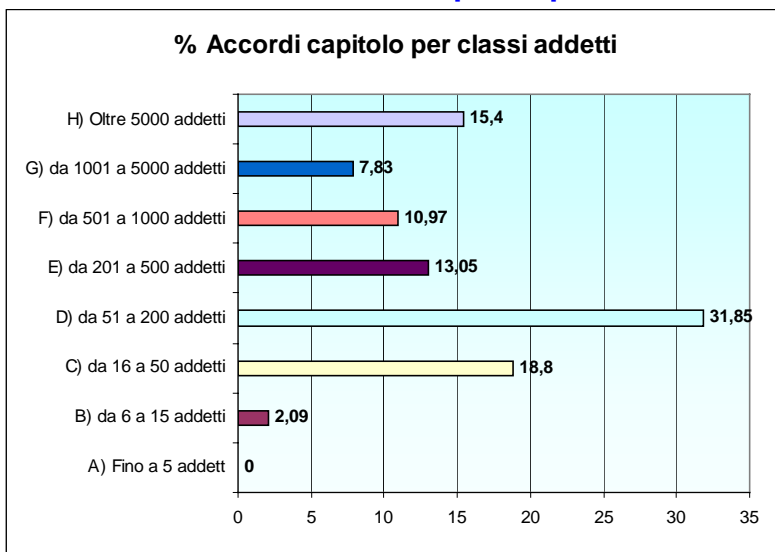
(presente nel 5,9% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

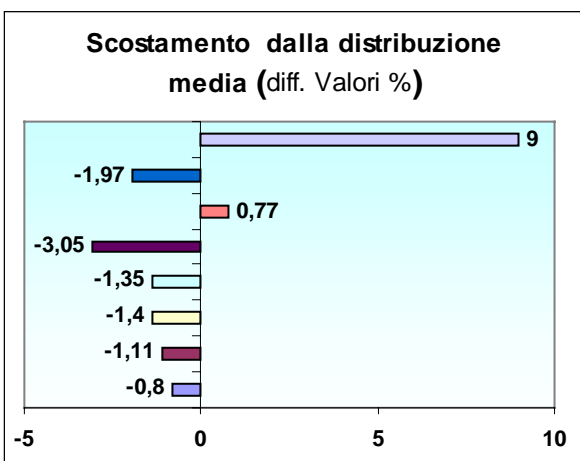


Le crisi aziendali vengono affrontate nella contrattazione principalmente attraverso CIG e mobilità oppure con strumenti specifici di quella realtà. C'è da rilevare lo scarso uso dei contratti di solidarietà e la fine dell'uso dei prepensionamenti.

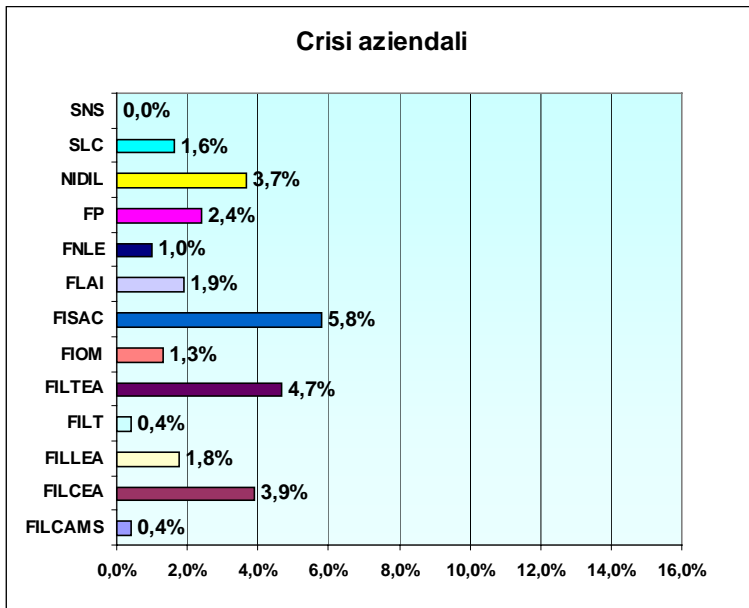
■ distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



La distribuzione per classi di addetti mostra i valori più elevati di accordi di Crisi aziendali nel range 16-200 addetti. Lo scostamento dalla distribuzione media vede, nella classe oltre i 5000 addetti, ben 9 punti percentuali in più.

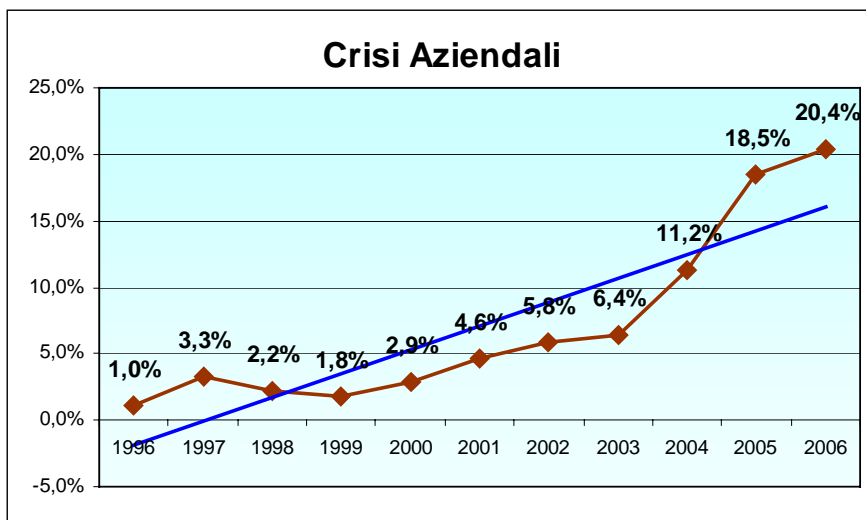


■ Peso del capitolo nelle categorie



Fisac, Filtea e Filcea hanno le percentuali più alte di accordi che parlano di crisi aziendali.

■ Andamento nel periodo



Gli anni tra il 2003 e il 2005 sono gli anni peggiori della recente crisi economica. Per alcuni settori industriali, è la fine di un periodo economico che durava dai primi anni 90. Sono anni difficili, le difficoltà che emergono nei settori produttivi, sono in gran parte dovute alla nuova concorrenza nel mercato globale e alla stabilità monetaria europea derivata dall'entrata in corso dell'euro, che sancisce la definitiva entrata in crisi del nostro modello di produzione, in particolare laddove il processo di innovazione tecnologica e qualitativa non è andato avanti. Ne hanno risentito fortemente tutti i settori industriali, dove, a partire dall'anno 2002 è cresciuto il ricorso alla Cigs, fino a toccare il punto più alto intorno all'anno 2006, È sicuramente questo uno dei motivi che ha visto aumentare, la parte specifica nei contratti di secondo livello del punto riguardante le crisi aziendali, ed è anche il segno che almeno in parte si è riusciti a contrattare sugli effetti e le ricadute. Nel dettaglio, esaminando le voci si vede che l'andamento è determinato da accordi su licenziamenti collettivi e da outplacement.

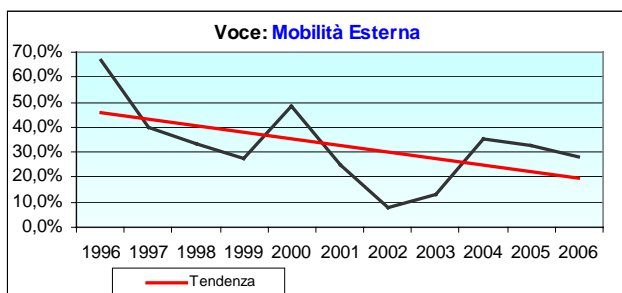
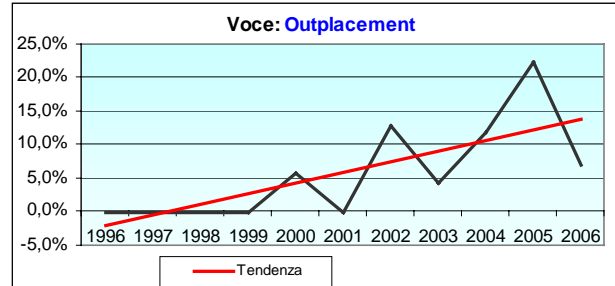
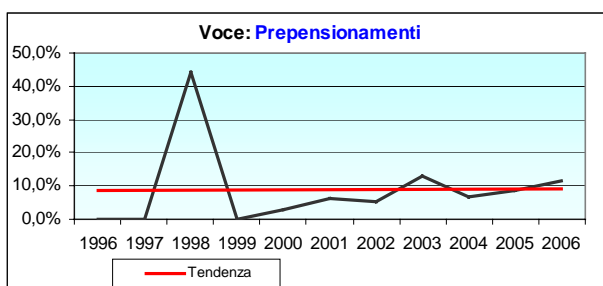
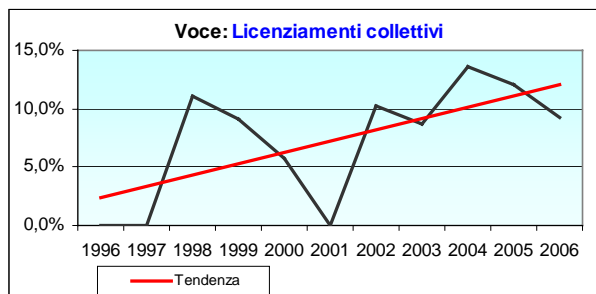
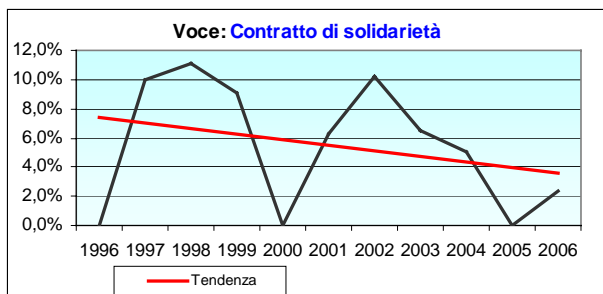
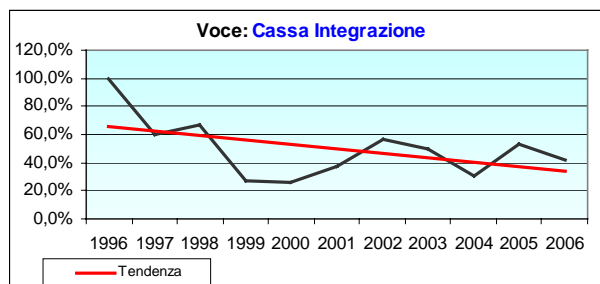
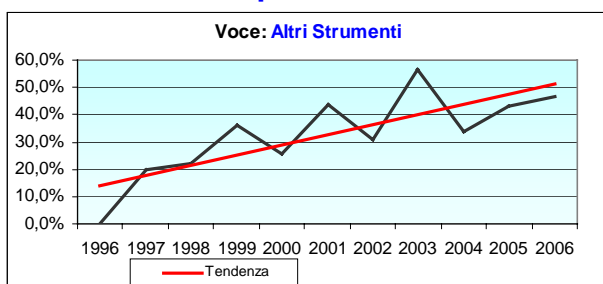
Per quanto riguarda gli accordi di outplacement che crescono in tutto il decennio (10% nel 2006) risulta evidente l'influenza del modello di competitività di costo del nostro sistema produttivo.

L'uso del contratto di solidarietà è in flessione e comunque non pare essere uno strumento particolarmente utilizzato per la netta contrarietà delle aziende.

L'uso della cassa integrazione ed il ricorso alla mobilità, ancorché su livelli elevati, nella contrattazione di crisi aziendali sono in leggera flessione; bisogna considerare l'uso combinato di CIG e mobilità come scivolo verso la pensione in alternativa ai prepensionamenti.

Infatti, l'uso dei prepensionamenti, dopo il picco della fine degli anni '90 relativo alle privatizzazioni, è quasi cessato.

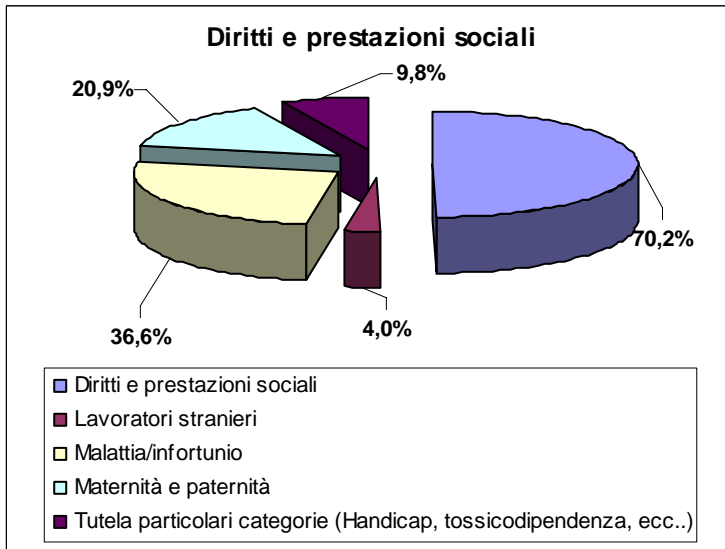
Le VOCI del capitolo



► Diritti e Prestazioni sociali

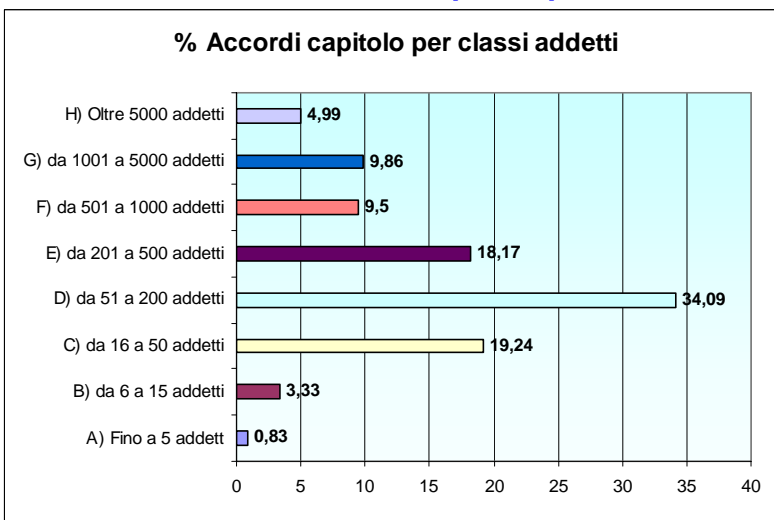
(presente nel 12,4% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

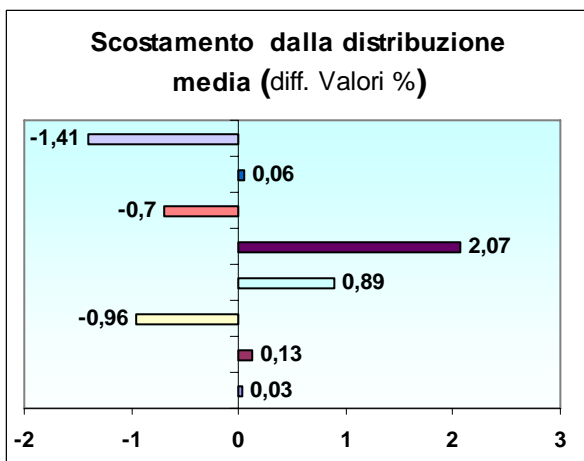


C'è da rilevare una presenza molto bassa di accordi per garantire i diritti dei lavoratori stranieri e dei lavoratori svantaggiati. La voce diritti e prestazioni sociali determina ampiamente il capitolo

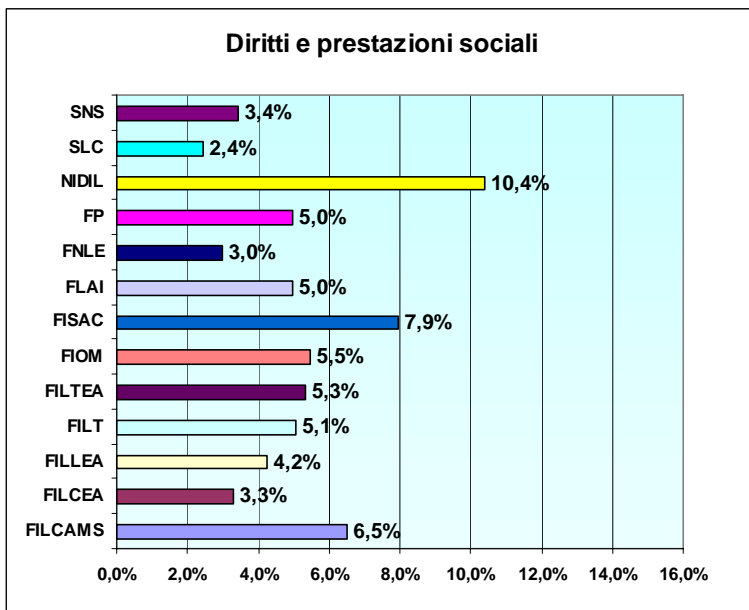
■ distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



Le aziende tra 51 e 200 addetti sono quelle che trattano maggiormente la materia con anche 2.07 punti al di sopra della media. Le grandi aziende sopra i 5000 dipendenti trattano la materia al di sotto della media

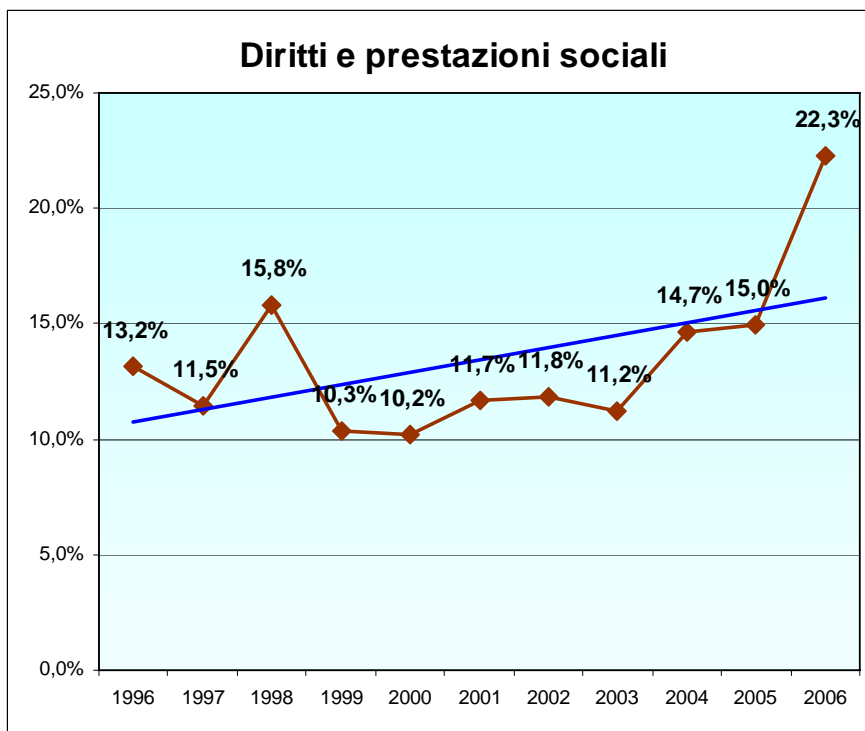


■ Peso del capitolo nelle categorie



Nidil, FISAC e FILCAMS sono le categorie che contrattano in misura maggiore la materia del capitolo.

■ Andamento nel periodo



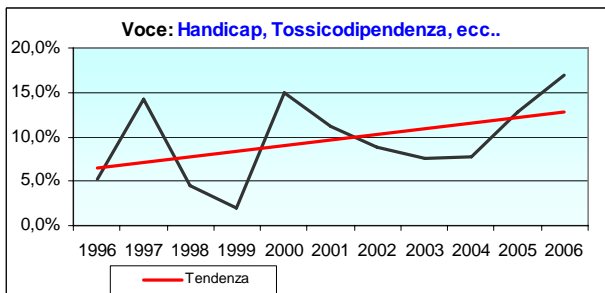
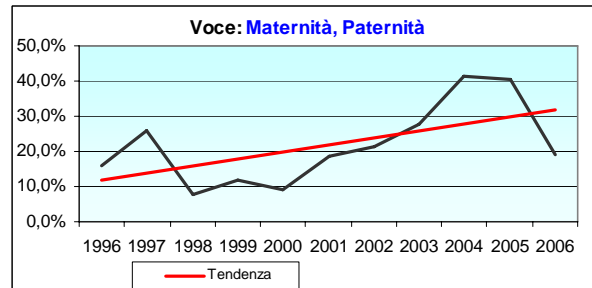
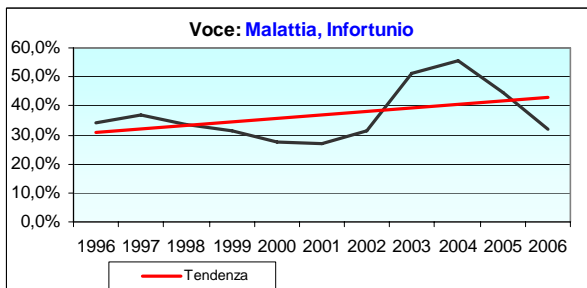
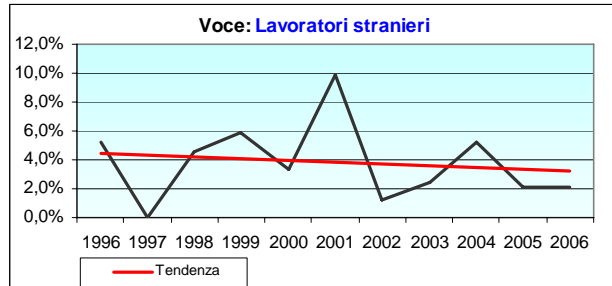
L'andamento del capitolo è determinato dalla voce diritti e prestazioni sociali che, per la sua rilevanza determina l'interpretazione del capitolo.

Nel periodo a voce Diritti e Prestazioni sociali è certamente collegata alla crescita della precarietà ed ai rapporti di lavoro atipici per la compressione generale sui diritti che questo determina

La voce Malattia e infortunio, che cresce nel periodo, andrebbe indagata da una lettura dei testi; con qualche approssimazione, la sua crescita può essere collegabile ai meccanismi del salario variabile e simili che spesso hanno introdotto il collegamento con la presenza.

La voce maternità e paternità (che ha una crescita sostenuta dal 2000 al 2005) è probabilmente relativa alla regolamentazione contrattuale della legge Turco sui Congedi Parentali.

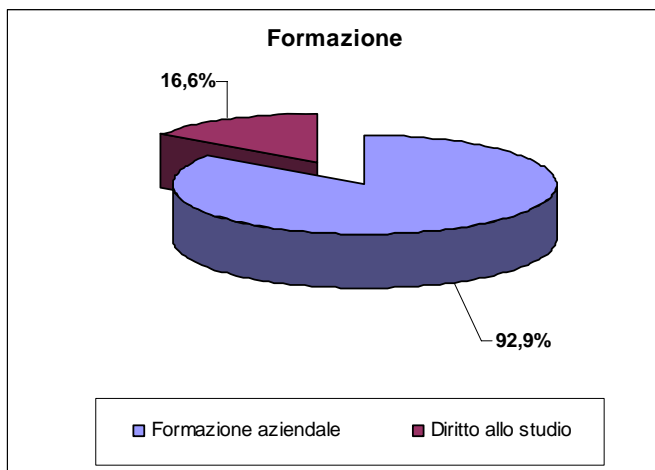
Le VOCI del capitolo



► Formazione

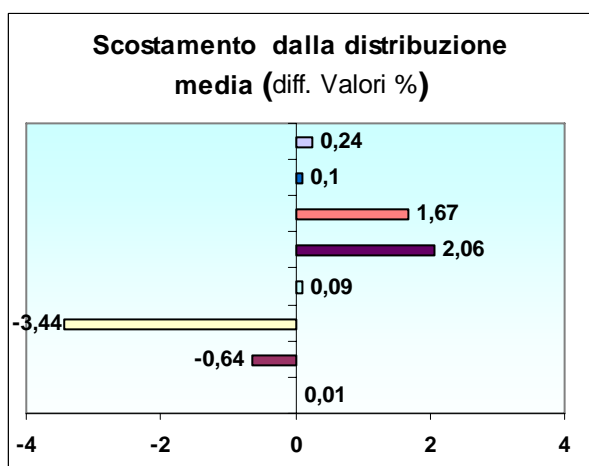
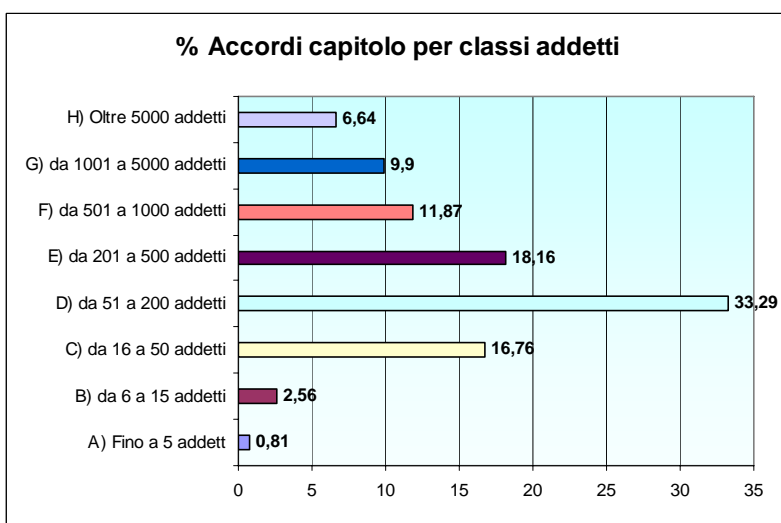
(presente nel 13,1% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

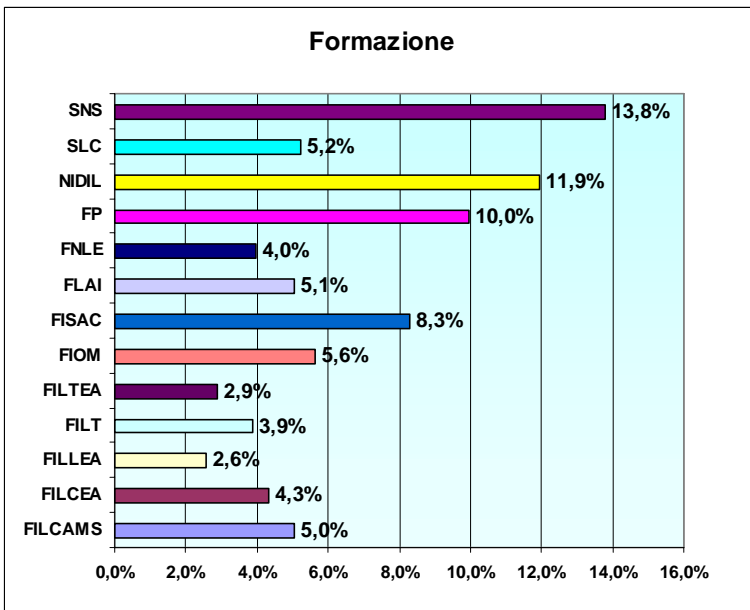


Bisogna rilevare come, rispetto ai decenni precedenti il diritto allo studio rappresenti una parte troppo esigua della contrattazione in materia.

