

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ



**Caratteristiche
e Tendenze
della Contrattazione
di 2° livello
negli anni 2015/2016**

**LA CONTRATTAZIONE
DECENTRATA
SUPERA LA CRISI**

13 giugno 2017 – 3°REPORT  **CISL**

Contrattare è il nostro mestiere

A cura di:

Roberto Benaglia

Anna Rosa Munno

Sergio Spiller

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ

*Un ringraziamento particolare a **Uliano Stendardi** che ha dato un contributo determinante alla creazione dell'Osservatorio, alla sua realizzazione di valido strumento a supporto di una contrattazione di qualità, fondata sempre più sulla conoscenza.*

Hanno collaborato alla stesura del Rapporto:

Andrea Francescangeli - Adele Lettieri

I dati sono di fonte OCSEL

PREMESSA**LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA HA SEMPRE PIU' VALORE**

La Cisl ha deciso di redigere e presentare un rapporto articolato sulla contrattazione decentrata di secondo livello svolta nel biennio 2015/16 elaborando i dati contenuti nell'osservatorio OCSEL, con il quale da tempo vengono monitorati e analizzati gli accordi a carattere decentrato.

PERCHÉ VIENE PRESENTATO QUESTO RAPPORTO E COSA VOGLIAMO INDICARE:

- ⇒ anche sotto i duri colpi della crisi la **CONTRATTAZIONE** non ha mai smesso di svolgere il proprio compito e di costituire il principale regolatore dei rapporti di lavoro e delle loro condizioni nelle aziende;
- ⇒ più che luogo di puro decentramento della contrattazione è ormai acclarato che la contrattazione più prossima al luogo di lavoro (aziendale, di gruppo o territoriale) svolge una funzione centrale e autonoma di adattamento delle condizioni del lavoro ai mutevoli cambiamenti che la vita delle imprese stanno attraversando;
- ⇒ gli anni 2015 e 2016 sembrano dimostrarsi anni nei quali la contrattazione decentrata esce da una fase prevalentemente difensiva e determinata dalla gestione delle crisi, per riprendere un nuovo protagonismo in tema di salario, welfare integrativo, orario; si realizza un vero e proprio cambio di tendenza senza ritorni al passato, con spinte crescenti di innovazione;
- ⇒ la contrattazione decentrata è sempre più chiamata ad intervenire su problemi e bisogni quando questi si manifestano, diventando così meno rituale e più fluida, puntando ad intervenire di volta in volta sui temi al centro della vita di imprese e settori;
- ⇒ i tempi della contrattazione sembrano velocizzarsi, superando le classiche tempistiche di contrattazione integrativa confinata a metà tra due rinnovi di CCNL, diventando spesso una contrattazione più continuativa;
- ⇒ la contrattazione decentrata aumenta la diversificazione delle soluzioni sulle singole materie; possiamo ben dire che l'epoca degli "accordi-fotocopia" è sostanzialmente archiviata lasciando il passo ad un "confezionamento personalizzato" delle soluzioni contrattuali.

Per la Cisl quindi la riflessione che questo rapporto conferma e riapre, proprio verso il culmine della nostra stagione congressuale, è di massimo interesse strategico: la contrattazione decentrata vive una nuova fase di sviluppo e di azione, certamente tutta ancora da consolidare, determinata dal fatto che in questo non facile post-crisi impresa e lavoro sono impegnati a ricercare risultati di competitività ma al tempo stesso di coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Occorre far tornare al centro del dibattito sindacale e pubblico il senso e i contenuti della contrattazione capace di coinvolgere attivamente impresa e lavoratore, dando strumenti e protagonismo a categorie, operatori e delegati impegnati.

Da ultimo la Cisl è convinta che la diffusione della contrattazione decentrata e i tassi di copertura della stessa rispetto alla platea dei lavoratori siano più consistenti di quello che comunemente viene ritenuto. Se nell'opinione di alcuni protagonisti e analisti spesso si ritiene che la contrattazione decentrata copra non più del 20% dei lavoratori italiani (tanto da non volergli affidare eccessivi ruoli), i dati sulla diffusione della contrattazione di produttività all'insegna della detassazione introdotta dal governo, sul peso della contrattazione territoriale in settori come artigianato, edilizia e agricoltura, sulla stessa contrattazione aziendale osservata da OCSEL suggeriscono una copertura ben più vasta, certamente dinamica e non in via di riduzione.

Abbiamo quindi motivo per conoscere di più gli accordi che si stanno realizzando, proprio perché contrattare vicino ai lavoratori che rappresentiamo è diventato sempre più strategico e significativo.