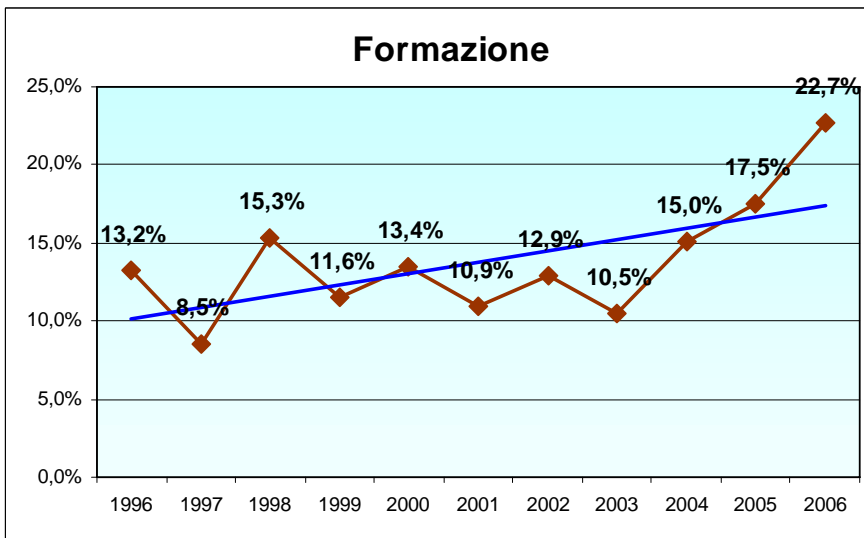
■ distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



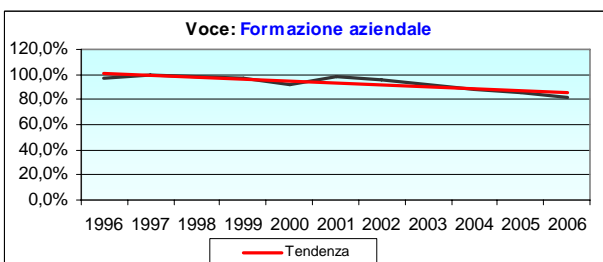
■ Peso del capitolo nelle categorie



■ Andamento nel periodo

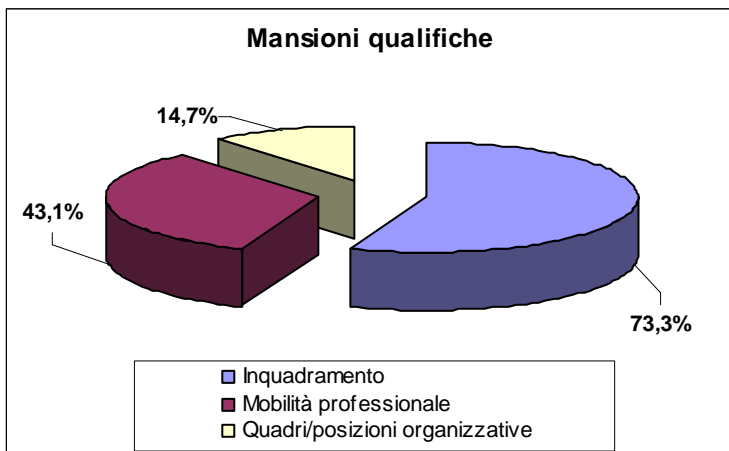


■ Le VOCI del capitolo



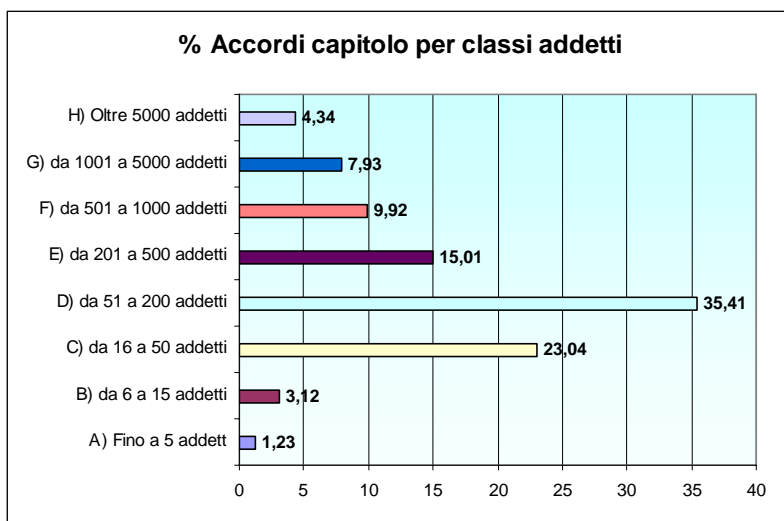
► Mansioni e qualifiche (presente nel 15,9% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

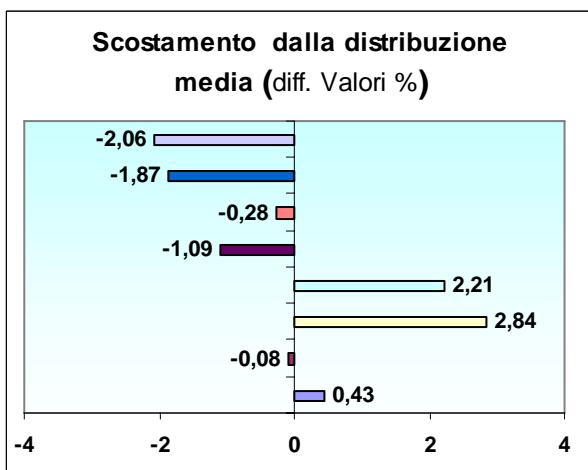


La gestione degli inquadramenti è di gran lunga l'elemento preponderante del capitolo

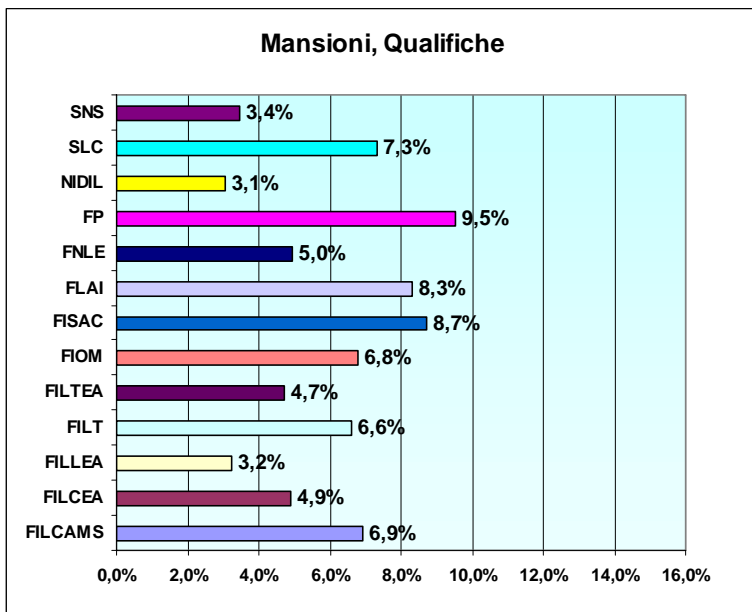
■ distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



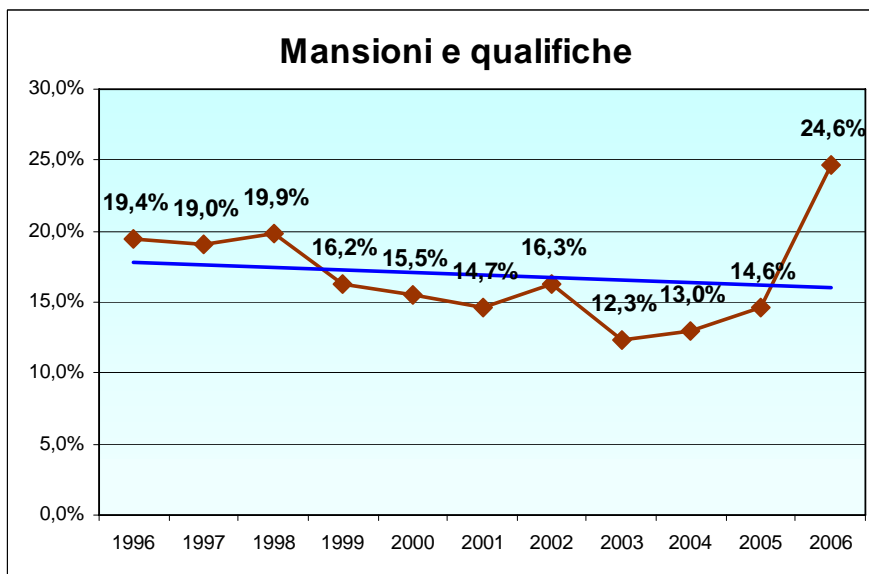
Rispetto ai valori medi c'è una presenza del capitolo negli accordi accentuata nelle dimensioni di impresa medio-piccole



■ Peso del capitolo nelle categorie



■ Andamento nel periodo

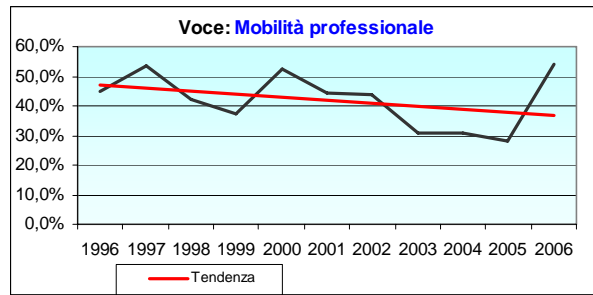
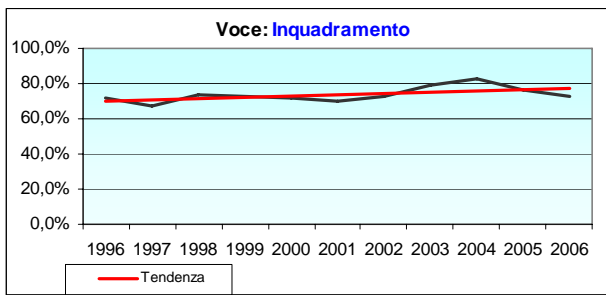


Si tratta di un andamento discendente.

In generale possiamo attribuire questo andamento alla crescente collocazione del sistema produttivo del paese verso la fascia bassa di prodotti e del conseguente abbassamento della qualità del lavoro ed alla conseguente difficoltà della contrattazione ad affrontare in termini innovativi le questioni relative all'inquadramento.

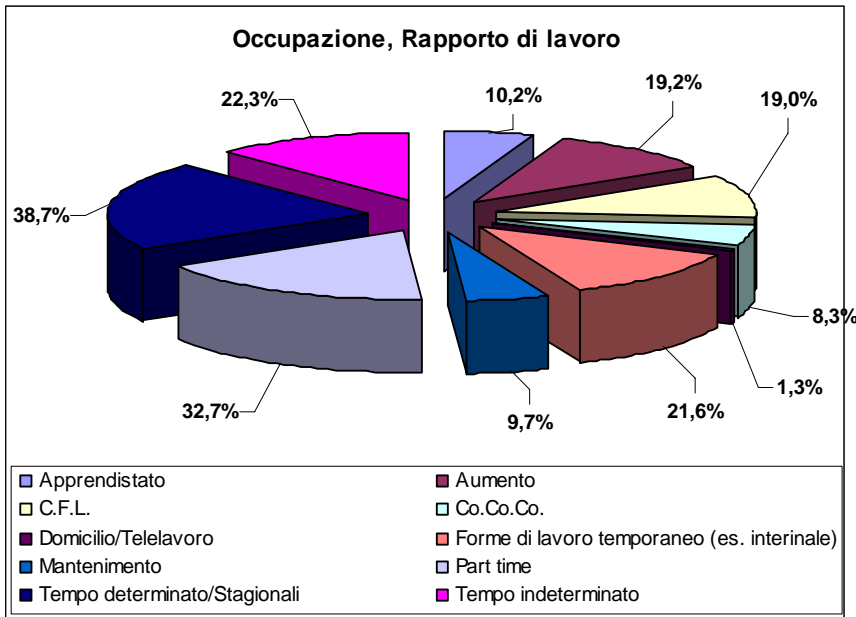
L'andamento, infatti, suggerisce che, sull'argomento, ci troviamo di fronte ad una contrattazione che ha prevalentemente il carattere di manutenzione dell'esistente (l'andamento discendente della voce Mobilità professionale è un indice di ciò)

Le VOCI del capitolo



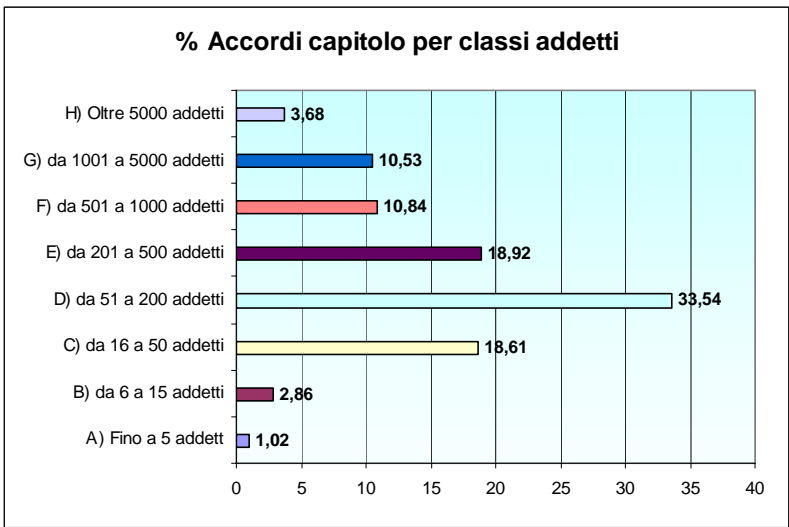
► Occupazione, Rapporto di lavoro (presente nel 14,6% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

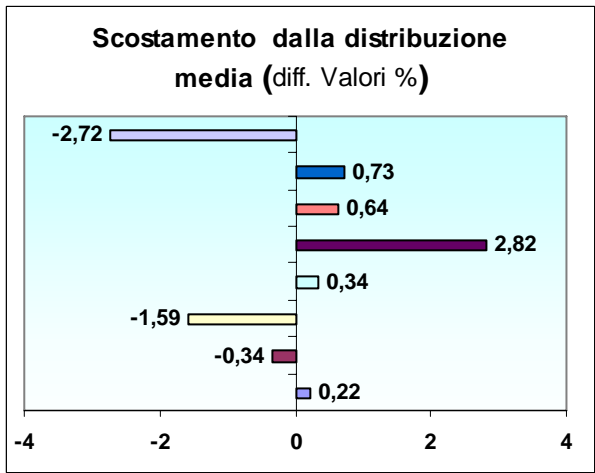


La contrattazione di questo capitolo è segnata dal lavoro atipico che è di gran lunga la materia più trattata negli accordi su questa materia

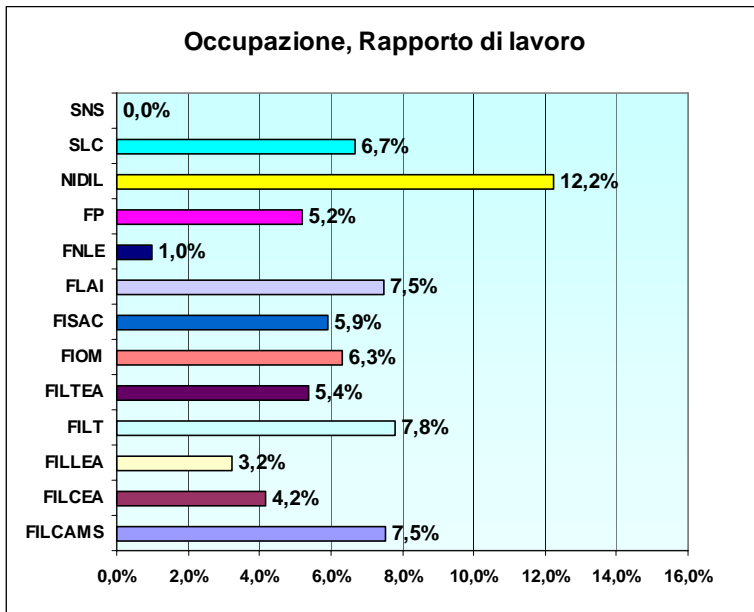
■ distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



Vi è una accentuazione della presenza dei contenuti di questo capitolo nelle aziende con dimensione tra 201 e 500 addetti mentre risulta più bassa per le grandi aziende (oltre

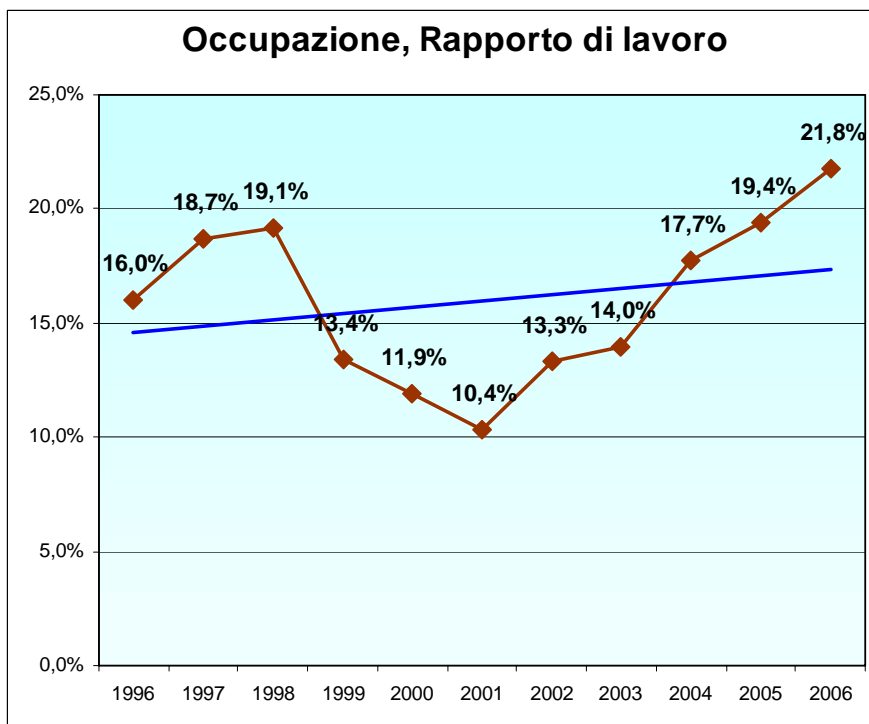


■ Peso del capitolo nelle categorie



Dai dati risulta che i contenuti del capitolo sono più presenti nelle categorie non direttamente industriali

■ Andamento nel periodo



Come già osservato nel paragrafo “*La crisi della contrattazione degli anni 2000-2004*” si vede nettamente l’effetto delle politiche di deregolazione del governo Berlusconi; da qui il peso della contrattazione dell’occupazione non stabile (che riguarda il 63% degli accordi). Questo può essere dovuto sia al fatto che nella contrattazione si cerca di contrastare la scelta deregolatrice del governo sia al fatto che si accede alla deregolazione; il rapporto tra questi due aspetti è materia risolvibile solo con la lettura dei testi.

L’andamento nel decennio mostra una profonda crisi della contrattazione su occupazione e rapporto di lavoro per un periodo molto consistente più ampio del range 2000-2004 di crisi della contrattazione addebitato prevalentemente alle politiche del governo Berlusconi.

Anche la tendenza alla diminuzione di accordi in materia di occupazione nel corso del decennio, specie dopo l’entrata in carica del governo Berlusconi può significare - anche qui - o che non ci

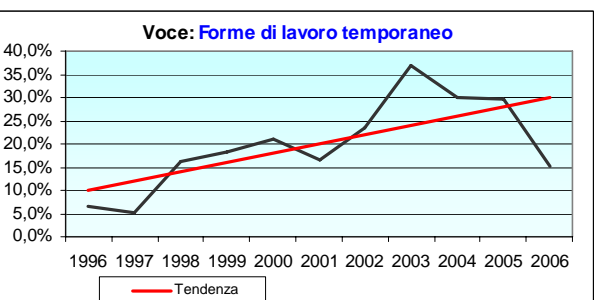
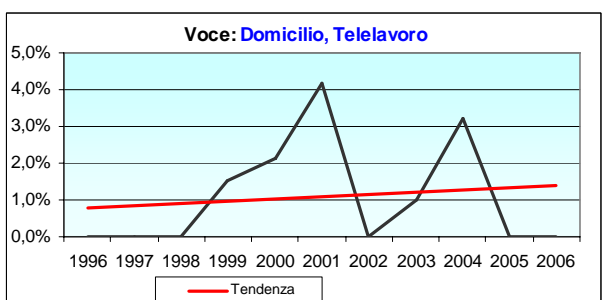
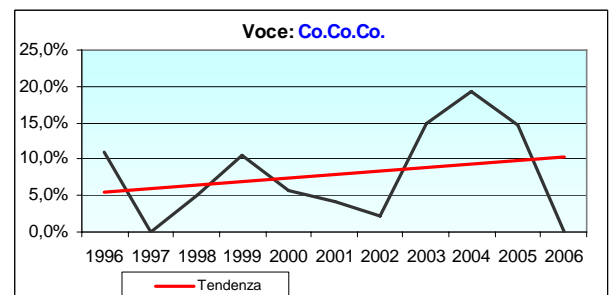
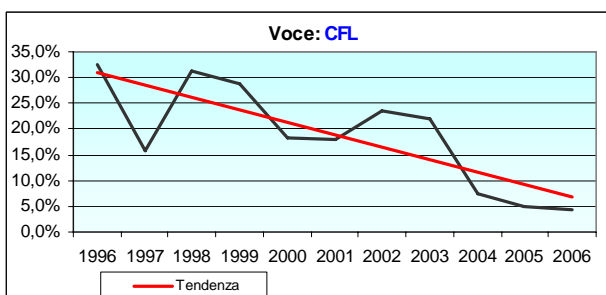
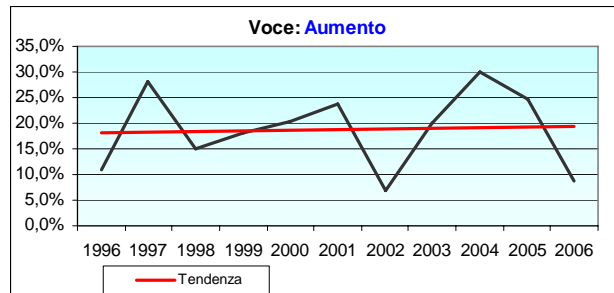
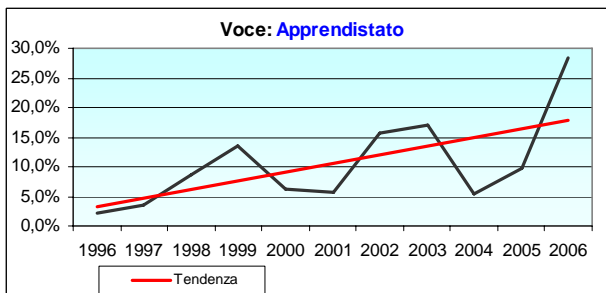
si è voluto "mischiare" con leggi non condivise, o che le imprese hanno fatto da sé senza che noi imponessimo il nostro ruolo. Sul part-time, è possibile che la gran parte dei problemi l'abbiano risolta i CCNL, e che per questo il 2° livello abbia avuto poca materia per contrattare, ma si sia limitato solo ad applicare le disposizioni contrattuali nazionali.

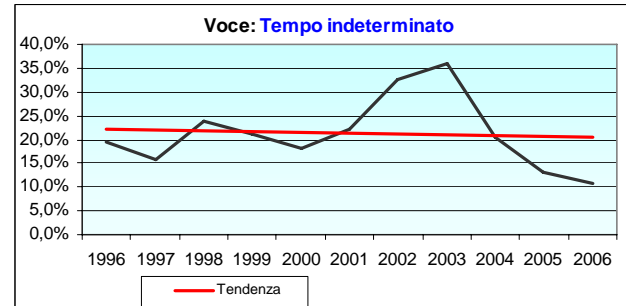
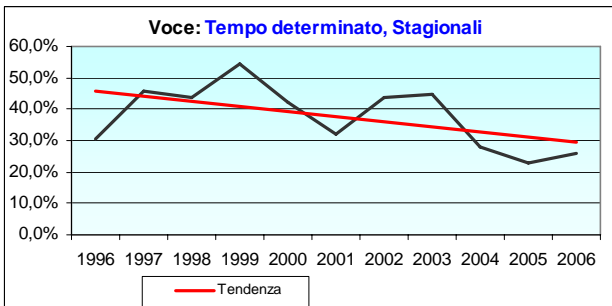
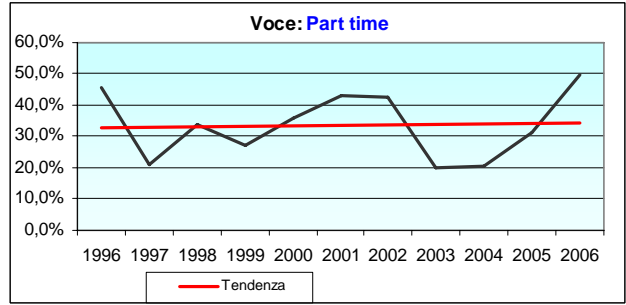
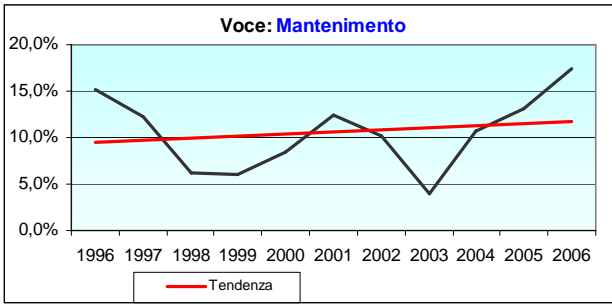
Si mostra in modo evidente l'effetto delle modificazioni del mercato del lavoro in direzione della deregolazione e della precarietà che, seppur favorite ed accentuate dalle politiche del governo, hanno una base strutturale.

Se andiamo a vedere più nel dettaglio l'andamento delle voci notiamo, come era da aspettarci, la scomparsa dei CFL.

Mentre la crescita di risultati contrattuali su aumenti occupazionali si indirizza prevalentemente verso i rapporti di lavoro atipico e l'apprendistato, la diminuzione di contrattazione del part-time, come forma di rapporto di lavoro, è relativa alle modifiche legislative deregolative di questo istituto e al diffondersi di rapporti di lavoro meno costosi e più flessibili; è anche possibile che le normative dei CCNL abbiano definito la questione, e che per questo il 2° livello abbia avuto poca materia per contrattare, ma si sia limitato solo ad applicare le disposizioni contrattuali nazionali. Va anche ricordato che il tentativo di utilizzo del part-time per rispondere alle esigenze di una parte della popolazione lavorativa (in particolare le donne) non pare avere dato, per ora, risultati apprezzabili.

Le VOCI del capitolo

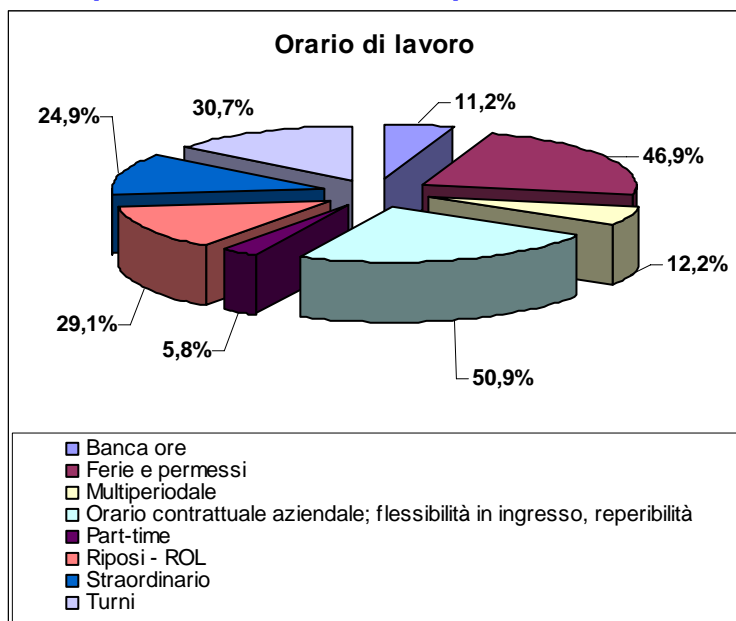




► Orario di lavoro

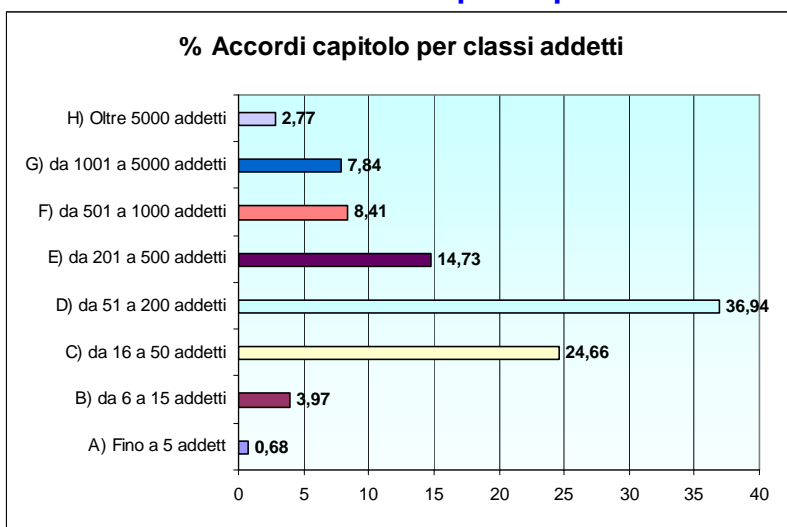
(presente nel 29,2% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

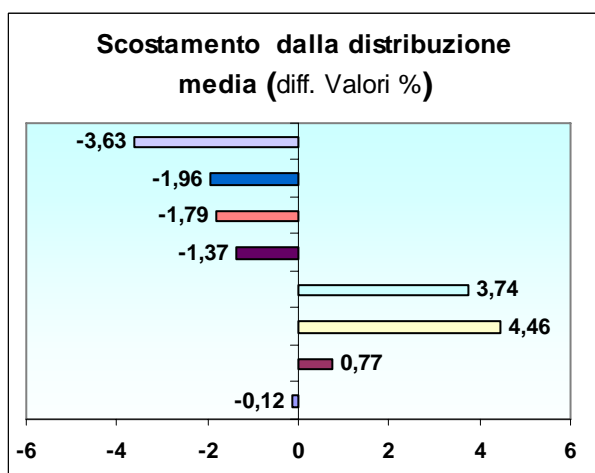


La materia più trattata nel capitolo (54% degli accordi) ha a che fare con flessibilità e reperibilità. E' presumibile che gran parte degli accordi relativi contengano un ampliamento di utilizzo. Tale considerazione viene rafforzata da un uso basso della banca ore e da una bassa regolazione contrattuale del part time.

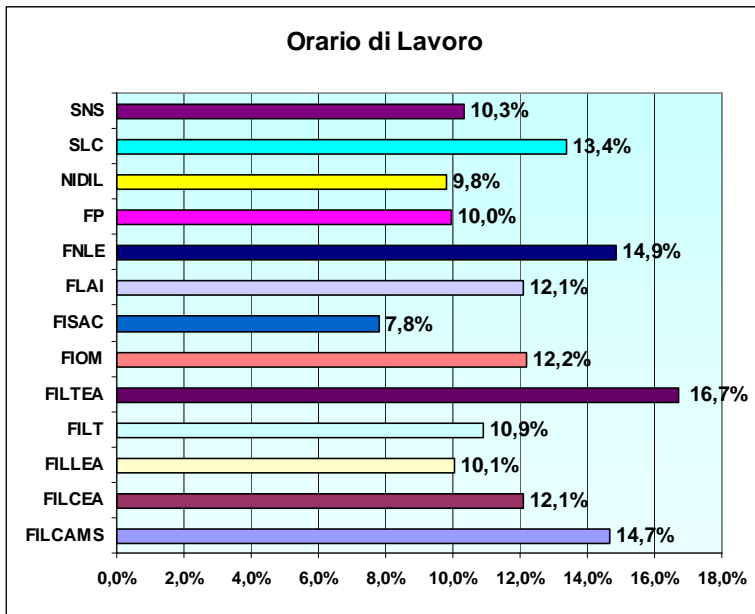
■ Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



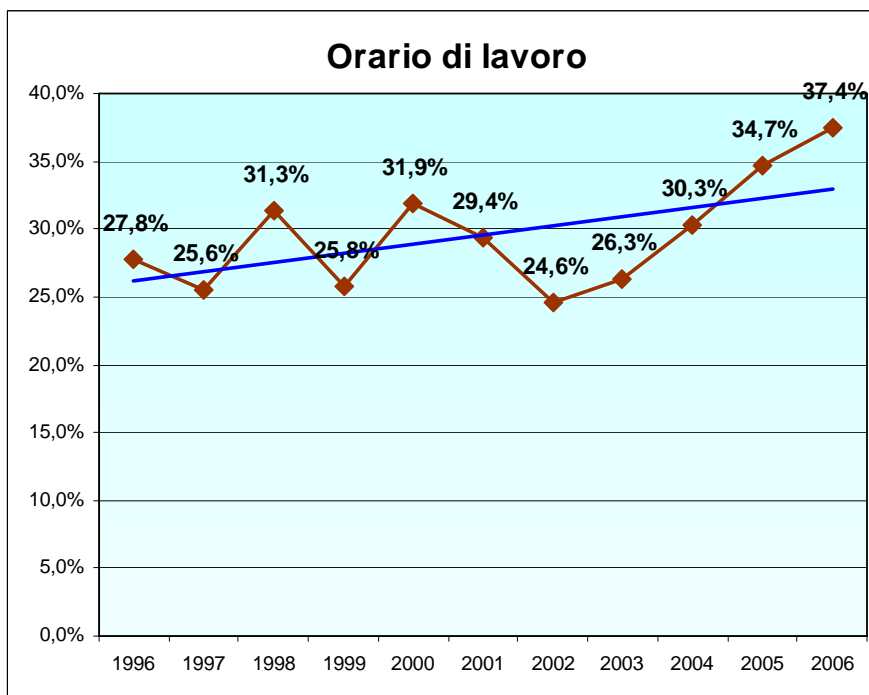
Come per altre materie, si determina una percentuale più alta della media di accordi su questo argomento per le aziende con minor numero di addetti. Dall'analisi complessiva del capitolo possiamo presupporre che si tratti di accordi su deroghe e flessibilità



■ Peso del capitolo nelle categorie

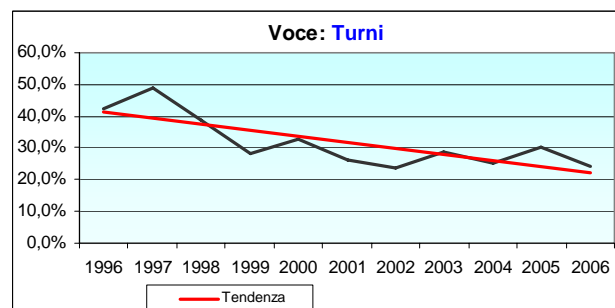
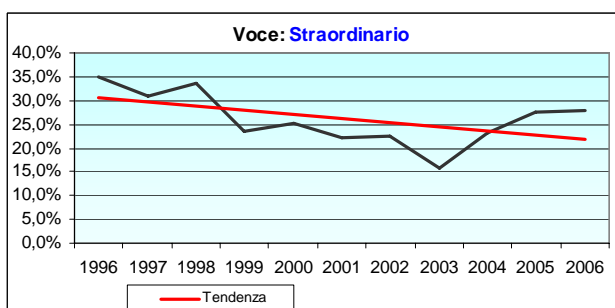
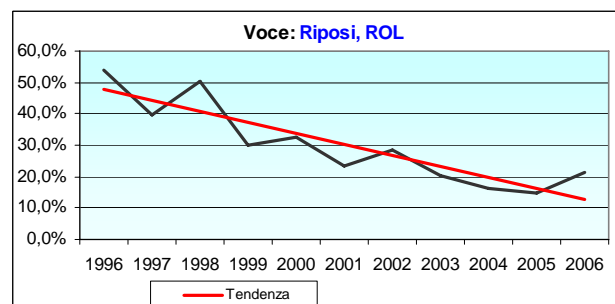
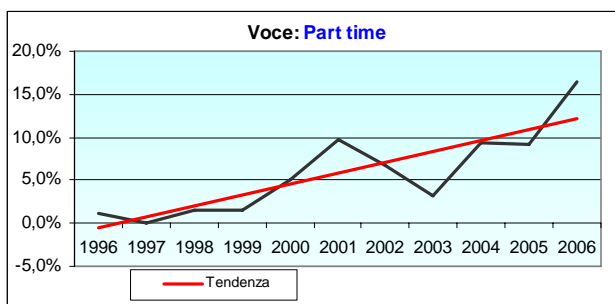
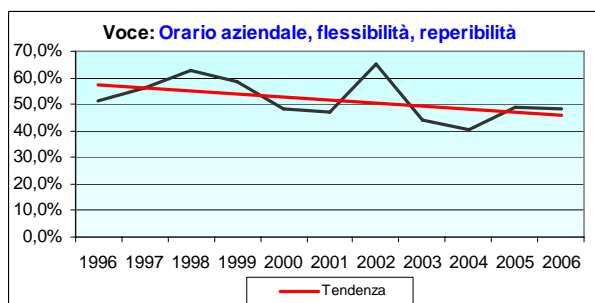
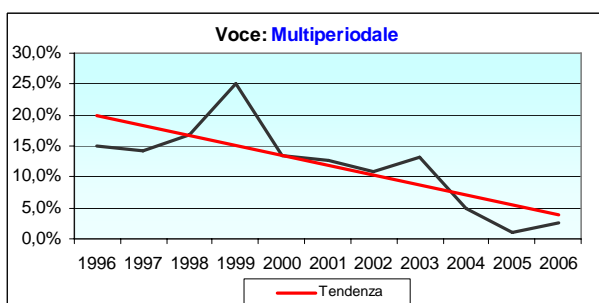
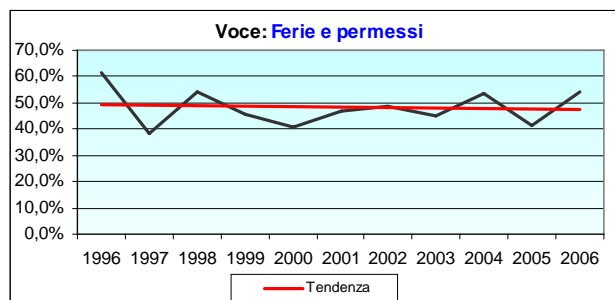
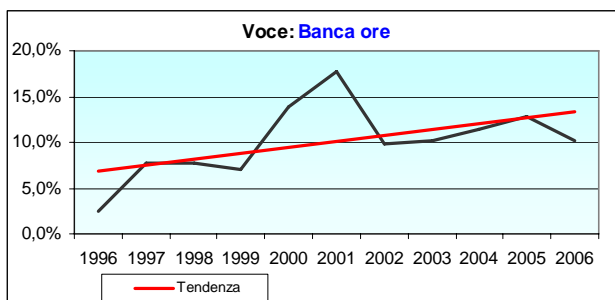


■ Andamento nel periodo



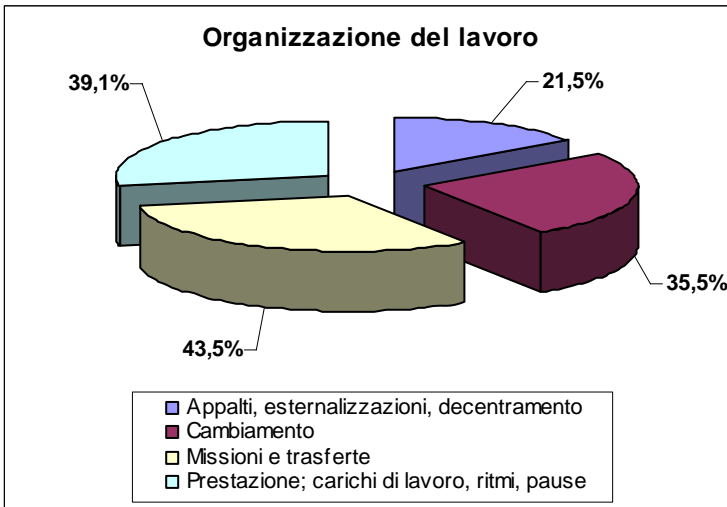
Per quanto riguarda gli andamenti nel decennio notiamo un uso crescente del part-time come forma di regolazione dell'orario che accanto ad un andamento decrescente del multiperiodale da una immagine di una difficoltà nella regolazione contrattuale della flessibilità della prestazione. Il dato sul part-time per quanto riguarda l'orario non è contraddittorio con il dato sul part time del capitolo precedente ed indica un processo di deregolazione dei part-time in essere. Ciò è per molti versi confermato da una crisi nella contrattazione di turni, straordinario e riposi/ROL; la crisi della contrattazione di queste voci è particolarmente rilevante perché, di fronte a provvedimenti legislativi deregolativi e ad un atteggiamento delle aziende volto ad ottenere un maggior utilizzo degli impianti, la contrattazione pare non essere riuscita nemmeno a far corrispondere una riduzione degli orari.

Le VOCI del capitolo



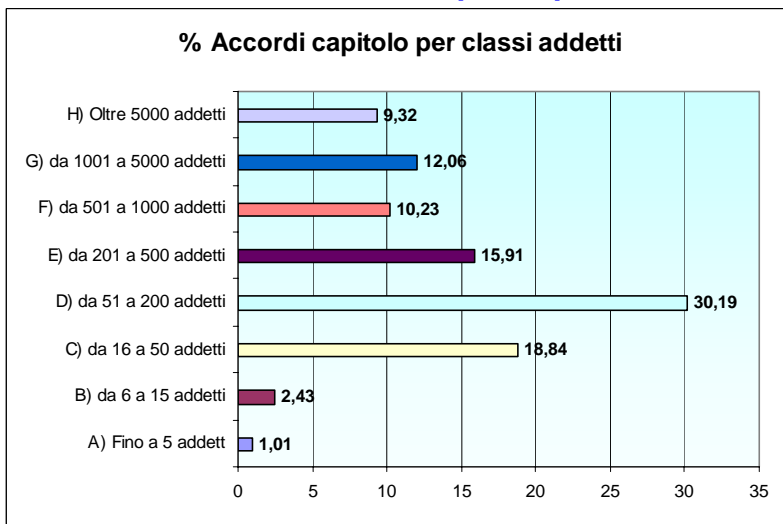
► Organizzazione del lavoro (presente nel 15,1% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

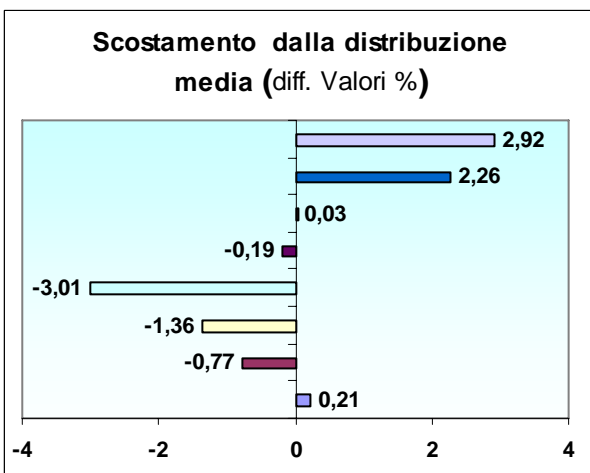


Quello che si coglie è il valore relativamente basso di accordi riguardanti Appalti, Esternalizzazioni e Decentramento (1 su 4) che sappiamo essere il fenomeno caratteristico di questa ultima fase

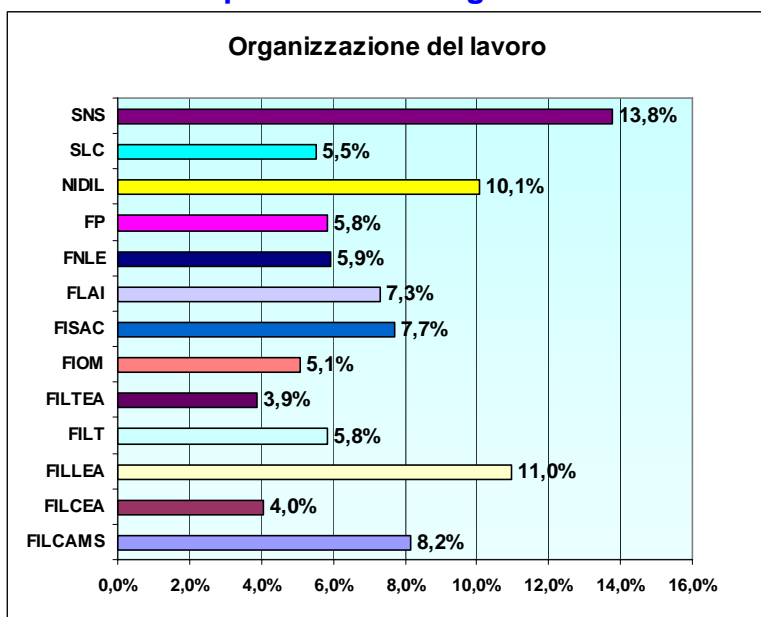
■ Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



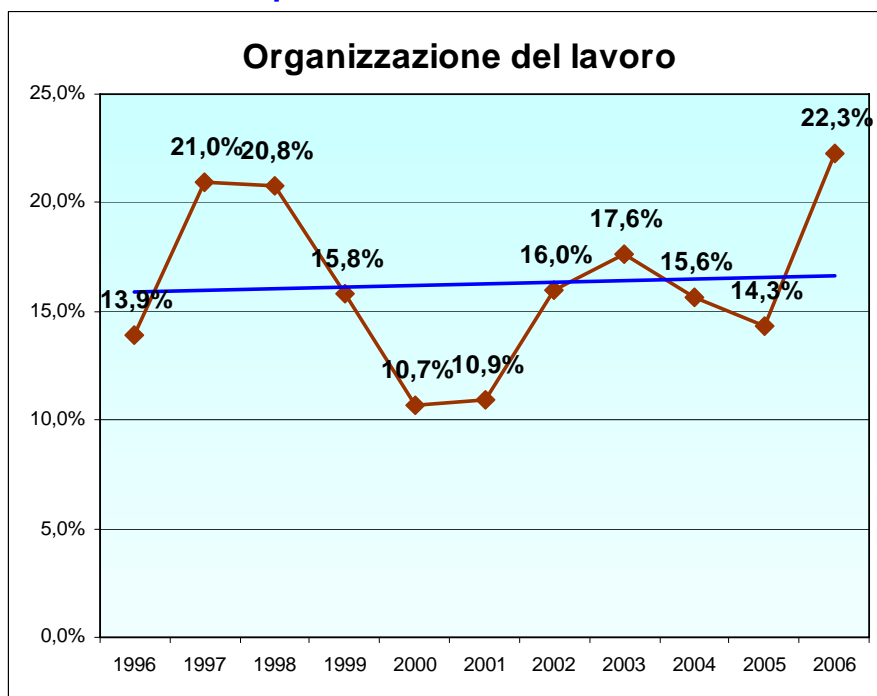
Su questo capitolo, ad differenza di molti altri, sono le grandi aziende a contrattare maggiormente rispetto alla media (cosa peraltro prevedibile)



■ Peso del capitolo nelle categorie



■ Andamento nel periodo



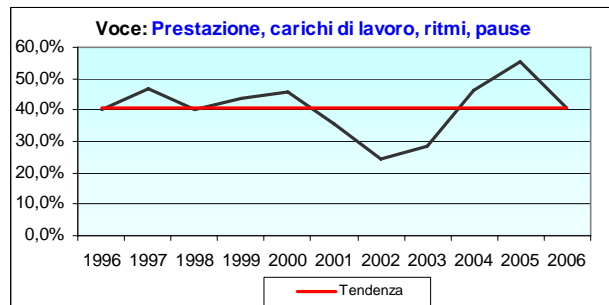
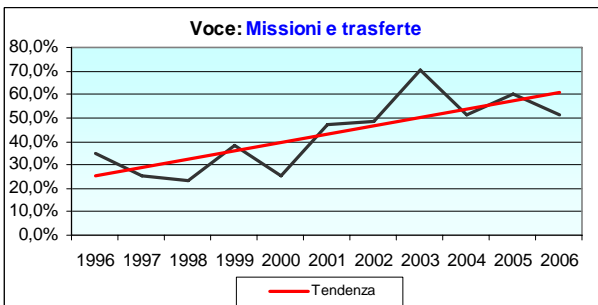
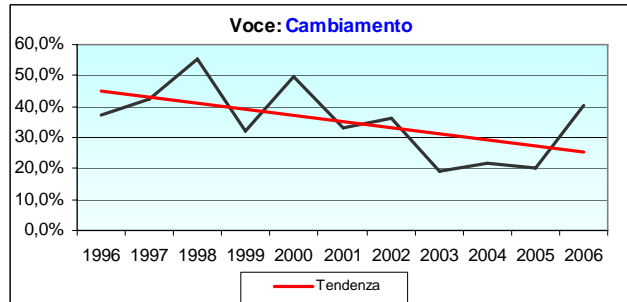
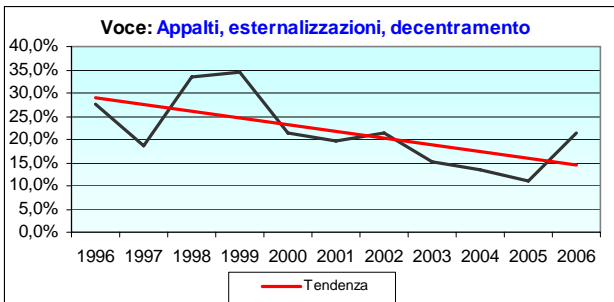
La contrattazione sull'organizzazione del lavoro è uno degli elementi di qualità della contrattazione sui luoghi di lavoro perché attiene direttamente sia con le condizioni di lavoro che con i rapporti di potere nell'azienda.