Gigi Petteni, segretario confederale Cisl

SOMMARIO

<u>QUADRO DI SINTESI</u>	5
<i>L'Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello –in sigla OCSEL</i>	5
<i>L'analisi dei dati</i>	6
 <u>I parte</u>	
Dati OCSEL 2009-2014: i risultati dell'analisi quantitativa.....	7
Produzione contrattuale.....	8
Tasso di copertura aziendale	9
Tipologia Accordo.....	9
Natura Accordo.....	10
Deroga.....	11
Detassazione.....	12
Settore.....	12
Distribuzione geografica	13
Frequenza contrattuale per sigla sindacale.....	14
 <u>II PARTE</u>	
La portata della contrattazione.....	15
Le relazioni industriali in azienda.....	17
Salario	20
Orario di lavoro e gestione della Flessibilità	28
L'organizzazione del lavoro.....	32
Welfare integrativo e welfare aziendale	35
Gestione delle Crisi: dalla riduzione di personale alle garanzie occupazionali.....	38
Mercato del Lavoro.....	46
Formazione	50
Ambiente, Salute e Sicurezza	56
Inquadramento.....	60
Partecipazione.....	62
Pari Opportunità.....	63
Responsabilità Sociale dell'impresa.....	64
Bilateralità.....	65
<i>Buone Pratiche</i>	67
Considerazioni conclusive	68

QUADRO di SINTESI

I DATI OCSEL

Il presente lavoro espone i risultati dell'analisi quanti -qualitativa sulla contrattazione di 2° livello attraverso l'elaborazione statistica e lo studio degli accordi. Nella prima parte del rapporto sono analizzati i dati 2015/2016 relativamente ad alcune materie (produzione contrattuale, tasso di copertura aziendale, tipologia accordo, natura dell'accordo, accordi in deroga, settore, distribuzione geografica, istituti contrattuali e frequenza contrattuale per sigla sindacale) che consentono di avere un'idea della qualità delle relazioni sindacali e delle loro tendenze. Nella seconda parte sono analizzati i dati limitatamente agli Istituti Contrattuali e/o materie regolati negli accordi aziendali e che rappresentano uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svolto, nonostante la lunga fase di crisi che attanaglia i vari settori della produzione e dei servizi.

L'ultima parte è dedicata all'illustrazione di alcune Pratiche Contrattuali segnalate dai Coordinatori e Referenti di OCSEL presente sul territorio.

L'OSSERVATORIO SULLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO –IN SIGLA OCSEL

L'Osservatorio sulla Contrattazione di secondo livello - in sigla OCSEL, curato dalla Cisl - Nazionale, raccoglie ad oggi, 7245 accordi integrativi e di rinnovo aziendali sottoscritti, a livello di gruppo, azienda, stabilimento o reparto e accordi territoriali ,nonché di filiera e di settore dal 2009 ad oggi (cfr tab 1).

**Tabella 1- La produzione contrattuale
(totale complessivo degli accordi stipulati e presenti in OCSEL dal 2009 ad oggi)**

Anno	N° Accordi
2017	206
2016	1066
2015	1039
2014	845
2013	767
2012	742
2011	996
2010	801
2009	783
TOTALE	7245

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

La metodologia utilizzata per l'archiviazione delle informazioni, a carattere quanti-qualitativa, ha consentito mediante una routine pre-impostata di analisi presente in OCSEL, l'estrapolazione di tutti i dati (tabelle con frequenze, incroci etc.) e l'analisi secondo alcuni indicatori **chiave**.

Gli **indicatori** utilizzati sono sia di tipo quantitativo (numero complessivo, ripartizione settoriale e geografica) che tipo qualitativo, riferiti alla portata della contrattazione cioè alla ricorrenza delle singole materie o aspetti del rapporto di lavoro trattati negli accordi (**Istituti Contrattuali**).

I **valori** sono espressi in percentuali. Le percentuali sono ricavate dalla somma di quante volte ricorre il singolo istituto o voce (*indice di frequenza*) e la somma complessiva è un valore diverso da 100% in quanto in uno stesso accordo possono essere regolamentate più voci e/o istituti contrattuali.

L'Osservatorio OCSEL, pure essendo molto ampio, non costituisce un campione statistico strettamente rappresentativo dell'universo, dato che la sua composizione non replica quella dell'universo di tutti gli accordi decentrati. L'implementazione dell'Archivio, infatti, dipende dal livello di attivismo degli operatori della rete OCSEL, che può portare a sovra pesare o sotto pesare alcune realtà.

I dati sono aggiornati al 30 Maggio 2017.