La bassa frequenza (poco più di un accordo su 10) da una misura di un fenomeno relativo alla difficoltà, in questa fase, di intervento sull'organizzazione del lavoro.

Nel dettaglio la contrattazione del cambiamento dell'organizzazione del lavoro diminuisce fortemente di contro al valore costante di contrattazione su carichi di lavoro, ritmi e pause; pare questa una indicazione che gli investimenti si siano orientati, in buona misura, verso interventi tecnologici volti ad aumentare l'intensità della prestazione.

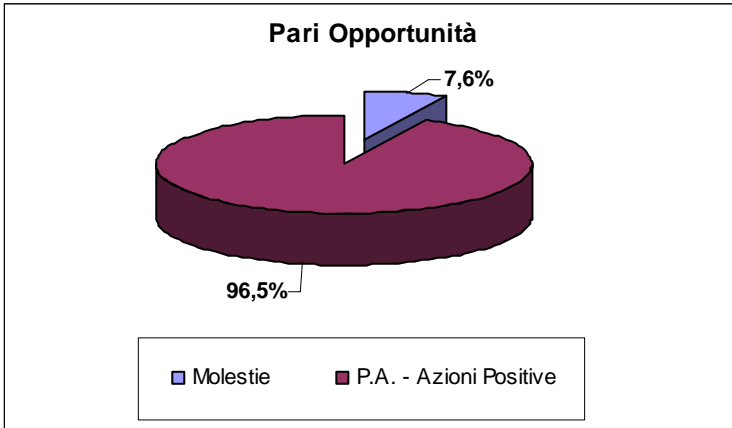
L'aumento di contrattazione su missioni e trasferte è indice della trasformazione a rete di molte imprese, dell'aumentato peso dei servizi all'impresa, degli appalti, ecc.

Le VOCI del capitolo



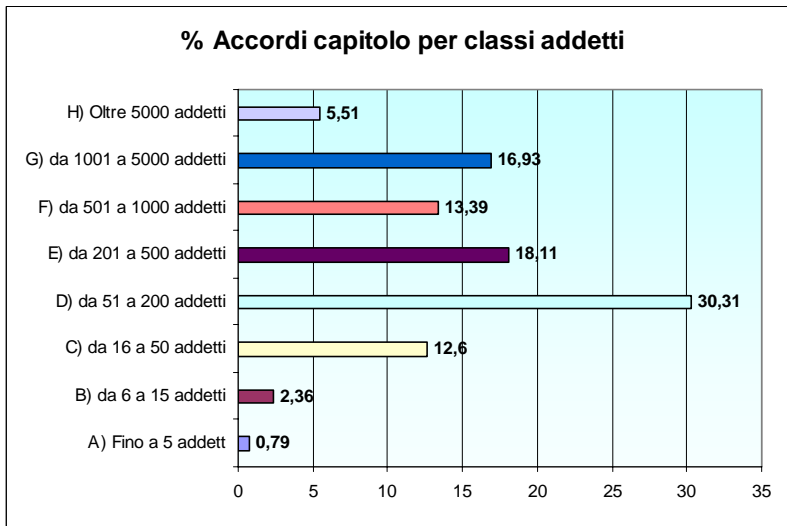
► **Pari opportunità**
(presente nel 3,4% degli accordi)

■ **Frequenza delle voci nel Capitolo**

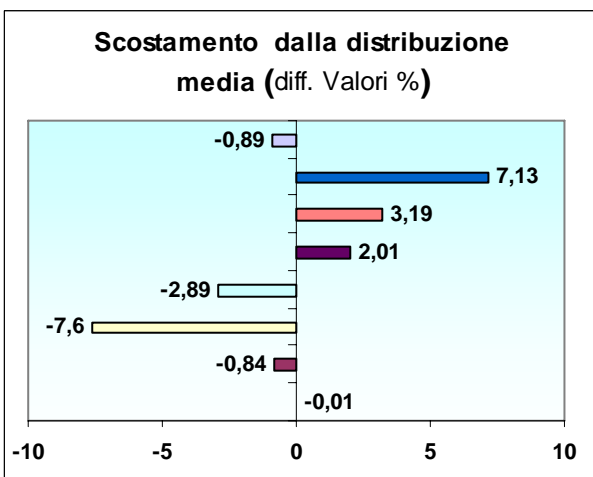


Va notato il basso valore della contrattazione su molestie

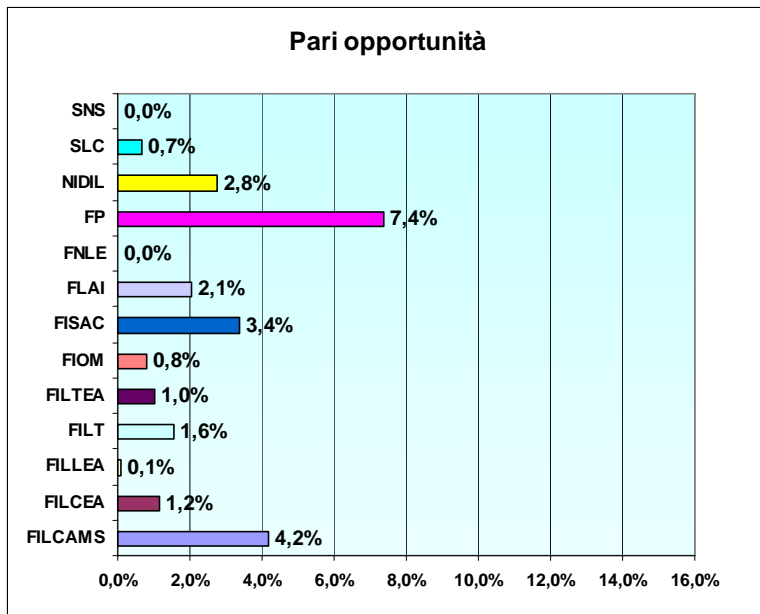
■ **Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti**



C'è da notare, rispetto alla distribuzione media, il valore più elevato della classe 500-1000 addetti

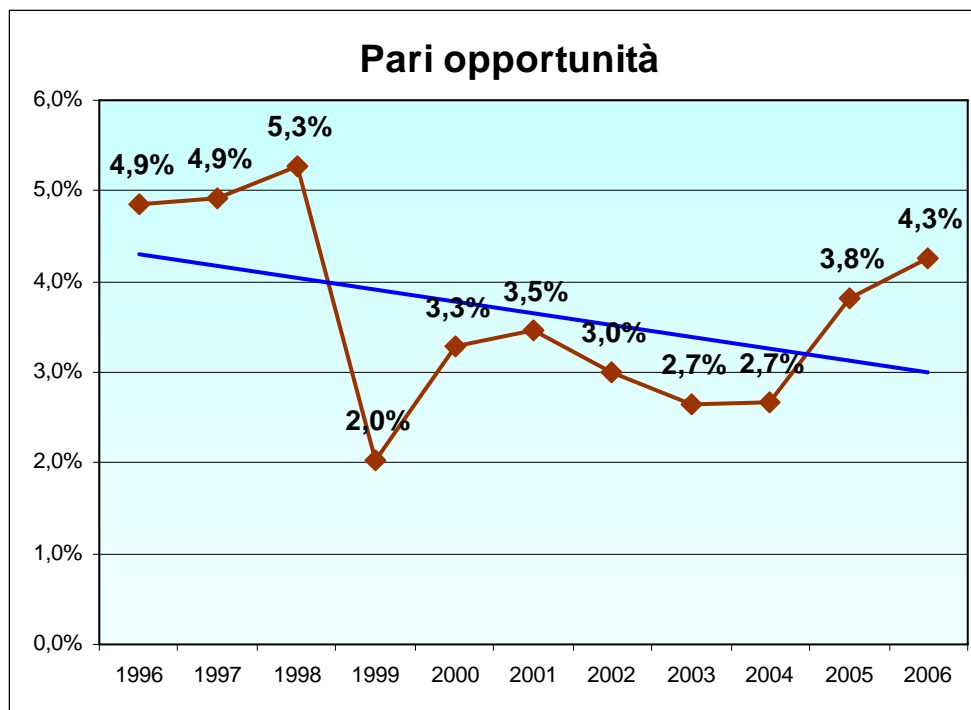


■ Peso del capitolo nelle categorie



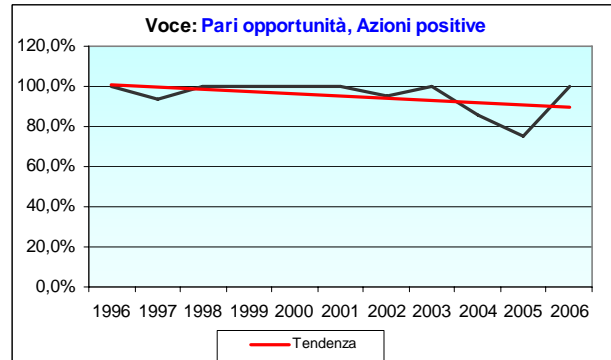
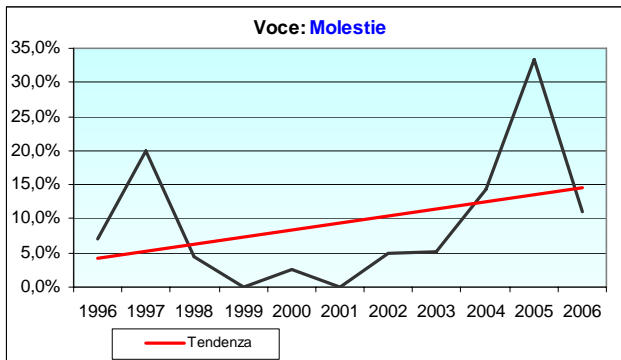
I valori più elevati, rispetto alla media, di presenza dell'argomento negli accordi sono quelli delle categorie con forte presenza femminile (fa eccezione la FILTEA)

■ Andamento nel periodo



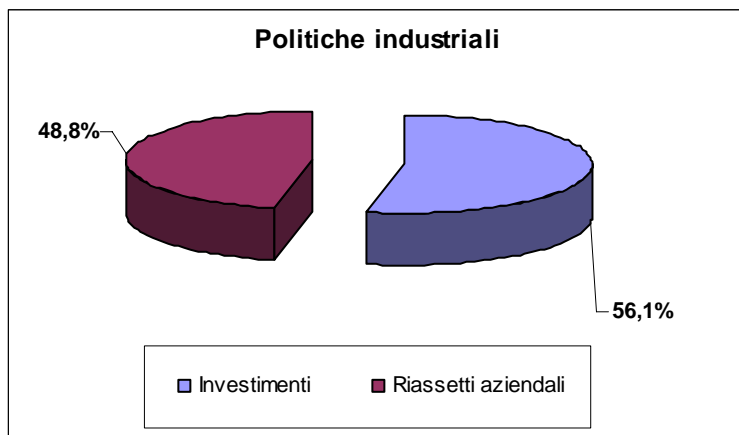
Vi è una netta involuzione della contrattazione su questo tema e risulta essere in controtendenza su quanto avviene in generale nella società che vede accrescersi il ruolo della donna. Vi è probabilmente una questione prettamente di classe per la quale il ruolo delle donne delle classi medie od elevate aumenta mentre entrano in sofferenza le condizioni delle lavoratrici.

Le VOCI del capitolo



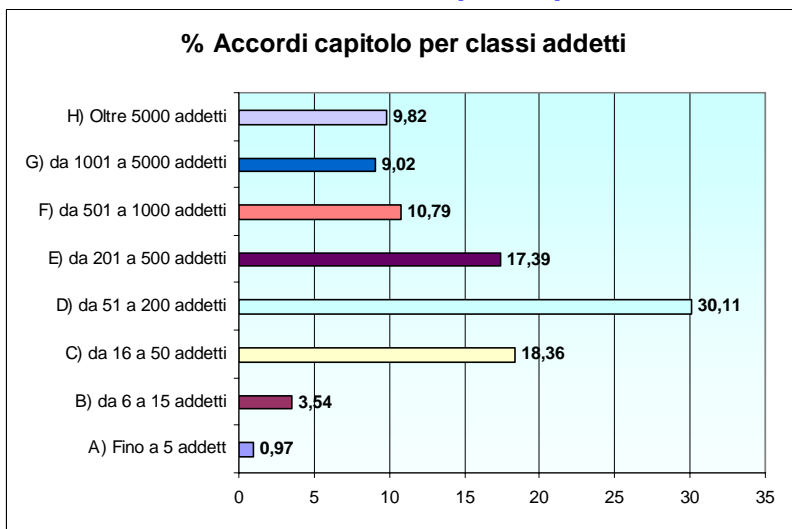
► Politiche industriali (presente nel 9,2% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

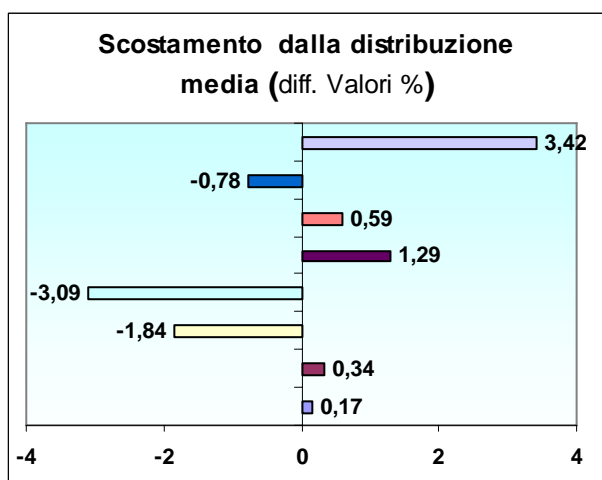


Tra gli accordi che parlano di politiche industriali il 48,8% è relativo ai riassetti aziendali; in termini di valore medio generale su tutti gli accordi questo vale circa il 4,4%.

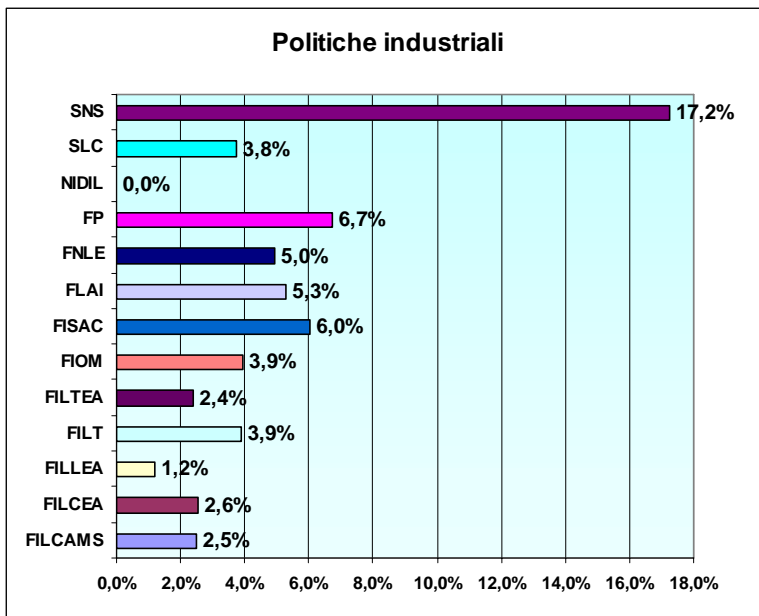
■ Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



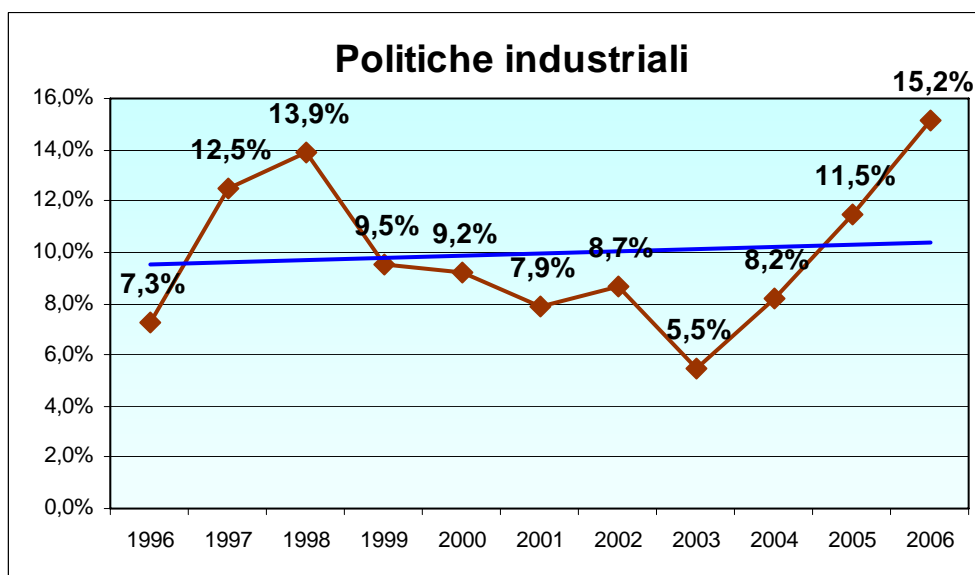
Come naturale, su tale argomento, c'è una presenza superiore alla media delle aziende con oltre 5000 dipendenti



■ Peso del capitolo nelle categorie



■ Andamento nel periodo

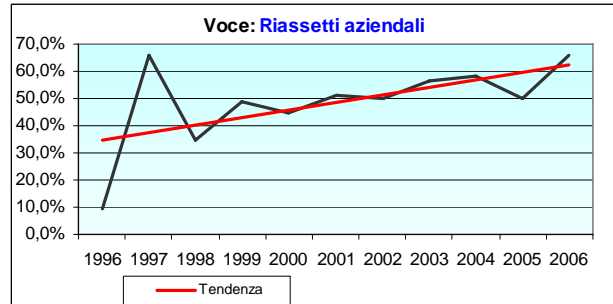
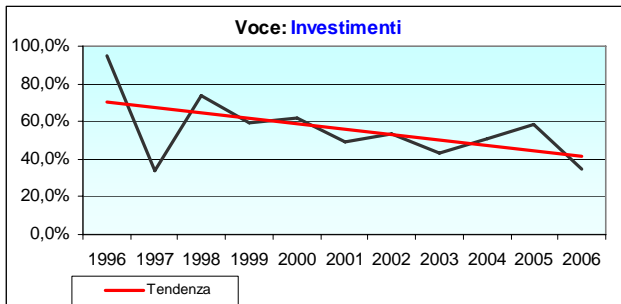


Come si vede confrontando l'andamento del capitolo con quello della voce Riassetto Aziendale si vede che il picco di contrattazione relativo al 1998 è dovuto a tale voce.

La crisi di contrattazione di questo argomento degli anni 2000-2004 coincide con fase di crisi già individuata per tutta la contrattazione.

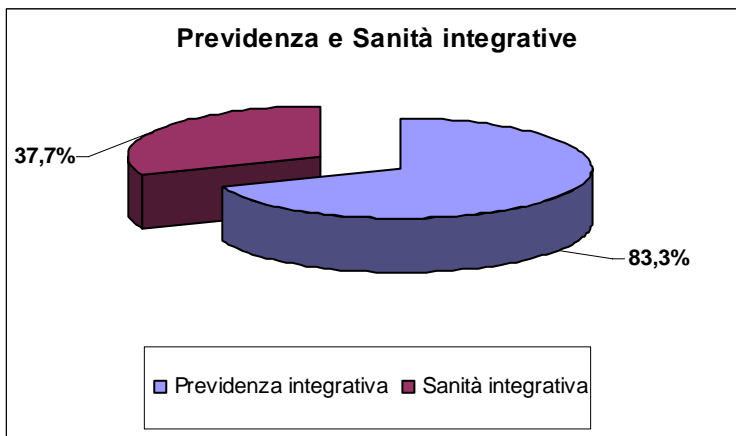
Nel periodo cade il numero di accordi su investimenti ed aumentano quelli su riassetto aziendale indice del modello italiano che compete sui livelli medio bassi dei prodotti con una strategia di riduzione dei costi

Le VOCI del capitolo



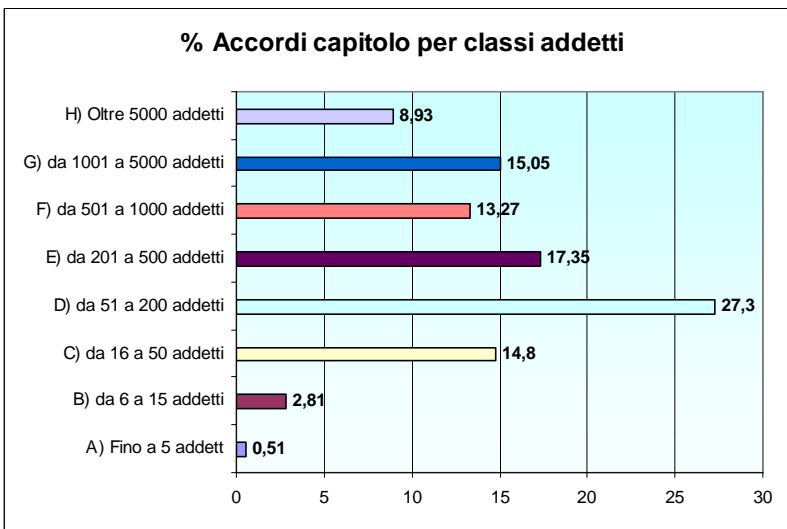
► Previdenza e Sanità integrativa (presente nel 5,2% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo

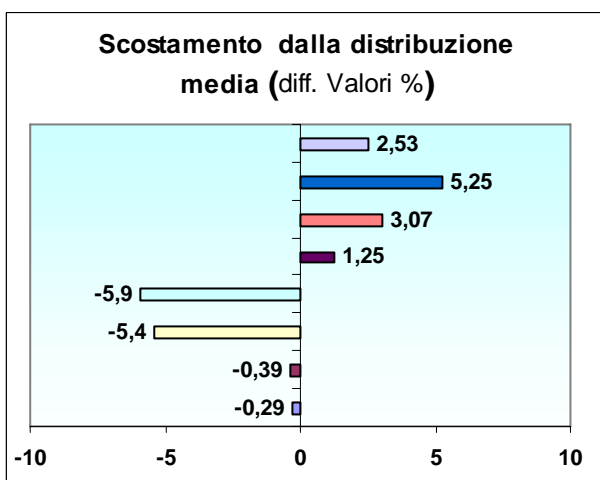


Il consistente peso della previdenza integrativa riguarda la fase successiva alla riforma Dini (1995) con gli accordi per l'uso del TFR

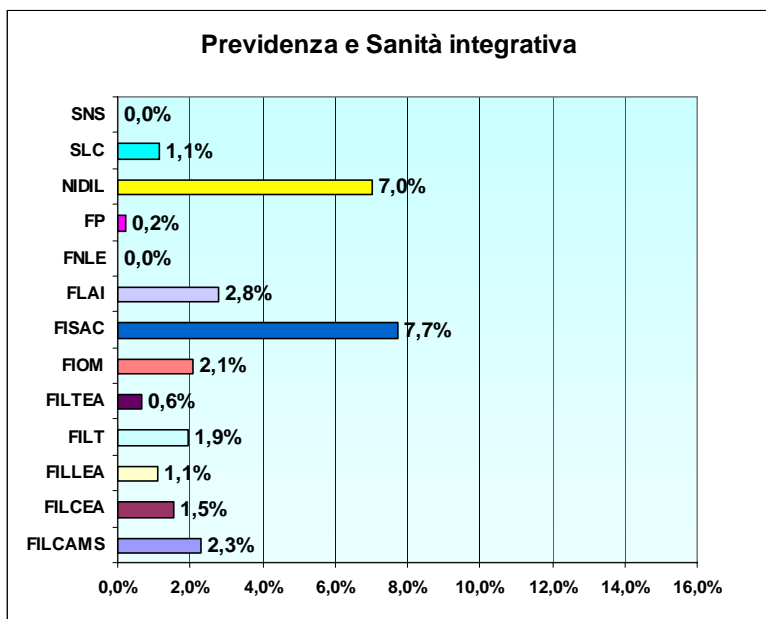
■ Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti



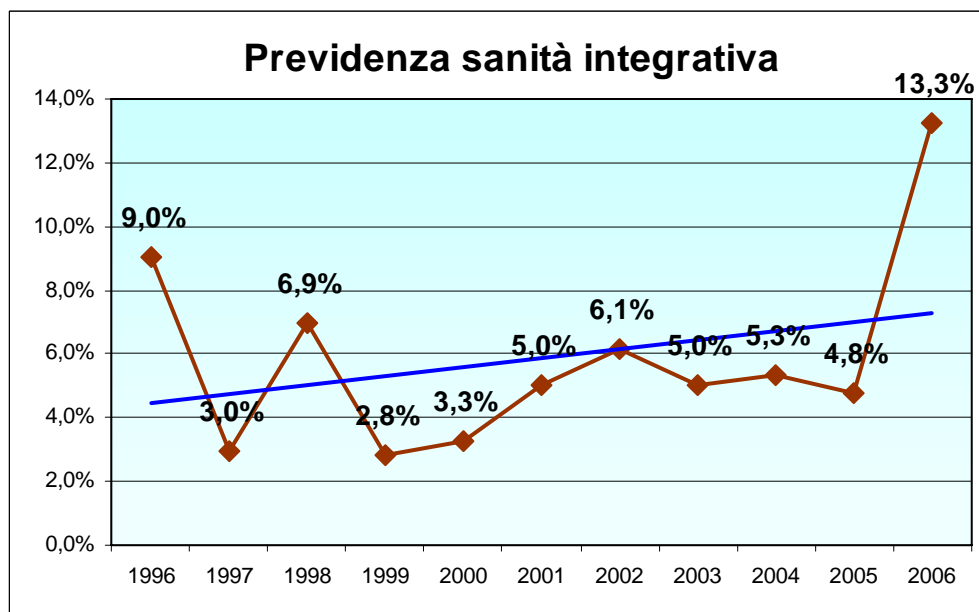
Sia per la previdenza che per la sanità integrativa aumentano rispetto alla media gli accordi nella fascia lata di addetti



■ Peso del capitolo nelle categorie

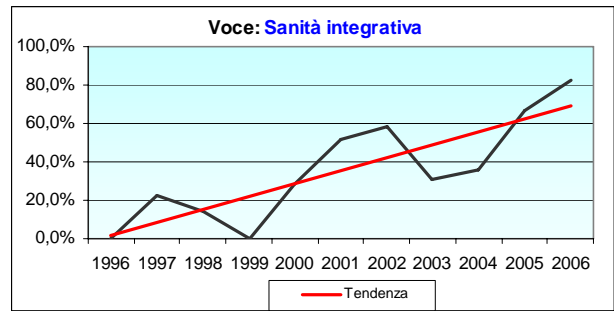
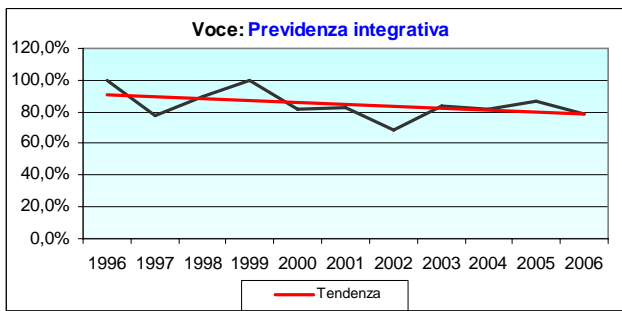


■ Andamento nel periodo



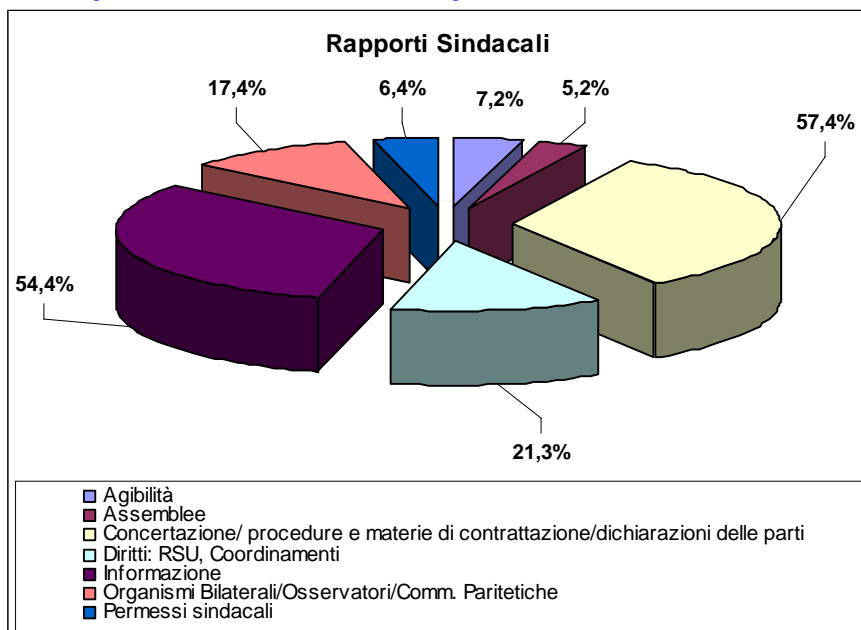
L'andamento della frequenza di contrattazione di questo capito riguarda la previdenza integrativa regolata ormai da norme di legge. La contrattazione su sanità integrativa, pur su valori bassi, mostra un trend di crescita e dovrebbe riguardare i grandi gruppi.

Le VOCI del capitolo



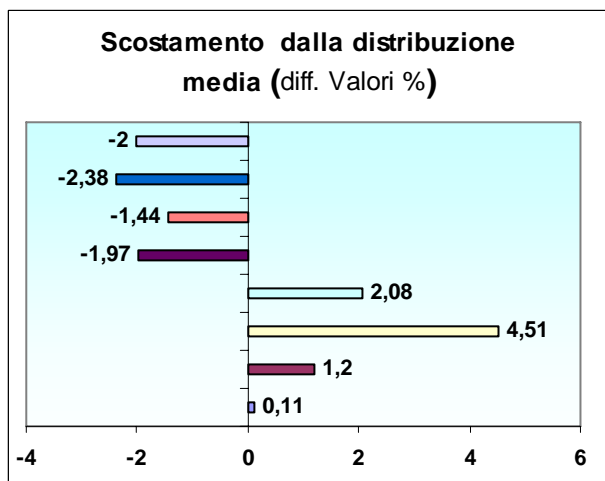
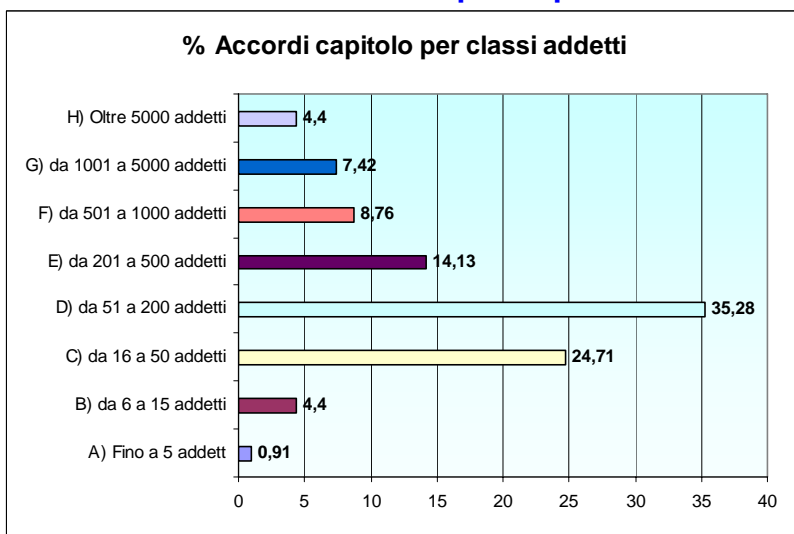
► Rapporti sindacali (presente nel 45,8% degli accordi)

■ Frequenza delle voci nel Capitolo



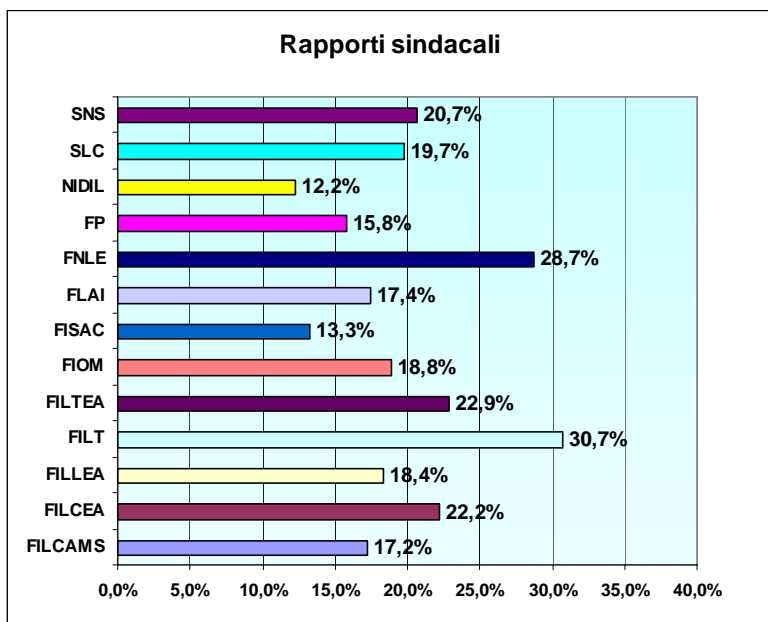
Le voci predominanti riguardano **informazioni e concertazione** mentre paiono in secondo piano le questioni relative ai diritti sindacali individuali e collettivi

■ Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti

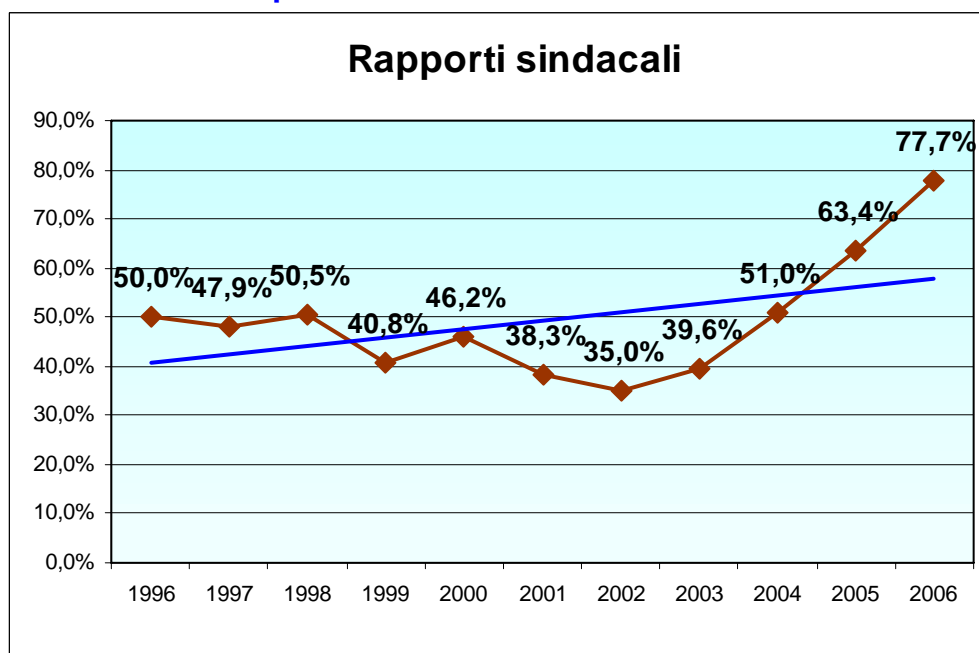


La distribuzione per classi di addetti indica uno scostamento dalla media che ha il segno + per le aziende piccole e - per quelle medio grandi. Ciò potrebbe indicare che per le medio piccole dimensioni di impresa si tratti di accordi *difensivi* nella materia

■ Peso del capitolo nelle categorie



■ Andamento nel periodo



L'andamento nel decennio indica una crescita esponenziale a partire dal 2002 della presenza di questo capitolo negli accordi fino al valore del 2006 dell'77,7%.

Se andiamo a vedere nel dettaglio la crescita è dovuta alle voci *agibilità e Concertazione/Procedure e materie di contrattazione* e, più moderatamente, alla voce *Assemblee*.

Tutte le altre voci sono, in varia misura decrescenti.

L'immagine complessiva che ne viene potrebbe essere una contrattazione che acquisisce risultati per le organizzazioni sindacali ed è in difficoltà sui diritti sindacali riguardanti le RSU ed i lavoratori. La sua crescita può dipendere anche da una disponibilità dell'impresa per compensare e attutire passaggi contrattuali più o meno difficili.

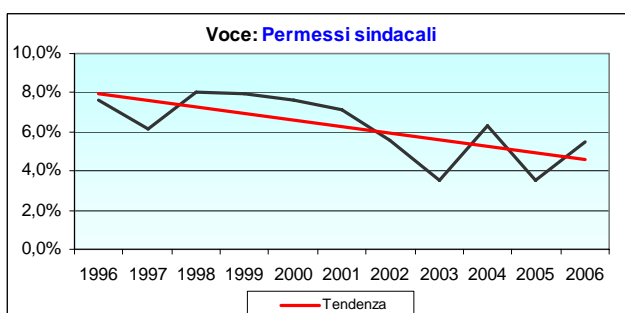
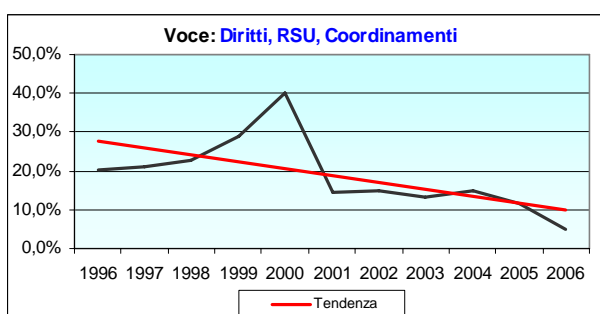
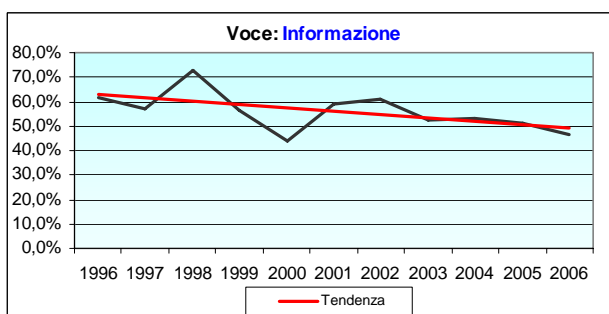
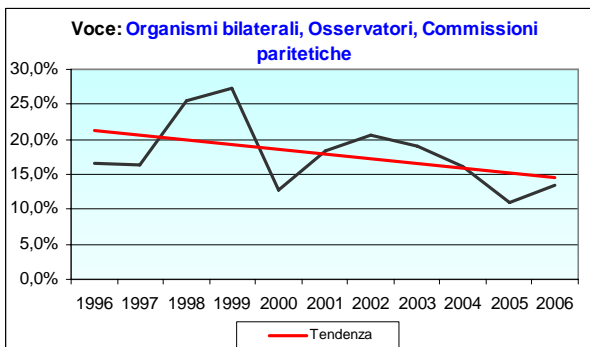
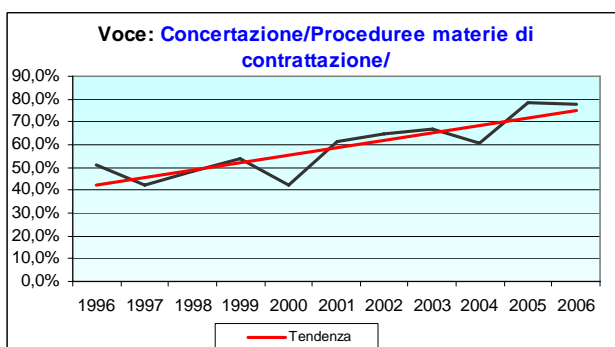
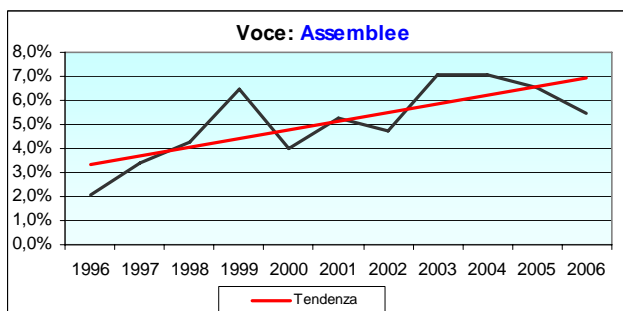
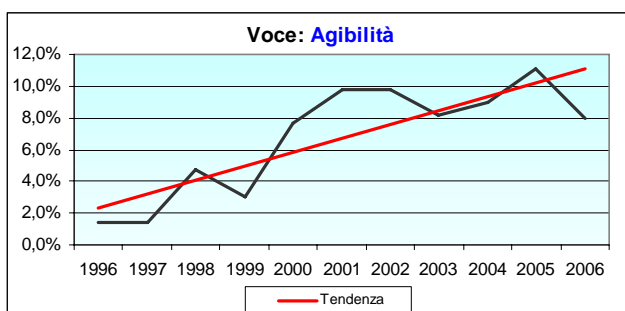
Di contro le relazioni sindacali e il loro peso crescente non costituiscono solo un tema difensivo

o autoreferenziale; ad esempio nelle modifiche di perimetro di impresa (cessioni di ramo) la difesa della rappresentanza e degli strumenti e risorse di cui dispone, riduce l'incertezza che passaggi di questo tipo creano ai lavoratori coinvolti.

Un discorso a parte merita la voce *Organismi bilaterali, Osservatori, Commissioni paritetiche* che sono strumenti legati ad una visione congiunta tra sindacato e datori di lavoro su come affrontare determinati problemi; l'indice di un loro ridimensionamento sottende un atteggiamento generale di unilateralità da parte del padronato.

Comunque nei Grandi Gruppi dell'industria e dei servizi ad un aumento degli strumenti (commissioni paritetiche etc) è corrisposta una riduzione dei permessi e dei distacchi aziendali.

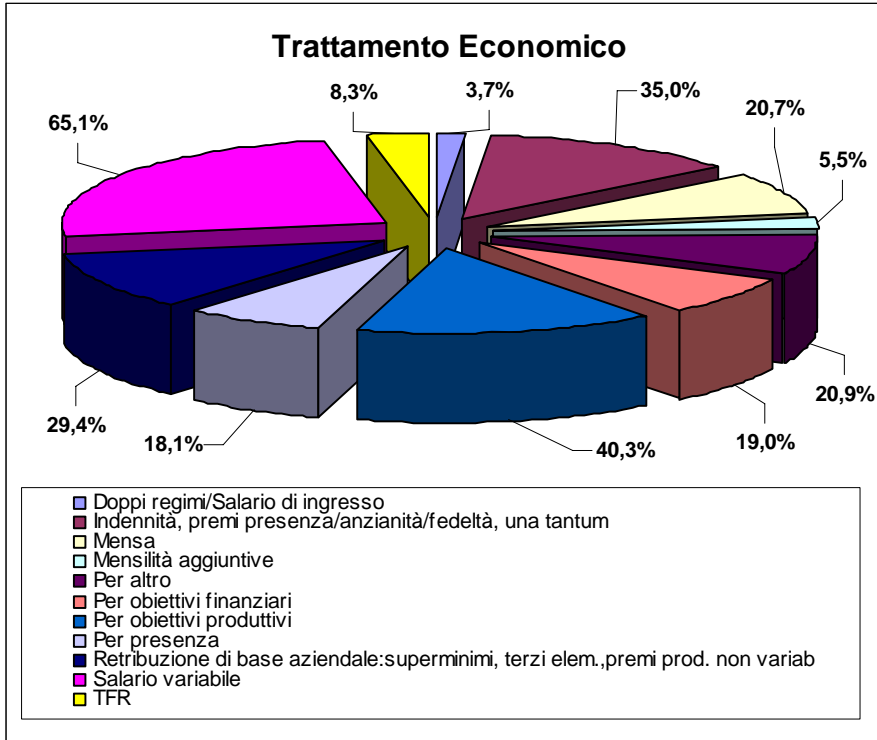
Le VOCI del capitolo



► **Trattamento economico**

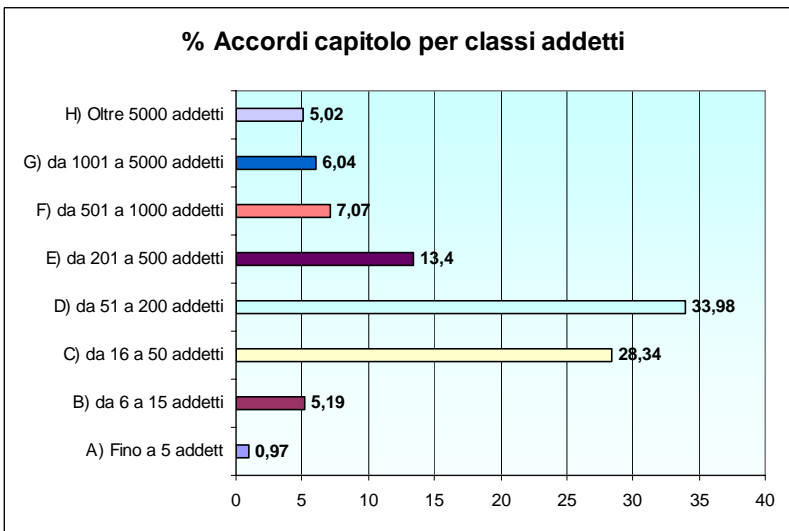
(presente nel 55% degli accordi)

■ **Frequenza delle voci nel Capitolo**

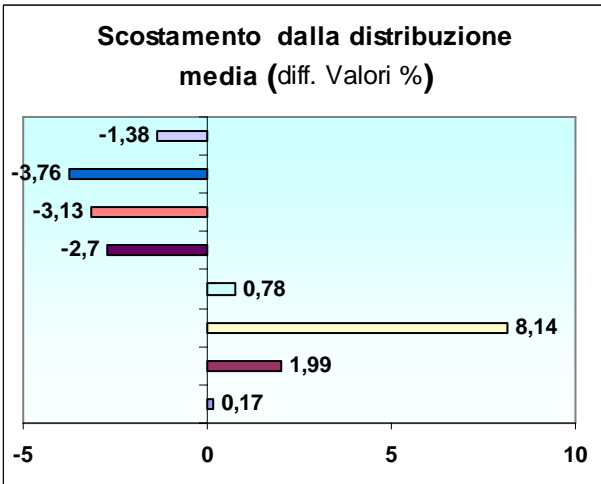


La contrattazione della retribuzione è segnata dal salario variabile messo in evidenza nelle sue diverse accezioni dalle scelte fatte nella classificazione. C'è da segnalare la bassa frequenza di contrattazione su *doppi regimi e salario di ingresso*.