L'analisi dei dati

L'analisi dei dati, di natura strettamente quantitativa, ha riguardato la produzione contrattuale sviluppatasi negli ultimi 2 anni (n.º accordi totali: 2094) con un approfondimento relativamente ad alcune variabili quali **Istituti Contrattuali**, **tasso di copertura aziendale**, **tipologia accordo**, **natura dell'accordo**, **accordi in deroga**, **settore**, **distribuzione geografica**, **istituti contrattuali** e **la frequenza contrattuale per sigla sindacale**.

Nel dettaglio:

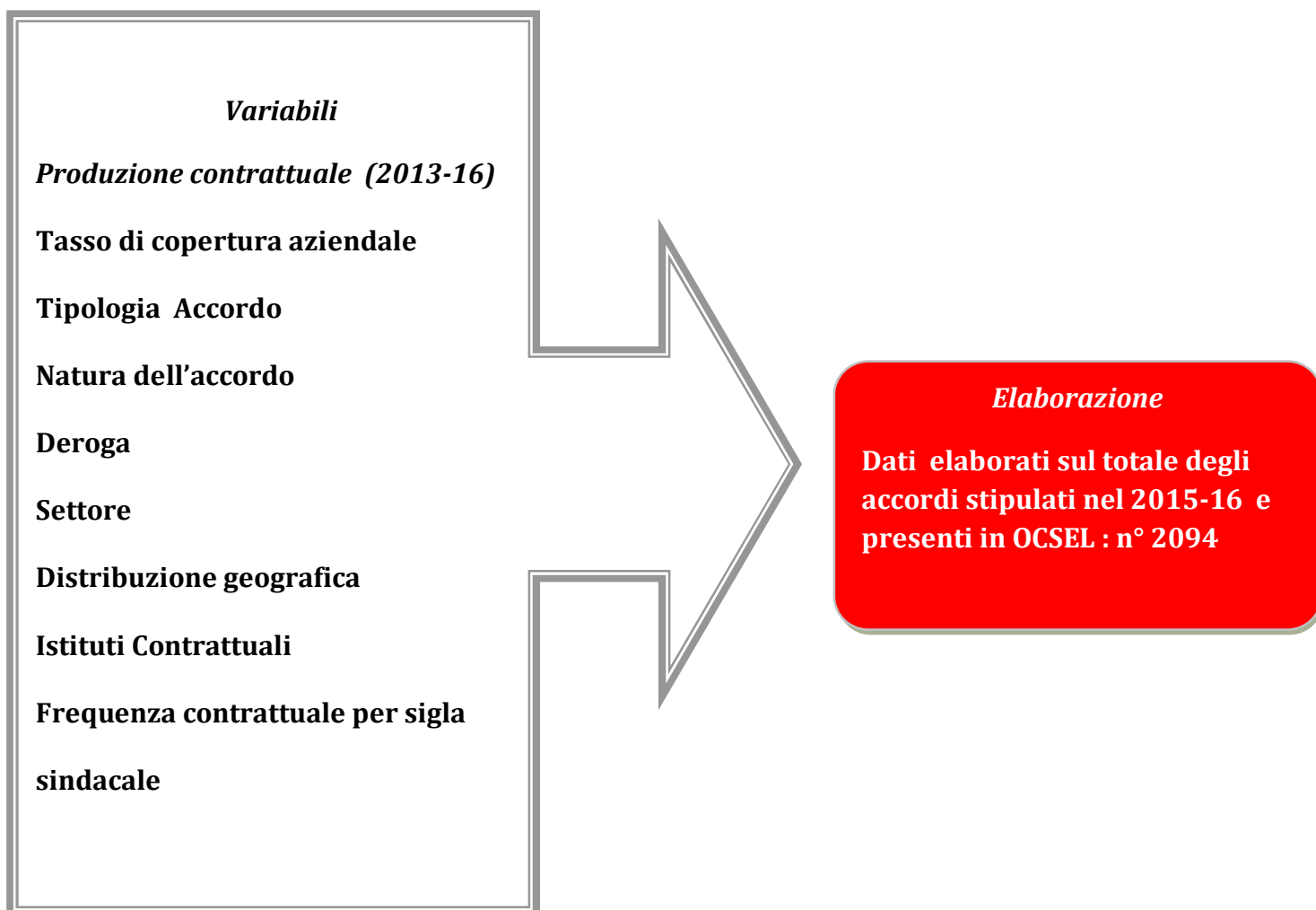
- *Relazioni Industriali in azienda*
- *Salario*
- *Tassazione agevolata del Salario di produttività*
- *Orario di lavoro e gestione della Flessibilità*
- *Organizzazione del lavoro*
- *Welfare integrativo e welfare aziendale*
- *Gestione delle Crisi: dalla riduzione di personale alle garanzie occupazionali*
- *Mercato del lavoro*
- *Formazione professionale*
- *Ambiente, Salute e Sicurezza Inquadramento*
- *Inquadramento*
- *Altri Istituti – Partecipazione, Pari Opportunità, Responsabilità Sociale dell'impresa, Bilateralità.*

Per ogni tema trattato segue una descrizione quantitativa dei dati del 2015-16 e una riflessione qualitativa sul contenuto degli accordi.