■ **Distribuzione accordi del capitolo per classi di addetti**

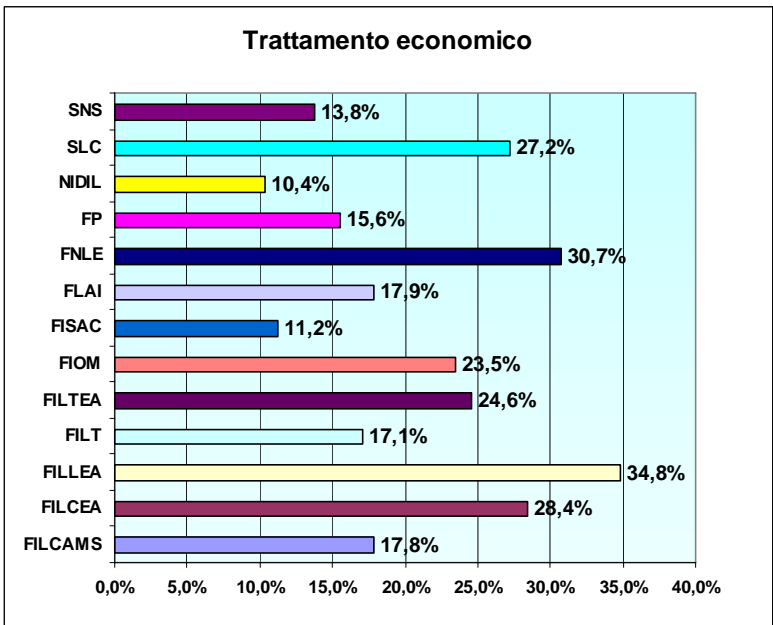


Per questo capitolo registriamo uno scostamento + rispetto alla media nelle fasce piccole e - per le fasce alte. Si può presupporre che si tratti, per le fasce di dimensioni minori di una parte di accordi che realizzano scambi di monetizzazione in

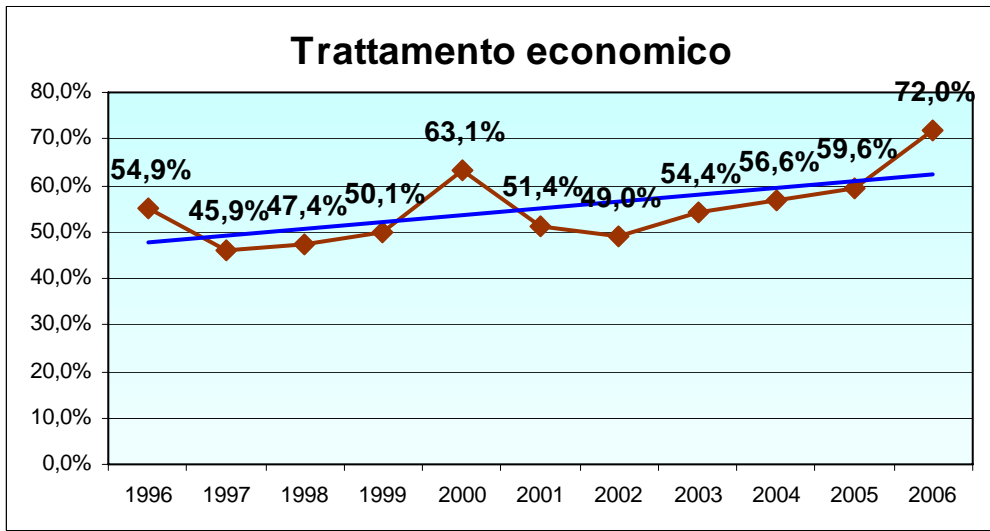


cambio di deregolazione e flessibilità
deregolazione e flessibilità

■ Peso del capitolo nelle categorie

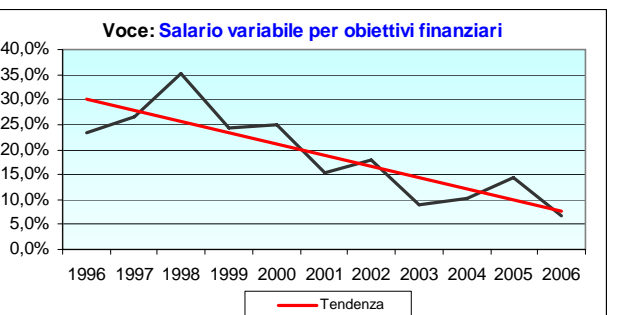
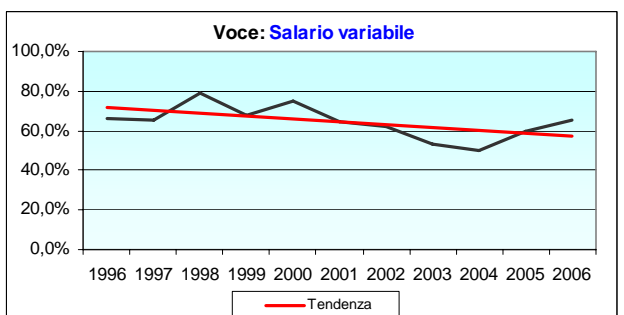
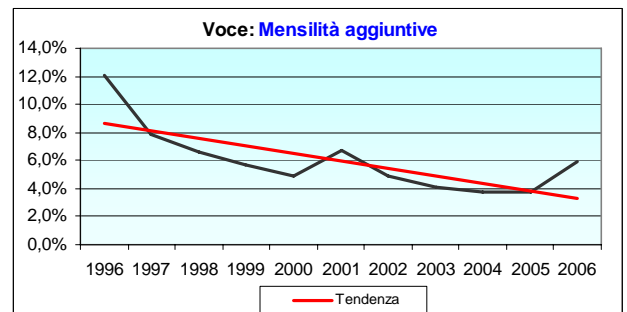
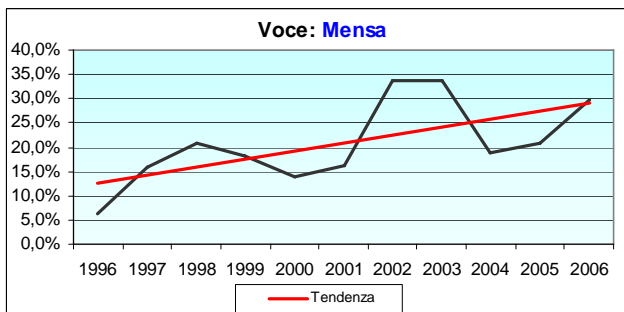
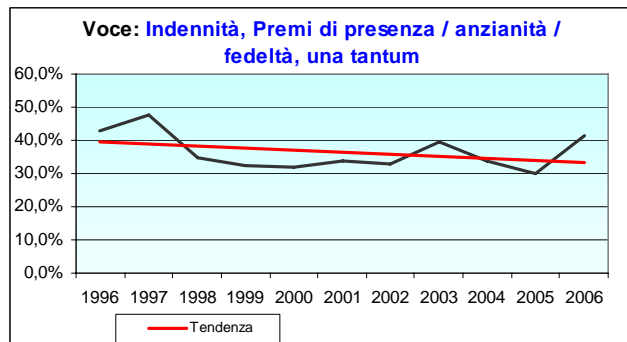
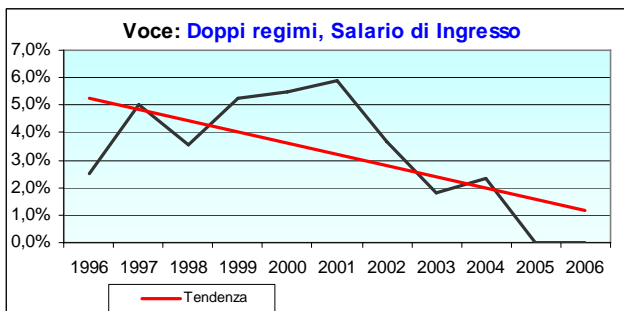


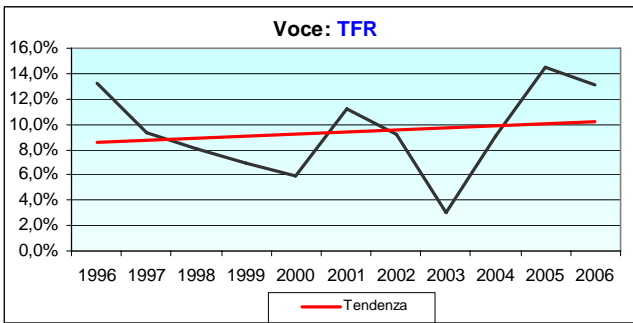
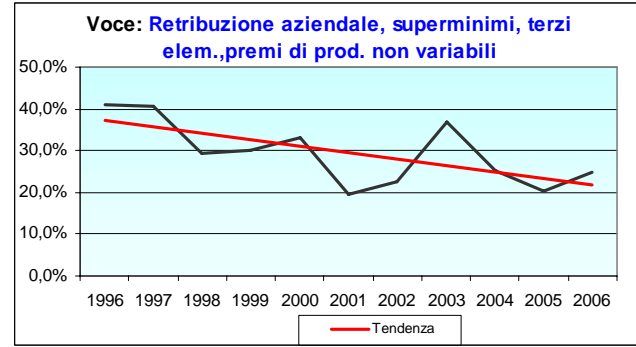
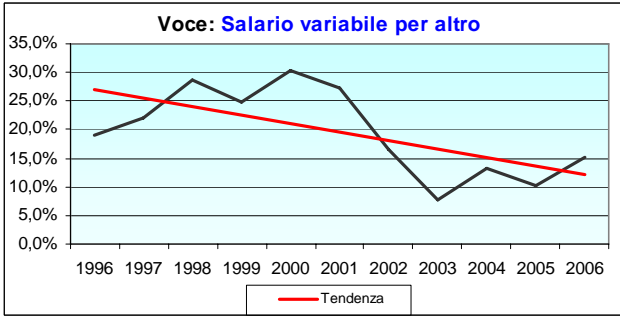
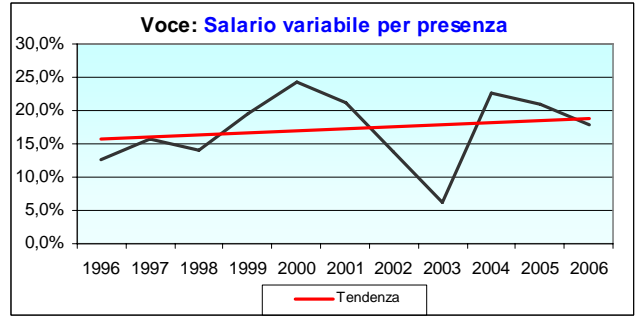
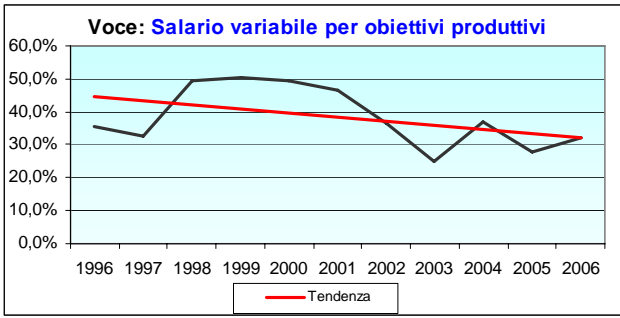
■ Andamento nel periodo



L'andamento crescente, in particolare negli ultimi anni, della presenza del capitolo trattamento economico negli accordi è certamente indice di un grave problema salariale. Ci troviamo in presenza di un capitolo la cui presenza negli accordi tende ad aumentare mentre la distribuzione del peso delle voci nel capitolo vede andamenti decrescenti. Questo significa che gli accordi sul trattamento economico trattano, nel tempo, un minor numero di voci. Se guardiamo gli andamenti delle voci del capitolo relative al salario variabile possiamo notare una contrazione degli accordi sul salario variabile ed in particolare un netta discesa per quanto riguarda quello legato ad obiettivi finanziari; l'unica voce di salario variabile che non diminuisce è quella legata alla presenza (è un fatto alquanto preoccupante). La diminuzione consistente di accordi sul salario variabile è indice di una tendenza della gran parte delle aziende a trasformare questo istituto in una quota sostanzialmente "fissa". Di contro e di conseguenza la pur bassa frequenza della contrattazione sulle mensilità aggiuntive è crollata negli ultimi anni come anche quella degli elementi retributivi non variabili. Bisogna segnalare, come fatto positivo, la scomparsa progressiva di accordi sul salario di ingresso; anche se bisogna considerare che l'uso di alcuni dei rapporti di lavoro previsti dalla legge 30 ha permesso sovente alle aziende di ottenere lo stesso risultato.

Le VOCI del capitolo





E) CATEGORIE

In questo capitolo esamineremo gli andamenti nella contrattazione delle categorie sugli accordi presenti nell'archivio.

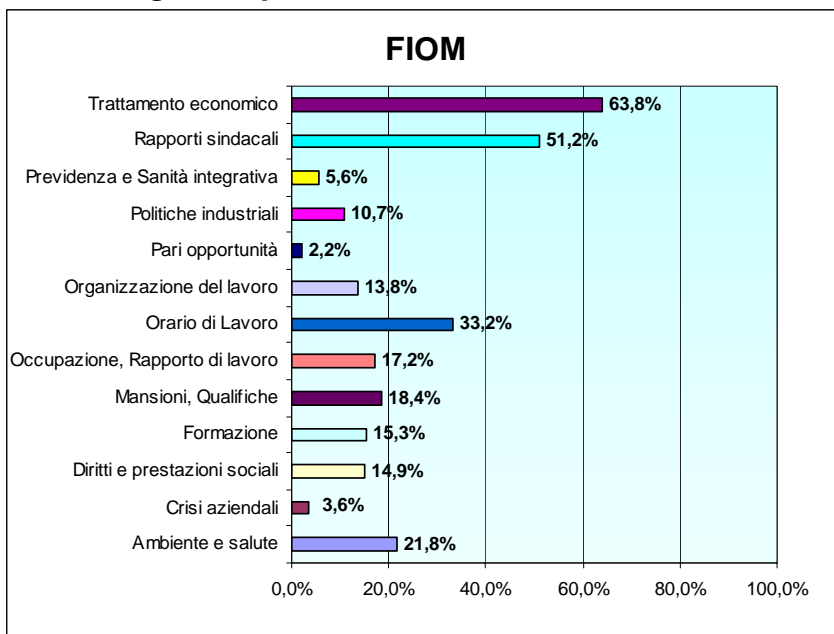
Per rendere più leggibili i dati abbiamo associato al grafico della categoria quello dello scostamento dalla media.

■ La distribuzione dei contenuti nella contrattazione delle categorie

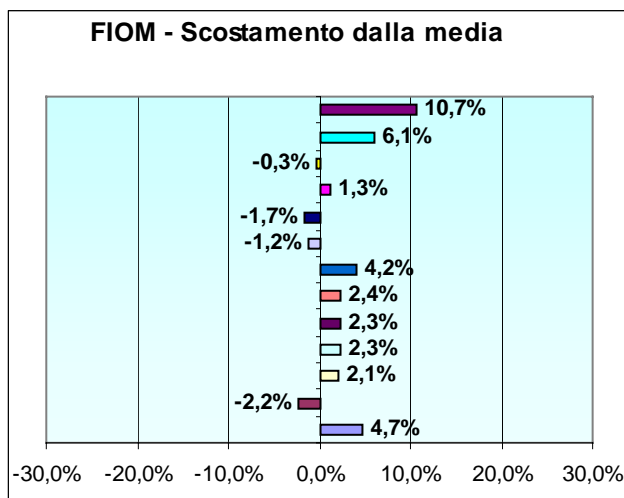
I grafici che seguono rappresentano le percentuali di presenza dei capitoli riferite agli accordi esaminati.²²

In sostanza i grafici rappresentano, per ogni categoria, la percentuale di accordi che contengono lo specifico capitolo. Analizzando questa serie di grafici ricaviamo, per ogni categoria il peso dei capitoli nella sua attività contrattuale.

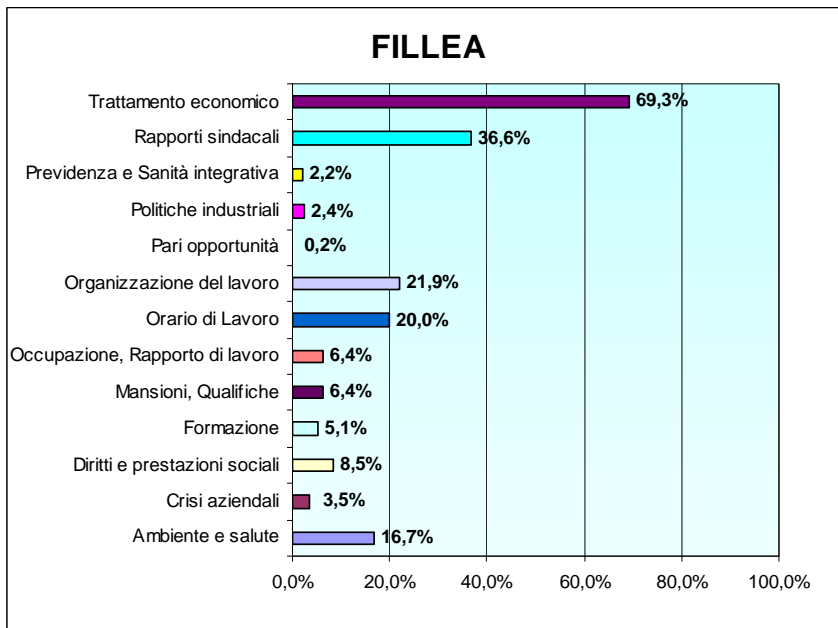
► Le categorie a prevalenza industriale



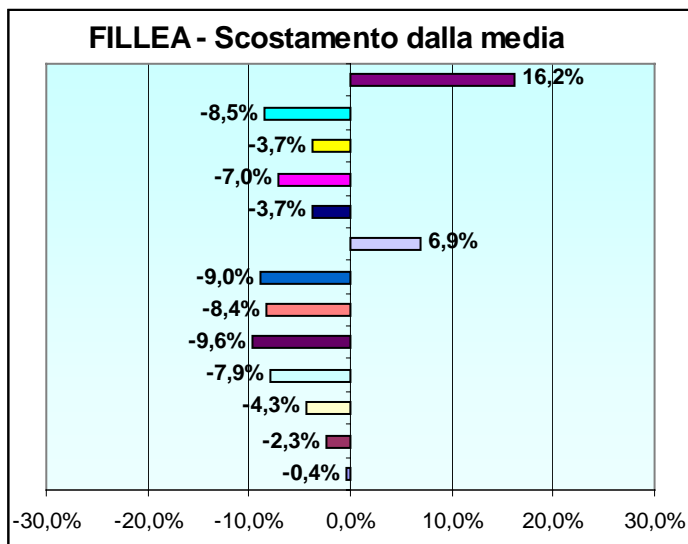
La Fiom è una categoria in cui i contenuti della contrattazione pur risentendo di una distribuzione abbastanza polarizzata tipica delle categorie industriali, si situa vicino alla media generale

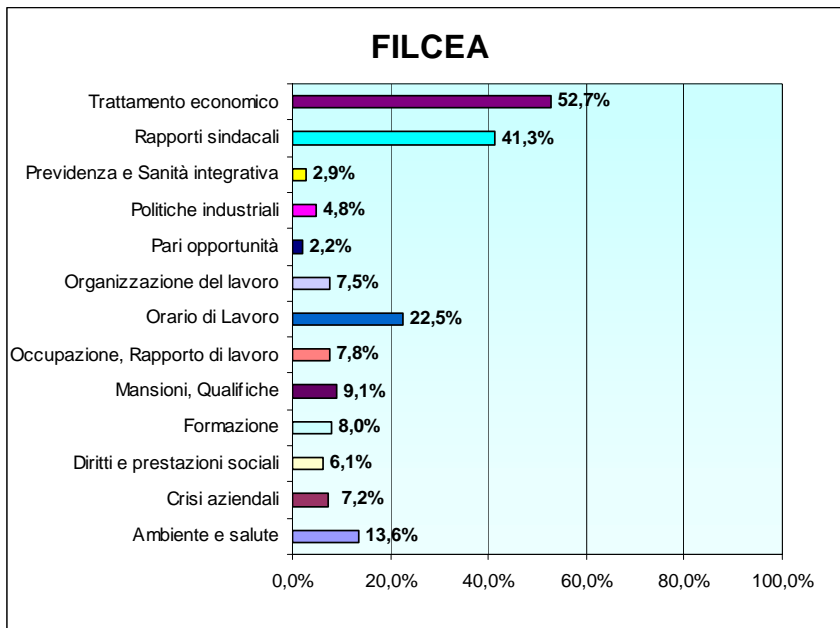


NOTA²² Anche in questo caso riferiamo le percentuali agli accordi complessivamente esaminati e non alle occorrenze totali

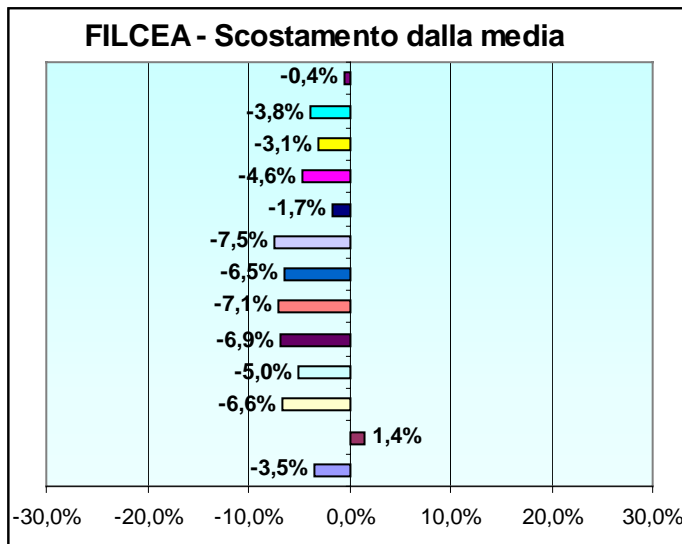


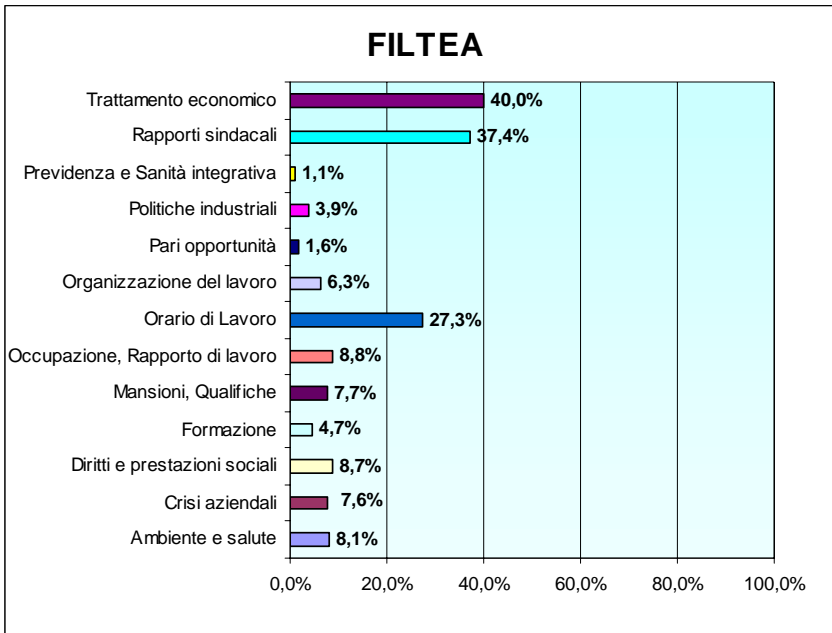
Nella FILLEA che ha una struttura abbastanza polarizzata vediamo che la presenza del contenuto "trattamento economico" è fortemente aumentato rispetto alla media. Significativo che i capitoli organizzazione del lavoro ed orario di lavoro abbiano la stessa frequenza.



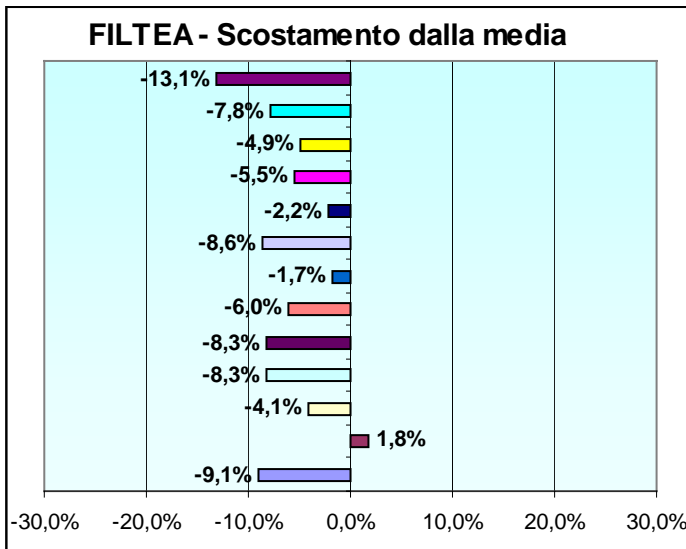


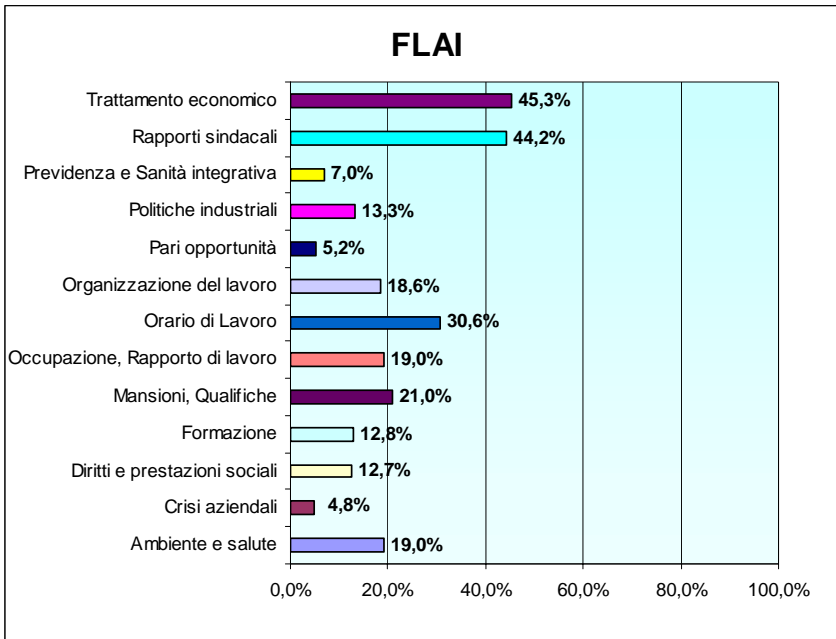
La presenza degli argomenti nella FILCEA è al di sotto della media ma senza squilibri particolari rispetto ai valori medi.