Buone pratiche

I - PARTE

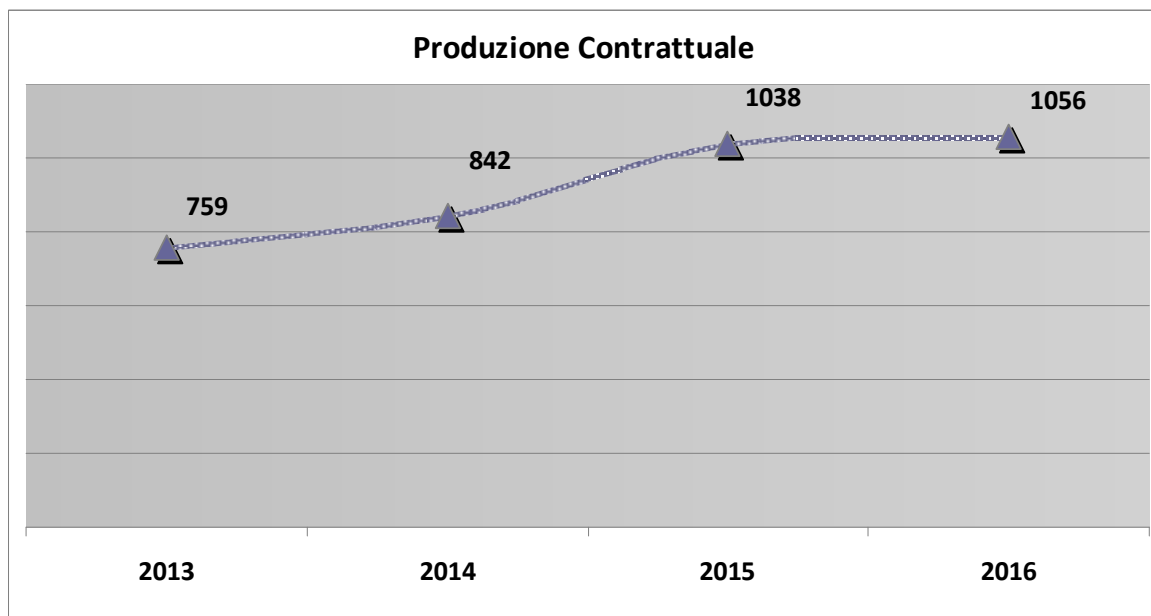
Dati OCSEL 2015-2016: i risultati dell'analisi quantitativa.



PRODUZIONE CONTRATTUALE

In tema di produzione contrattuale negli anni 2013-16 (*grafico 1*), assistiamo ad una fase crescente che parte dal 2013/2014, anni di riduzione della contrattazione, in virtù di una crisi non ancora completamente espansa e prosegue fino al 2016 registrando, in media una ripresa rispetto agli anni precedenti .

Grafico 1- La produzione contrattuale
(% sul totale complessivo degli accordi stipulati dal 2013 al 2016)



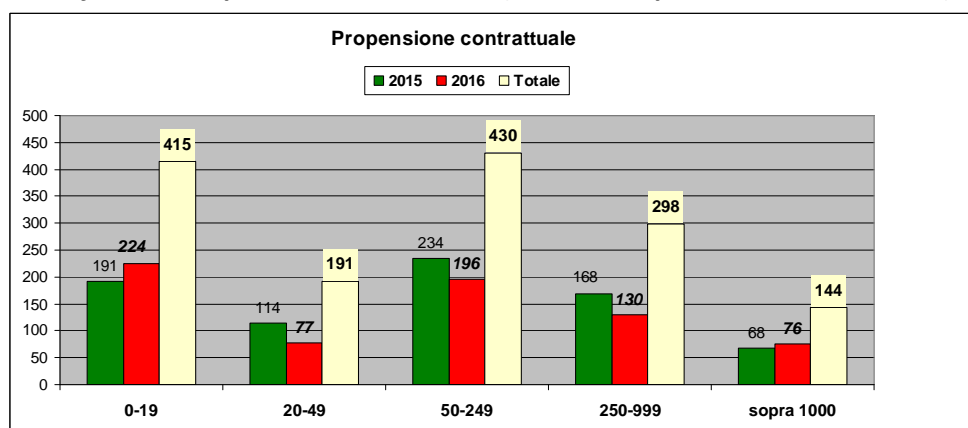
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

TASSO DI COPERTURA AZIENDALE

Le aziende recensite da OCSEL nell'analisi della contrattazione negli ultimi due anni sono **1478** e gli addetti ammontano complessivamente a n. **753304**. In questo rapporto non vengono ancora elaborati i dati circa la copertura della contrattazione territoriale

Se analizziamo i dati per classe dimensionale delle aziende che hanno stipulato almeno un accordo negli ultimi due anni, osserviamo come la contrattazione di 2° livello sembra investire più le *piccole e medie aziende* (n. **606** le aziende con addetti da 0 a 49 e n. **430** le aziende con addetti da 50 a 249) che le *medio grandi e grandi imprese* (n. 298 con addetti da 250 a 999 e solo n. **144** aziende con addetti sopra i mille). Tali dati sono coerenti con la struttura del sistema produttivo italiano e dove il tasso di copertura contrattuale delle medie e grandi imprese è molto alto.

Grafico 2 – Propensione contrattuale¹ (distinzione per classe dimensionale)



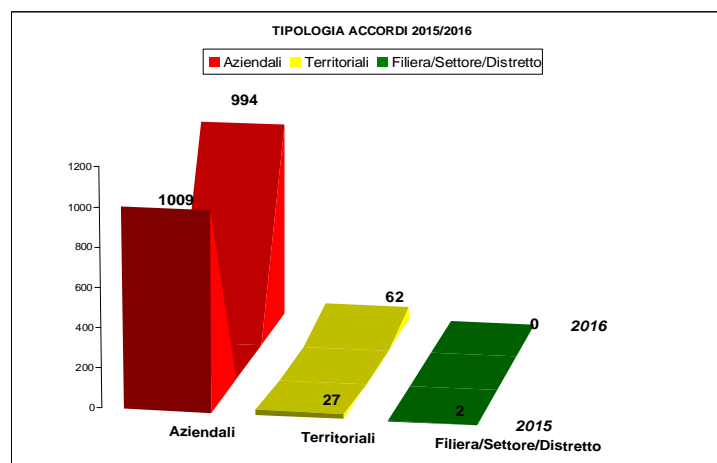
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

TIPOLOGIA ACCORDO

Per quanto concerne la Tipologia (*grafico 3*) nei due anni presi a riferimento (2015/16), gli Accordi Aziendali sono 2003. Gli accordi territoriali, invece sono n.89, gli accordi di filiera/settore/distretto sono 2.

Nel 2016 crescono sia la contrattazione aziendale che quella territoriale. tuttavia la contrattazione territoriale in proporzione cresce maggiormente probabilmente anche per la spinta degli accordi sulla detassazione.

Grafico 3 – Tipologia accordo (% sul totale complessivo degli accordi 2015- 16)



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

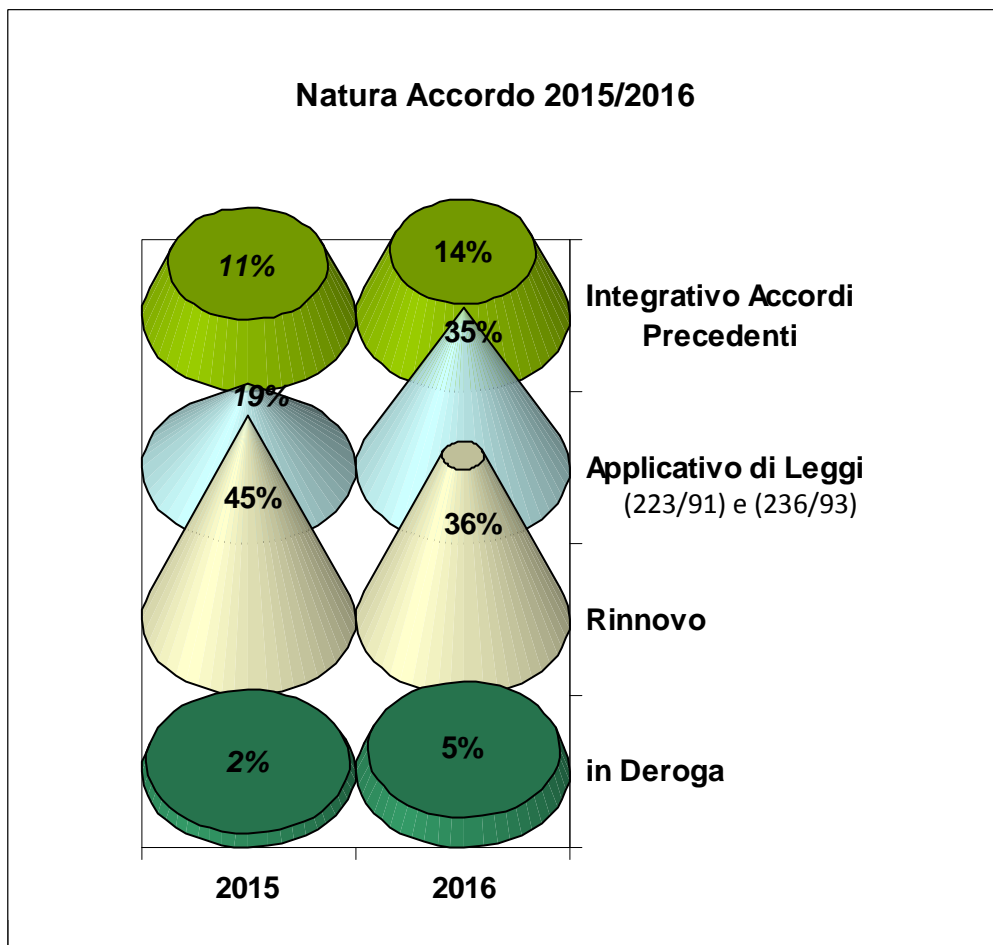
¹ N. aziende che ha stipulato almeno un accordo aziendale nel 2015-16