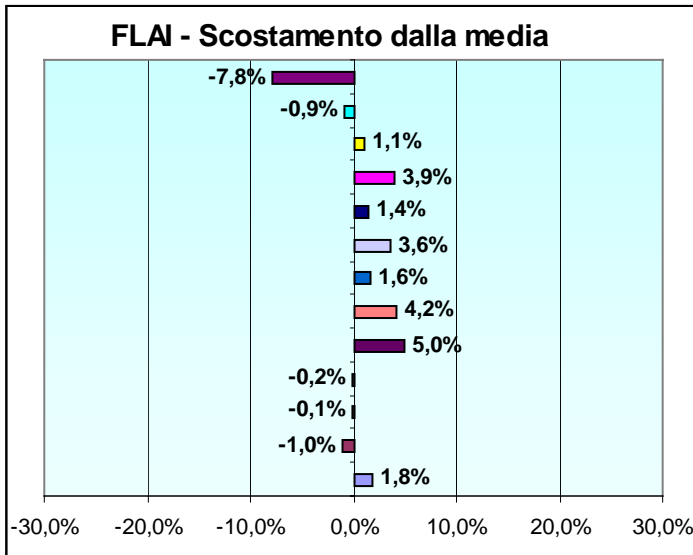


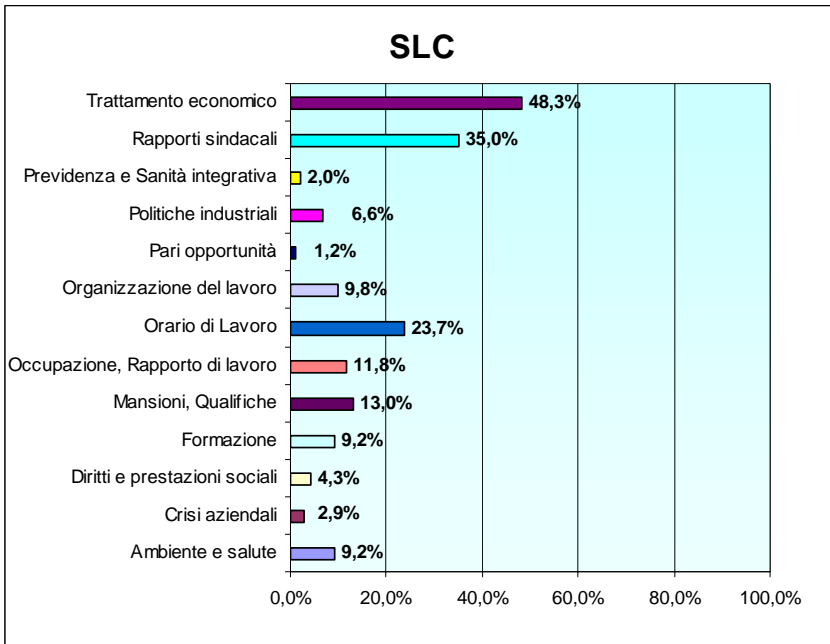
La presenza dei contenuti negli accordi FILTEA è al di sotto della media; nel dettaglio notiamo che sul trattamento economico e su ambiente e salute c'è uno scostamento sensibile



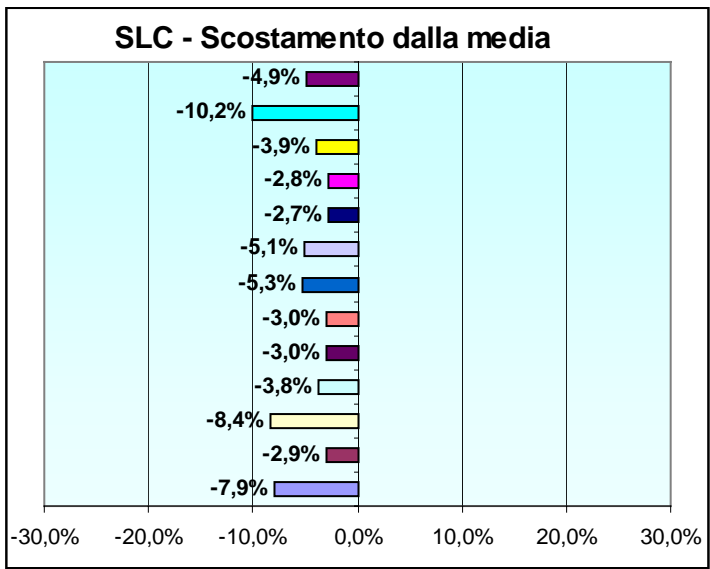


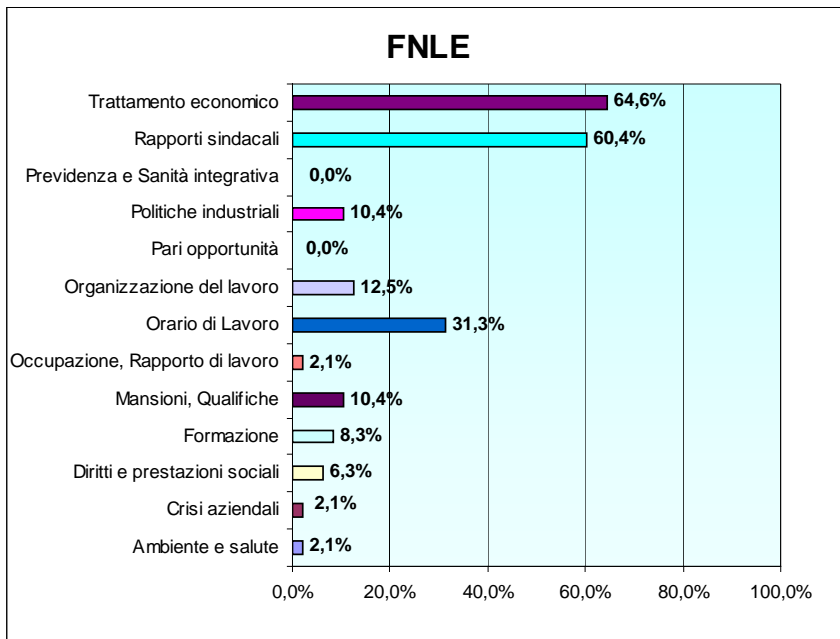
Nella FLAI, rispetto alla media, abbiamo un valore più basso del solo capitolo trattamento economico. Riguardo al resto siamo, sostanzialmente nella media.



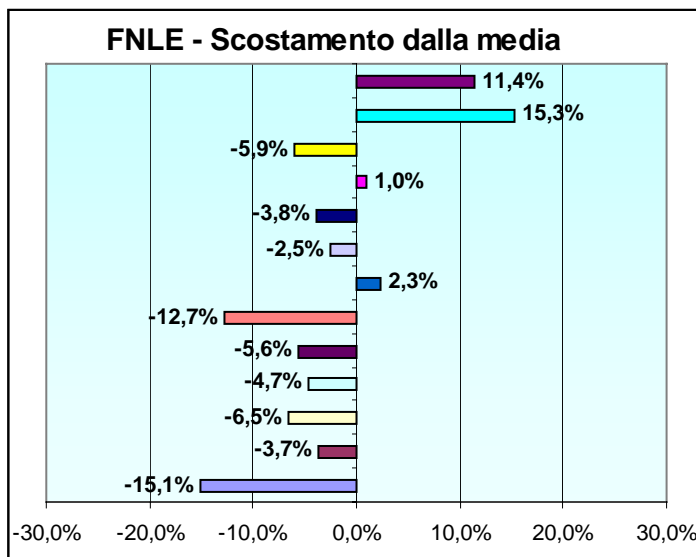


La SLC ha una distribuzione leggermente più bassa della media; da segnalare i valori negativi di rapporti sindacali, diritti e prestazioni sociali e ambiente e salute.



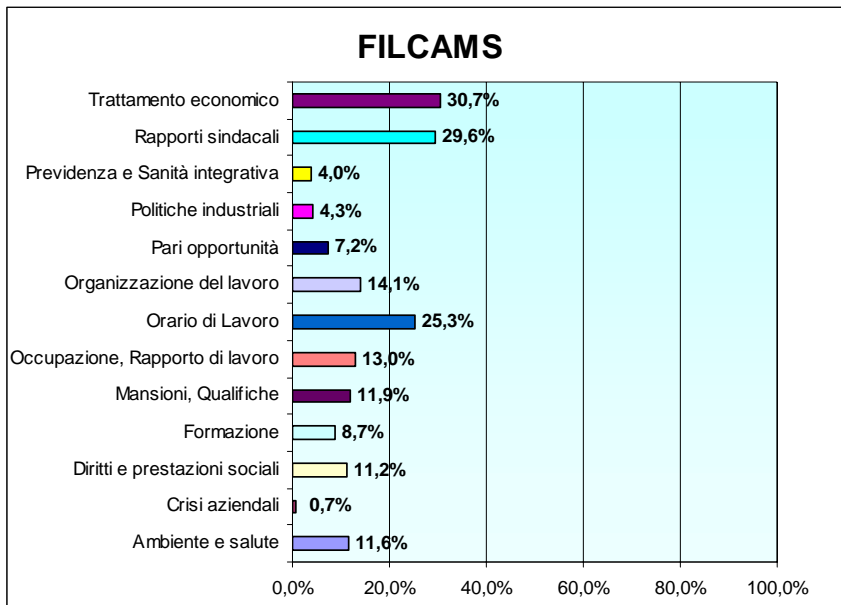


La FNLE ha una grafico abbastanza anomalo e molto polarizzato rispetto alle altre categorie industriali. Valori molto elevati di presenza dei capitoli trattamento economico e rapporti sindacali e molto bassi di occupazione rapporto di lavoro e di ambiente e salute.

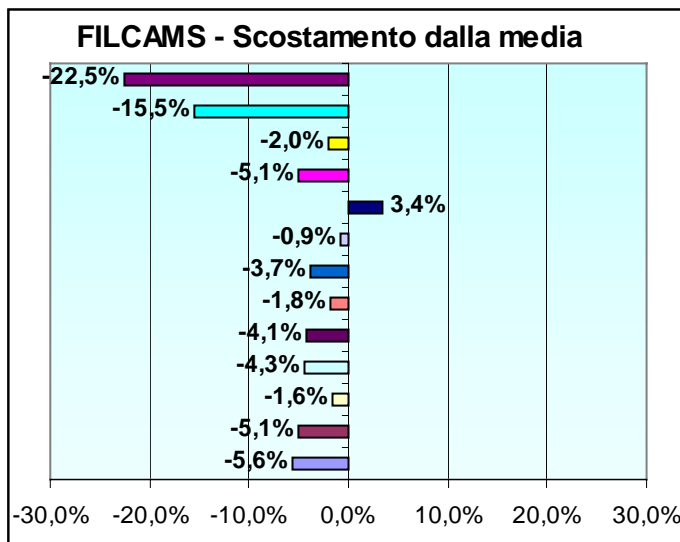


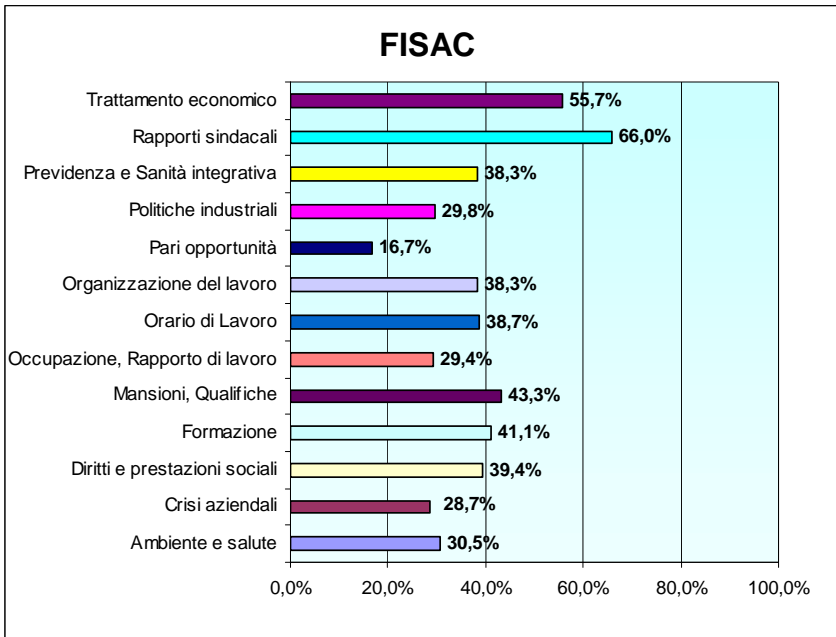
Le categorie a prevalenza industriale presentano una distribuzione di presenza dei capitoli negli accordi polarizzata su, nell'ordine, trattamento economico, rapporti sindacali, orario di lavoro; come era prevedibile i grafici sono sufficientemente diversi tra loro a rappresentare le differenze della struttura delle imprese e dei prodotti

► **Le categorie dei servizi**

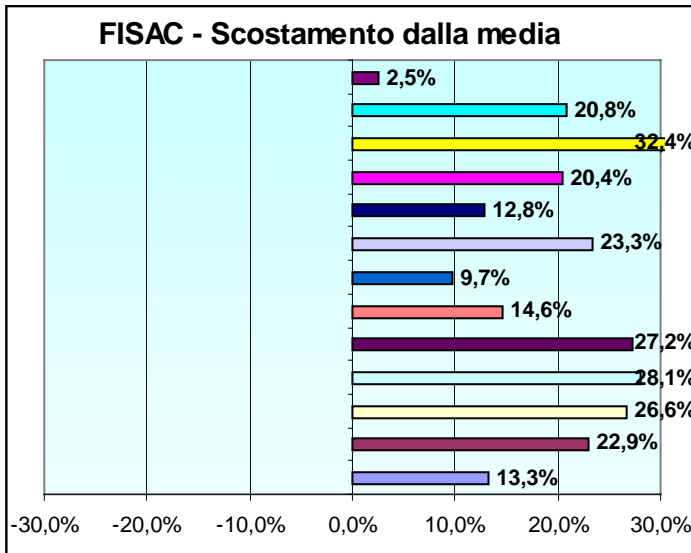


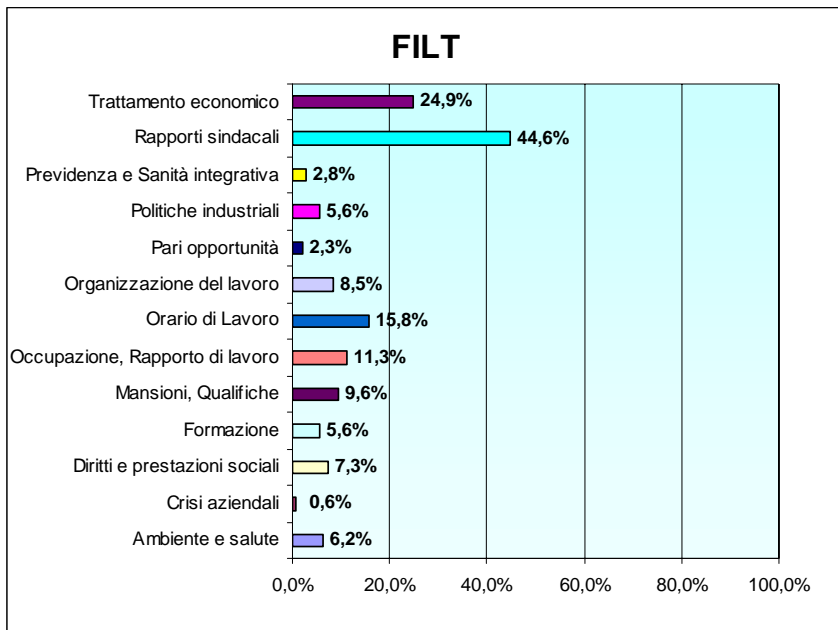
La FILCAMS meno polarizzata delle altre categorie; in particolare i capitoli trattamento economico e rapporti sindacali sono notevolmente più bassi della ..



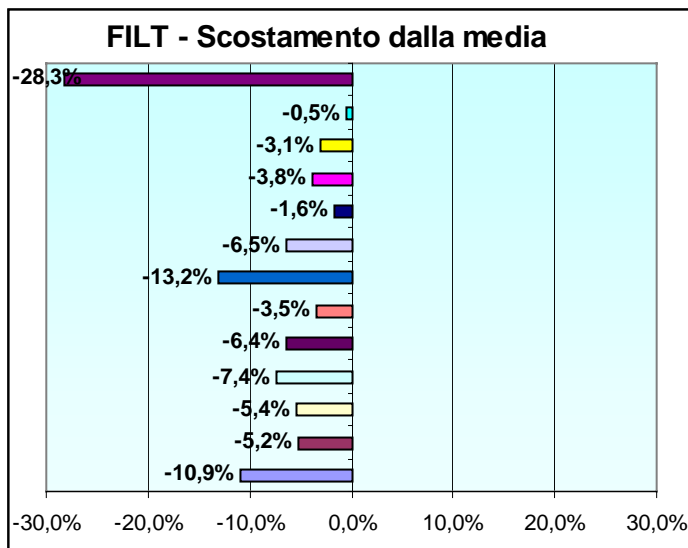


La contrattazione della FILCAMS è poco polarizzata ed ha valori nettamente superiori alla distribuzione media. Ciò a rappresentare la particolare struttura della contrattazione che è pressoché totalmente costituita di accordi di gruppo nazionale e pochissimi accordi aziendali.



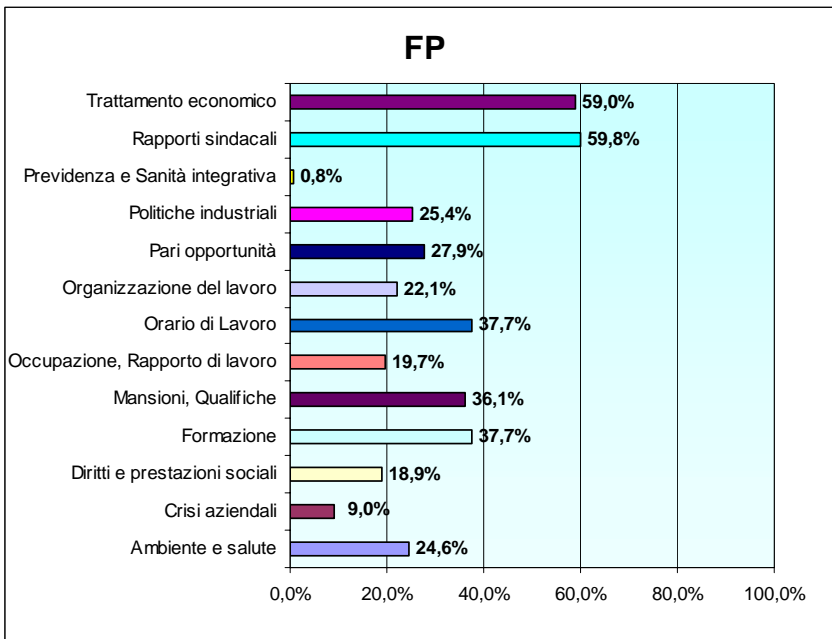


Sorprende nel grafico della FILT il valore particolarmente basso di accordi su trattamento economico. Anche ambiente e salute presentano uno scarto in negativo rispetto alla media

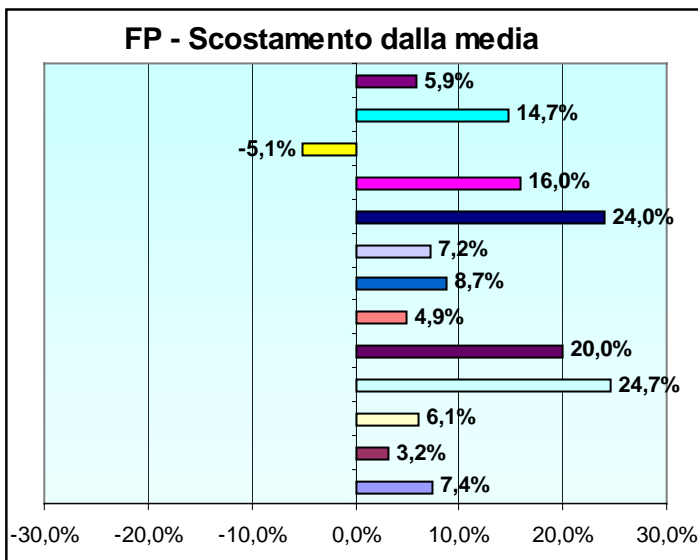


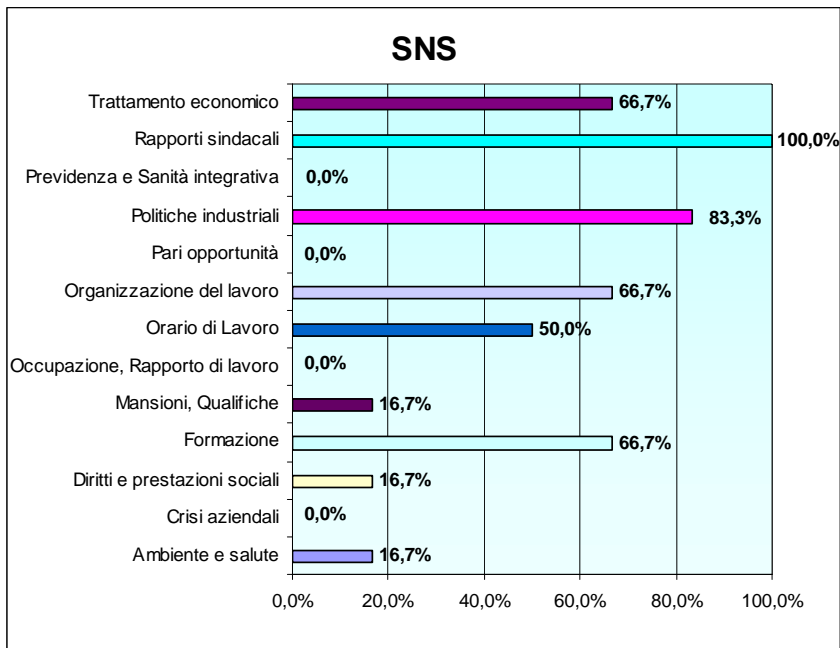
Le categorie dei servizi manifestano una distribuzione degli argomenti meno polarizzata rispetto alle categorie a prevalenza industriale.

► **Il pubblico Impiego**

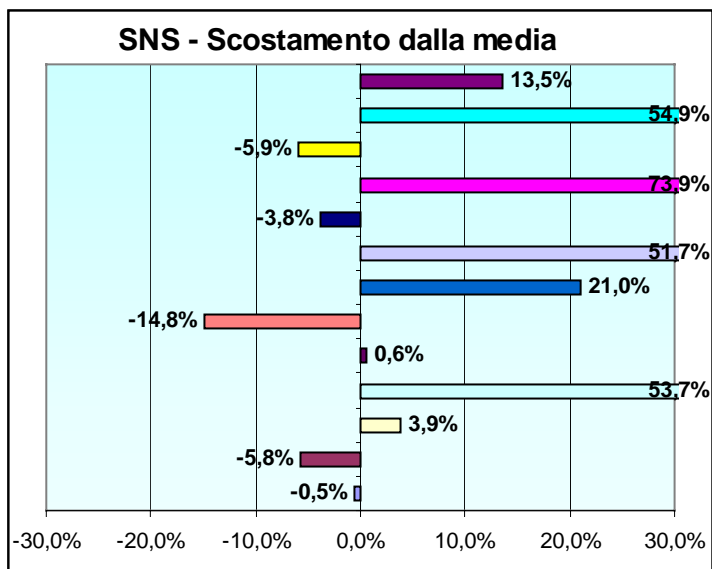


La contrattazione nella Funzione Pubblica ha caratteristiche abbastanza peculiari non solo per la diversità di condizioni che regolano questi settori ma anche perché la Categoria raccoglie anche settori privati. Va segnalato il valore particolarmente elevato di pari opportunità e formazione.-

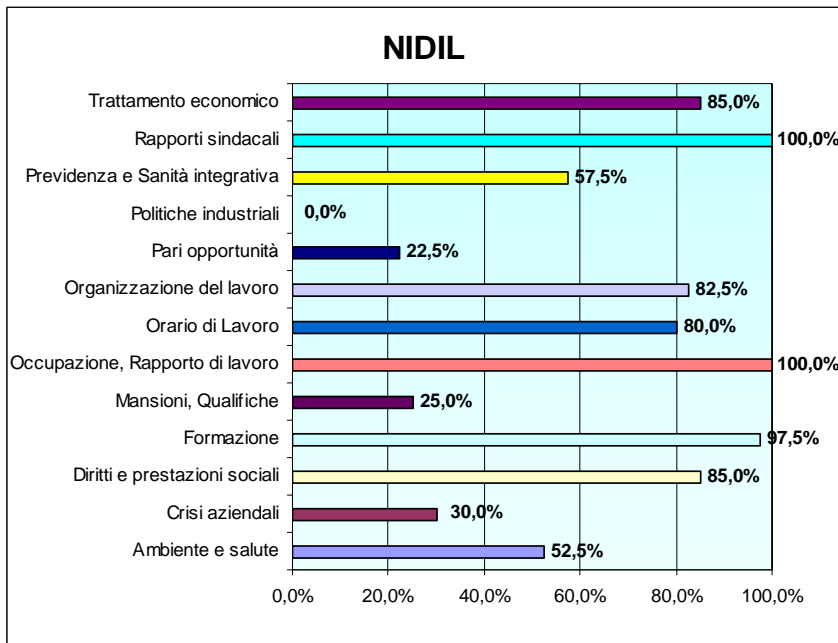




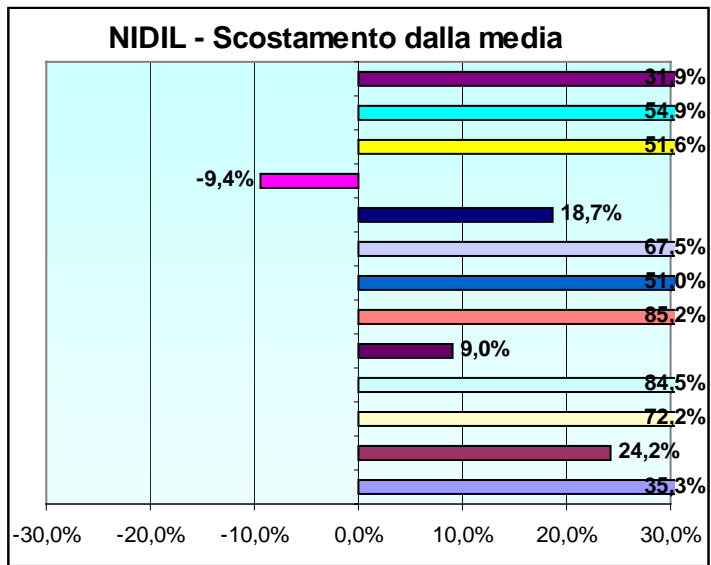
Gli andamenti per quanto riguarda la scuola rispecchiano, pur in presenza di una scarsa popolazione dell'archivio per questa categoria che può determinare fluttuazioni di qualche rilievo dei dati, le particolari caratteristiche di questo settore.