NATURA ACCORDO

Gli accordi (grafico 4) definiti nel biennio riguardano principalmente accordi di rinnovo (36%), l'applicazione di normative di legge (35%), l'implementazione e la gestione di accordi precedenti (14%) e alcuni casi di accordi in deroga (5%).

Complessivamente considerati i dati ci indicano che l'ultimo anno rispetto all'anno precedente è caratterizzato ancora una volta dalla stipula di contratti sulla gestione delle Crisi.

Grafico 4 – Natura dell'accordo (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16)



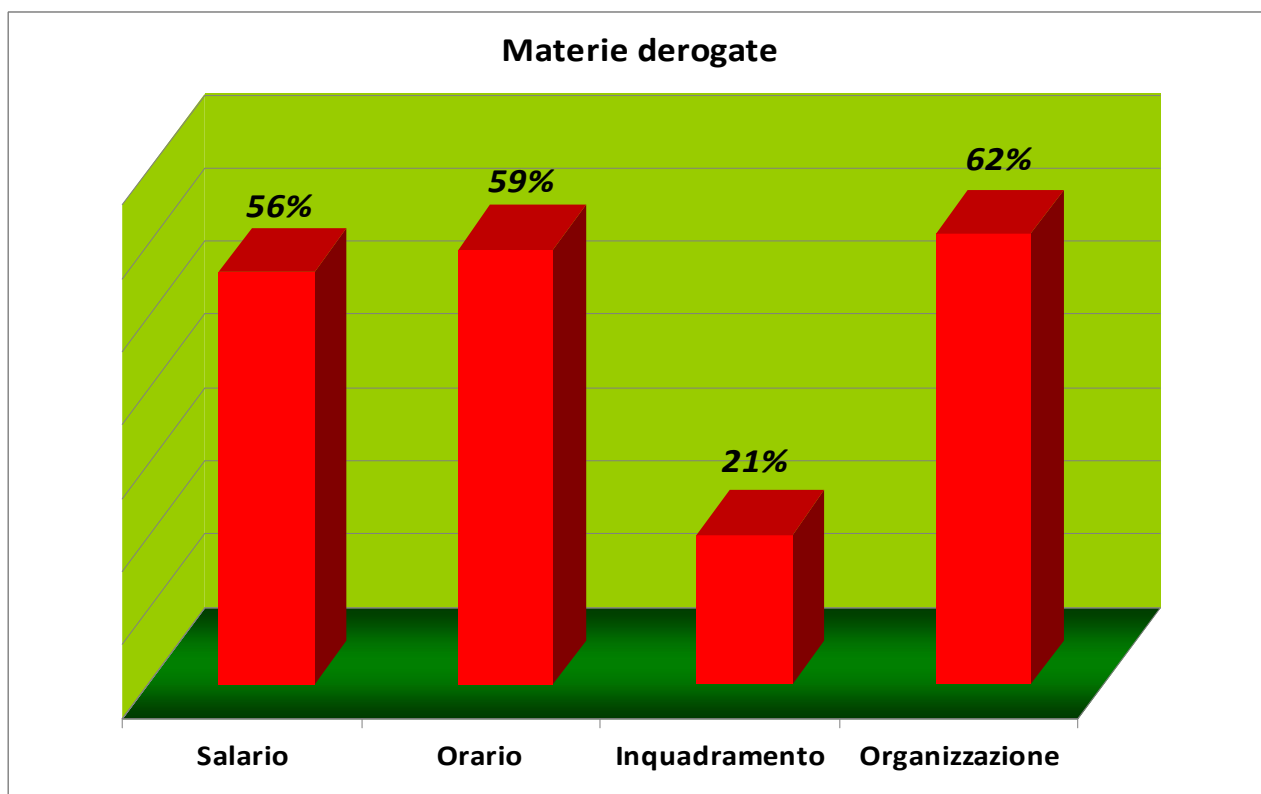
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

DEROGA

I casi di accordi *in Deroga* sono molto ridotti (4%). Fra questi le materie maggiormente derogate sono l'organizzazione del lavoro con il 62% , l'orario con il 59% e il Salario con il 56%. Un 21% riguarda l'inquadramento.

La natura degli accordi in deroga e la variabilità delle materie indicano la necessità di far fronte agli effetti della crisi e di adeguare il sistema organizzativo delle imprese.

Grafico 5- Deroga (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16)



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

DETAZZAZIONE

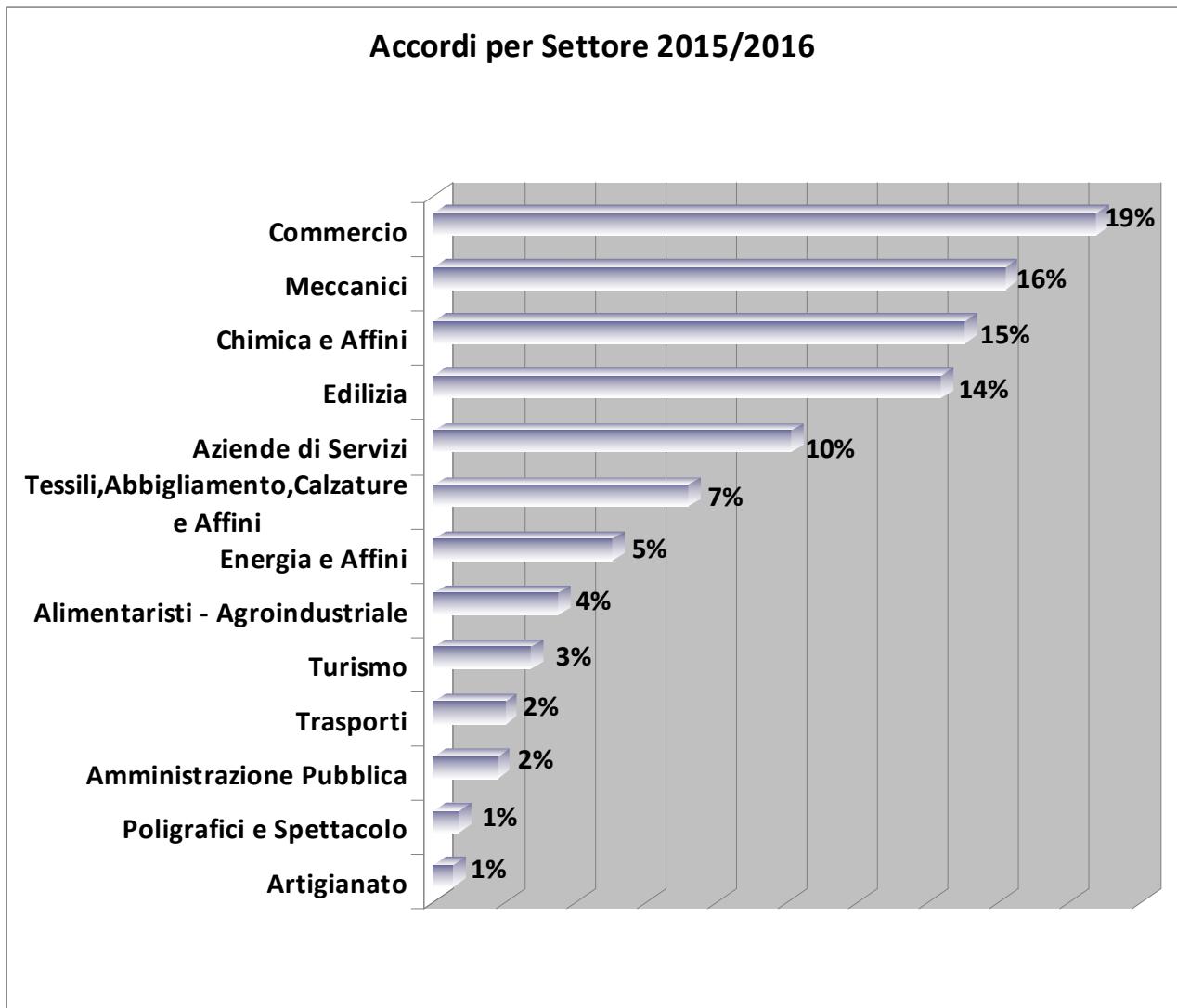
Per quanto concerne gli **Accordi sulla detassazione** dall'analisi emerge che su 1227 accordi censiti la detassazione è prevista per il 22% di questi.