► La “categoria” NIDIL



Gli accordi stipulati da NIDIL sono naturalmente particolari. Poiché riguardano in gran parte tipologie di lavoratori pressoché privi di reali tutele per i quali è necessario scrivere ex novo una normativa, gli accordi contengono in generale quasi tutte le materie dei capitoli.

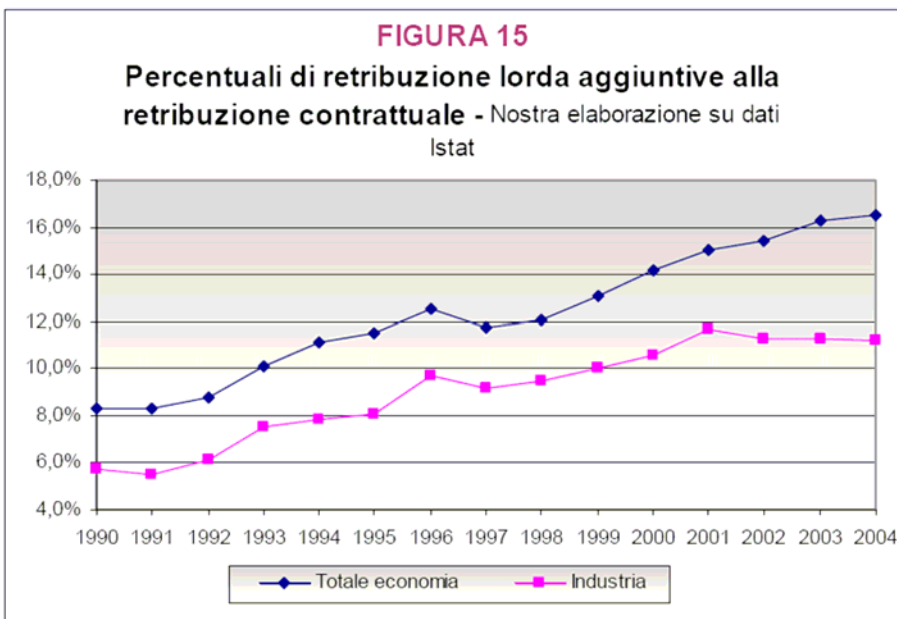


F) APPROFONDIMENTI

■ La retribuzione di II° livello

La Figura 15 indica la percentuale di retribuzione lorda erogata aggiuntiva al trattamento economico previsto dal CCNL.

Comprende evidentemente sia i trattamenti contrattati che le elargizioni unilaterali.



La retribuzione aggiuntiva al CCNL è in costante crescita e raggiunge nel 2004 il 16%. C'è da notare per l'industria, dal 2001, un assestarsi intorno al 12%.

■ La retribuzione aziendale

Nella Figura 15 soprastante si vede come la retribuzione aziendale (parte eccedente il CCNL) sia raddoppiata in rapporto alla retribuzione lorda dall'inizio degli anni '90 ad oggi. I valori correnti, desunti dai dati di contabilità nazionale dell'Istat, si attestano intorno al 16% in generale ed intorno al 12% per l'industria.

Di seguito presentiamo i dati, all'oggi, in nostro possesso di alcune strutture della CGIL²³.

TABELLA 8
Lombardia – Incidenza su retribuzione lorda

| | CCNL | Aziendale | Contrattato | Unilaterale |
|--------|-------|-----------|-------------|-------------|
| FILCEA | 78,0% | 20,6% | 13,3% | 7,3% |
| FILLEA | 60,0% | 40,0% | 20,0% | 20,0% |
| FIOM | 85,0% | 15,0% | 7,5% | 7,5% |
| FLAI | 88,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |

Dati CGIL Lombardia

NOTA²³ Dati 2004

TABELLA 9

| Liguria – Incidenza su retribuzione lorda | | | | |
|--|-------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Operai | | | | |
| | CCNL | Aziendale | Contrattato | Unilaterale |
| FIOM | 79,3% | 20,7% | 17,2% | 1,1% |
| FILCEA | 82,2% | 17,8% | 14,7% | 0,8% |
| Media Industria | 80,8% | 19,2% | 15,3% | 1,0% |

Dati CGIL Liguria

TABELLA 10

| Liguria – Incidenza su retribuzione lorda | | | | |
|--|-------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Impiegati | | | | |
| | CCNL | Aziendale | Contrattato | Unilaterale |
| FIOM | 75,2% | 24,8% | 13,6% | 7,7% |
| FILCEA | 78,4% | 21,6% | 10,9% | 5,9% |
| Media Industria | 76,5% | 23,5% | 11,5% | 6,9% |

Dati CGIL Liguria

Dai dati riportati risulta attendibile il dato calcolato dalla contabilità nazionale che attesta nel 2004 il valore della retribuzione erogata in azienda al di sopra del 16% mentre risulterebbe sottostimato il dato della sola industria.

Per quanto riguarda la distribuzione del salario aziendale si può ipotizzare con qualche fondamento che esso sia diviso circa a metà tra parte contrattata e parte elargita unilateralmente.

G) CONSIDERAZIONI

➤ Un ragionamento sulla contrattazione di II° livello non può prescindere dalla struttura anomala delle imprese italiane rispetto al quadro europeo per il peso abnorme della piccola e piccolissima impresa.

Come mostrato nell'introduzione, fino a 50 addetti abbiamo in Italia oltre il 50% delle imprese contro il 25% dei principali paesi europei mentre oltre 250 addetti le percentuali si invertono; solo nelle medie imprese la situazione è simile al resto d'europa (20%).

In particolare tra 1 e 9 dipendenti abbiamo il 95% delle imprese, il 46% degli addetti ed oltre il 20% dei dipendenti. (escludendo le aziende con 1 dipendente abbiamo comunque l'88% sotto i 10 addetti)

Questa polverizzazione delle imprese è un ostacolo strutturale alla diffusione della contrattazione aziendale con il conseguente basso tasso di copertura; nell'industria e nei servizi, al di sotto dei 20 sono impiegati quasi il 50% degli addetti e, al di sotto dei 10 ci sono l'88% delle imprese. (solo 3.435 aziende superano i 250 addetti)

La riflessione sulla contrattazione aziendale non può che tenere conto di questo dato strutturale che impone una riflessione sugli strumenti attraverso cui estendere la contrattazione nelle imprese al di sotto dei 50 addetti. (in particolare nelle aziende al di sotto dei 15).

In questo senso, la contrattazione di sito e di filiera appare lo strumento più efficace, stante la situazione, per operare una ricomposizione della polverizzazione.

➤ La struttura attuale della contrattazione ereditata dall'accordo del 23 Luglio 1993 prevede la divisione tra CCNL e II° livello.

La discussione in corso sulla revisione/manutenzione del modello contrattuale sembra svolgersi sull'alternativa tra rafforzare il primo oppure il II° livello; si tratta di una impostazione fuorviante.

Come noto la consistente maggioranza dei lavoratori è coperta solo dal contratto nazionale (circa il 60% dei lavoratori) e, di conseguenza, una suo rafforzamento, in particolare riguardo il problema salariale, è fuori discussione.

Nel contempo se analizziamo la contrattazione da un punto di vista sindacale invece che strutturale dobbiamo rilevare che la linea di demarcazione passa tra contrattazione aziendale ed il resto della contrattazione; in quanto il controllo della prestazione, l'organizzazione del lavoro, la redistribuzione della produttività aziendale, ecc... sono caratteristiche della sola contrattazione aziendale e non di quella di 2° livello nel suo complesso.

La contrattazione di II° livello di tipo territoriale (di distretto o territorio, provinciale, regionale), da questo punto di vista, ha più assonanza con i CCNL che con il livello aziendale.

Pur non potendo ignorare che la particolare polverizzazione delle aziende (nell'industria e nei servizi, al di sotto dei 20 sono impiegati quasi il 50% degli addetti e, al di sotto dei 10 ci sono l'88% delle imprese) rende necessario il livello territoriale, resta aperto il problema che la tutela sindacale, per una larga parte dei lavoratori di questo paese, avviene ad un livello macro che non riesce, per sua natura, ad incidere sulla condizione di lavoro nel suo complesso.

Da qui la contemporanea necessità di rafforzare la contrattazione sui luoghi di lavoro;

➤ L'analisi degli accordi presenti nell'archivio fornisce un quadro generale degli andamenti della contrattazione di II° livello; si evidenziano due tendenze generali:

- La contrattazione di II° livello, nell'ultimo decennio presenta **una tendenza progressiva alla polarizzazione**, cioè al concentrarsi degli accordi su un numero di materie progressivamente ridotto. (trattamento economico, rapporti sindacali, orario di lavoro). Naturalmente, per quanto riguarda il trattamento economico, concorre a questo andamento il progressivo emergere della emergenza salariale e dei redditi da lavoro; ma non si tratta soltanto di questo. Se andiamo a vedere un poco nel dettaglio gli andamenti di questi capitoli vediamo che;
 - per quanto riguarda il trattamento economico c'è il prevalere degli elementi di salario variabile rispetto alle voci fisse ed in particolare cresce l'incidenza del salario legato alla presenza
 - Per quanto riguarda i rapporti sindacali riscontriamo una frequenza molto alta delle procedure di concertazione (c'è da chiedersi, in particolare a livello aziendale, il senso di questo)
 - Sull'orario di lavoro abbiamo un quadro segnato dalla flessibilità delle prestazioni e dal lavoro atipico in cui gli elementi di regolazione contrattuale della flessibilità quali, ad esempio, il multiperiodale e la banca ore hanno diffusione limitata.

In sostanza questa tendenza alla polarizzazione seppure accentuata dalla progressiva caduta dei redditi da lavoro appare più come un dato strutturale che indica una difficoltà a rappresentare contrattualmente la condizione complessiva sul luogo di lavoro. Certamente non si tratta di addebitare tutto ciò esclusivamente ad errori delle politiche contrattuali; pesa fortemente non solo il deteriorarsi dei rapporti di forza nelle aziende ma il processo sottostante di frammentazione e scomposizione dei cicli produttivi e l'emergere di nuovi competitori, frutto della globalizzazione, che lucrano un vantaggio competitivo sul costo del lavoro.

- ***Il rapporto tra risultati contrattuali ed andamenti congiunturali e politiche governative*** che emerge dalla crisi della contrattazione degli anni 2000-2004. Non si tratta di una questione particolarmente nuova, ciò che c'è di peculiare oggi è la scarsissima capacità di recupero del sistema produttivo e dei servizi dovuta principalmente al fatto che il modello italiano, basato in larga parte sulla competitività di costo, ha raschiato il fondo del barile. Per altri versi, i dati riportati nell'introduzione riguardo alla produttività ed ai limiti strutturali del sistema delle imprese italiane dominato dalla piccola e dalla microimpresa mostrano che questo sistema è in difficoltà ad incrementare la produttività, in termini strettamente economici, principalmente attraverso la riduzione dei costi.
- Gli andamenti rilevati dall'analisi dell'archivio, che costituiscono la parte centrale di questo studio, per loro natura non possono essere riassunti; nel complesso esce però chiara l'individuazione di un ***problema di qualità della contrattazione di II° livello*** che non pare essere adeguata. Si corre così il rischio, credo esiziale per un sindacato, di indebolire la propria presenza sui luoghi di lavoro piegando così, di fatto, troppo il baricentro della propria azione sulle questioni "macro" trascurando il fondamento della propria rappresentanza che attiene alla rappresentanza generale e contrattuale delle condizioni concrete di lavoro.

H) APPENDICE

■ La Classificazione

CLASSIFICAZIONE NAZIONALE

CAPITOLI

| | |
|-----------|--|
| RS | Rapporti sindacali |
| CA | Crisi aziendali |
| PA | Pari opportunità |
| OC | Occupazione, Rapporto di lavoro |
| OR | Orario di Lavoro |
| OG | Organizzazione del lavoro |
| TE | Trattamento economico |
| MQ | Mansioni, Qualifiche |
| AS | Ambiente e salute |
| FO | Formazione |
| DS | Diritti e prestazioni sociali |
| PR | Previdenza e Sanità integrativa |
| PI | Politiche industriali |

VOCI

RS Rapporti Sindacali

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|--|
| RS01 | Diritti: RSU, Coordinamenti |
| RS02 | Assemblee |
| RS03 | Permessi sindacali |
| RS04 | Agibilità |
| RS05 | Concertazione/ procedure e materie di contrattazione/dichiarazioni delle parti |
| RS06 | Informazione |
| RS07 | Organismi Bilaterali/Osservatori/Comm. Paritetiche |

CA Crisi Aziendali

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|--------------------|
| CA01 | Cassa integrazione |
| CA02 | Cont. Solidarietà |
| CA03 | Mobilità esterna |
| CA04 | Prepensionamenti |

| | |
|------|---------------------|
| CA05 | Licenziamenti coll. |
| CA06 | Outplacement |
| CA07 | Altri Strumenti |

PA Pari Opportunità

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|----------------------|
| PA01 | P.A. - Azioni Posit. |
| PA02 | Molestie |

OC Occupazione, Rapporto di lavoro

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|---|
| OC01 | Mantenimento |
| OC02 | Aumento |
| OC03 | Tempo indetermin. |
| OC04 | Tempo determinato/Stagionali |
| OC05 | Apprendistato |
| OC06 | C.F.L. |
| OC07 | forme di lavoro temporaneo (es. interinale) |
| OC08 | Part time |
| OC09 | Domicilio/Telelavoro |
| OC10 | Co.Co,Co. |

OR Orario di lavoro

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|---|
| OR01 | Orario contrattuale aziendale; flessibilità in ingresso, reperibilità |
| OR02 | Multiperiodale |
| OR03 | Banca ore |
| OR04 | Straordinario |
| OR05 | Turni |
| OR06 | Ferie- e permessi |
| OR07 | Riposi - ROL |
| OR08 | Part-time |

OG Organizzazione del lavoro

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|--|
| OG01 | Cambiamento |
| OG02 | Missioni e trasferte |
| OG03 | Prestazione; carichi di lavoro, ritmi, pause |
| OG04 | Appalti, esternalizzazioni, decentramento |

TE Trattamento economico

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|--|
| TE01 | Retribuzione di base aziendale:superminimi, terzi elem.,premi prod. non variab |
| TE02 | Mensilità aggiuntive |
| TE03 | Indennità, premi presenza/anzianità/fedeltà, una tantum |
| TE04 | Salario Variabile |
| TE05 | per obiettivi finanziari |
| TE06 | per obiettivi produttivi |
| TE07 | per presenza |

| | |
|------|----------------------------------|
| TE08 | per altro |
| TE09 | Doppi regimi/Salario di ingresso |
| TE10 | TFR |
| TE11 | mensa |

MQ Mansioni, Qualifiche

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|--------------------------------|
| MQ01 | Inquadramento |
| MQ02 | Mobilità professionale |
| MQ03 | Quadri/posizioni organizzative |

AS Ambiente e Salute

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|--------------------|
| AS01 | Ambiente esterno |
| AS02 | Ambiente interno |
| AS03 | Prevenzione |
| AS04 | 626 - RLS |
| AS05 | Formazione |

FO Formazione

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|----------------------|
| FO01 | Formazione aziendale |
| FO02 | Diritto allo studio |

DS Diritti e Prestazioni sociali

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|---|
| DS01 | Malattia/infortunio |
| DS02 | Maternità e paternità |
| DS03 | lavoratori stranieri |
| DS04 | Tutela particolari categorie (Handicap, tossicodipendenza, ecc..) |
| DS05 | Diritti e prestazioni sociali |

PR Previdenza e Sanità integrativa

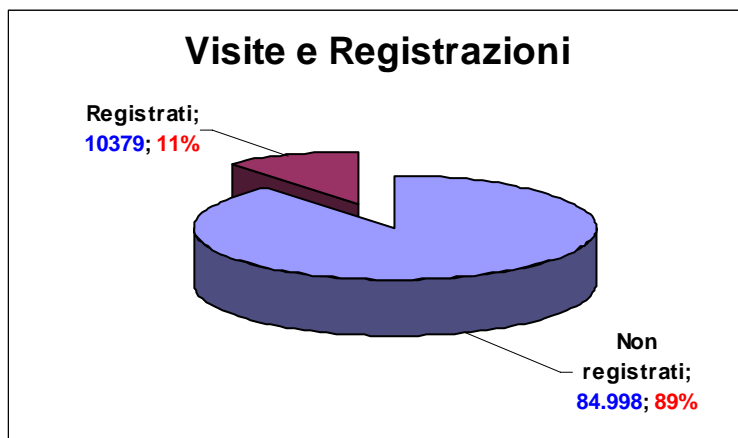
| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|------------------------|
| PR01 | Previdenza integrativa |
| PR02 | Sanità integrativa |

PI Politiche industriali

| <i>Cod</i> | <i>Descrizione</i> |
|------------|---------------------|
| PI01 | Riassetti aziendali |
| PI02 | Investimenti |

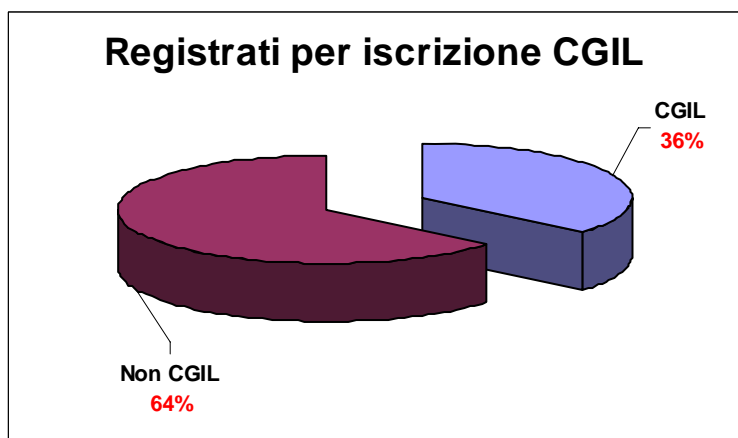
■ Analisi degli accessi all'archivio

► Analisi Utenti dal 22/6/2006



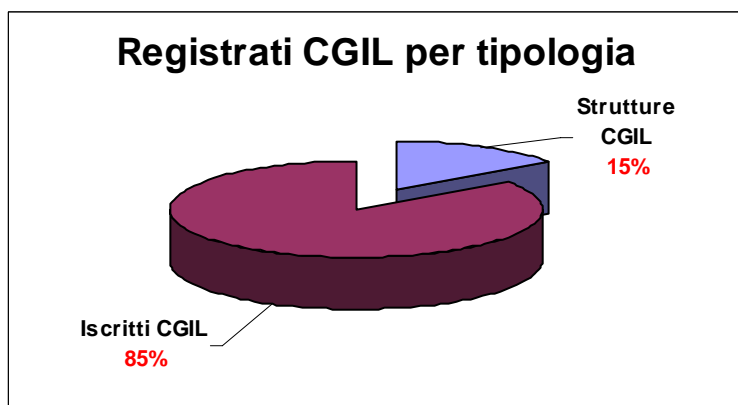
Tipologia Visite (Visite =95.377)

- ✿ Registrati = 10379 pari al 11%
- ✿ Non registrati = 84998 pari al 89%



Registrati per iscrizione CGIL

- ✿ CGIL = 3748 pari al 36%
- ✿ NO CGIL = 6628 pari al 61%

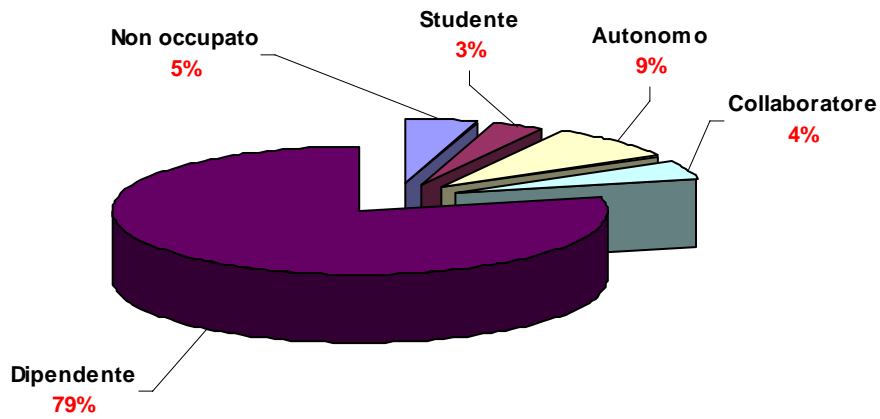


Tipologia registrazioni CGIL

- ✿ Funzionari = 577 pari al 15%
- ✿ Iscritti = 3171 pari al 85%

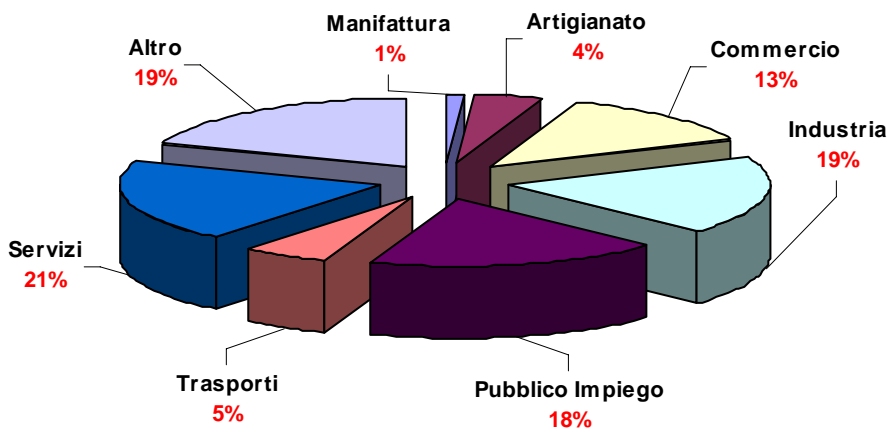
► **Analisi degli utenti registrati**

Registrati per posizione lavorativa



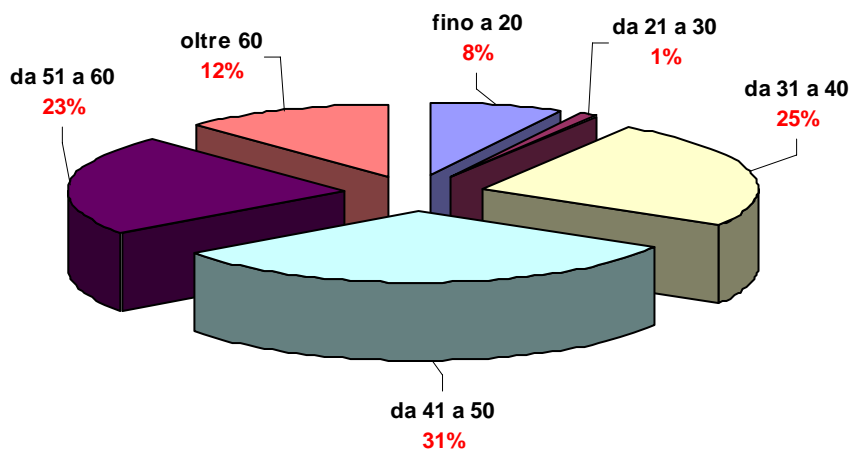
La parte preponderante degli utenti dell'archivio sono lavoratori dipendenti che, evidentemente, vogliono conoscere il testo dell'accordo dell'azienda in cui lavorano

Registrati per Settore lavorativo



Gli utenti registrati sono distribuiti su tutti i settori lavorativi

Registrati per età



La distribuzione per età degli utenti registrati è una fotografia della struttura del mercato del lavoro. La classe da 21 a 30 anni è praticamente vuota a significare i rapporti di lavoro precari non coperti da accordi aziendali.

Mentre la classe fino a 20 anni sembrerebbe rappresentare studenti e disoccupati