Vale la pena di ricordare tuttavia che la detassazione si applica solo sugli elementi salariali e sul welfare per cui il 22% su tutti gli accordi non è una percentuale marginale ma è importante (infatti è un 22% del 43% degli accordi che prevedono elementi salariali).

SETTORE

Disaggregando i dati per settore al primo posto troviamo il settore del Commercio (19%) seguito dal settore Metalmeccanico (16%), dei Chimici (15%), Edilizia (14%) , Aziende dei Servizi (10%),) e Tessili (7%). In percentuali minori gli altri settori (*grafico 6*).

Grafico 6- Settore (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16)

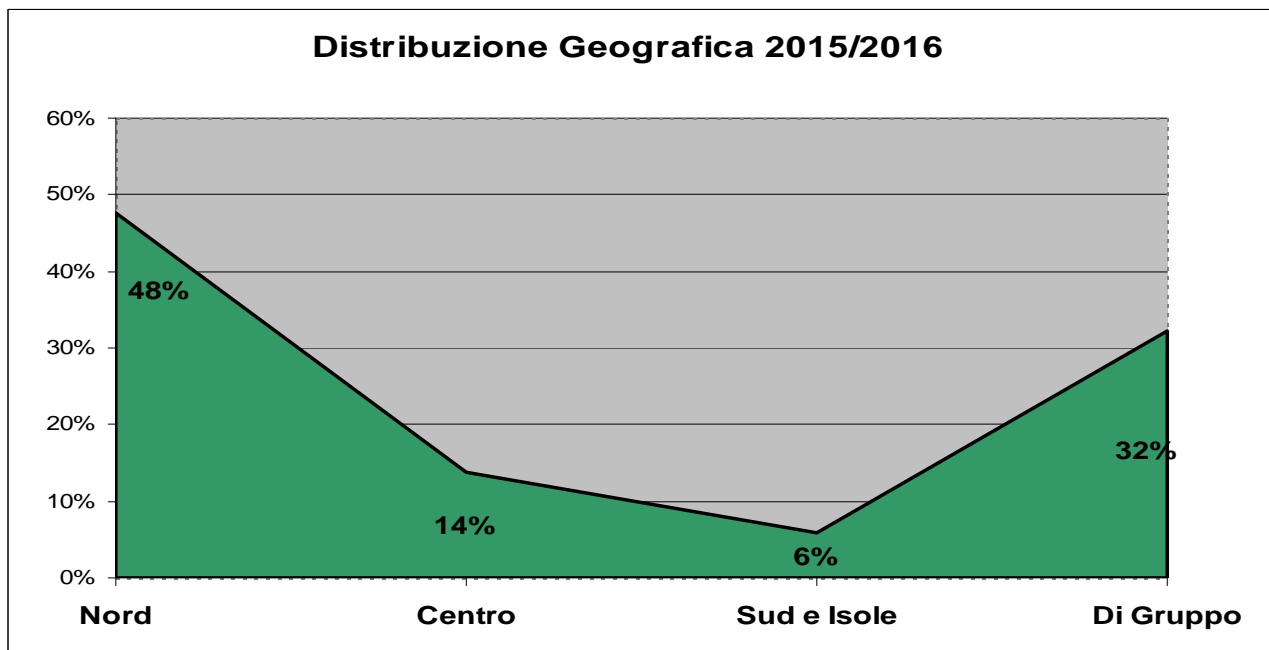


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

La distribuzione geografica ²mostra una prevalenza di accordi siglati dalle aziende situate nelle Regioni del nord-Italia (48%) e e di quelli siglati dalle Aziende di Gruppo validi per tutto il territorio nazionale (32%) nelle Regioni del Centro (14%). Bassa percentuale di produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole (6%) dovuta principalmente al minore tessuto produttivo presente in tali territori (grafico 7).

Grafico 7- Distribuzione geografica (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16)



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

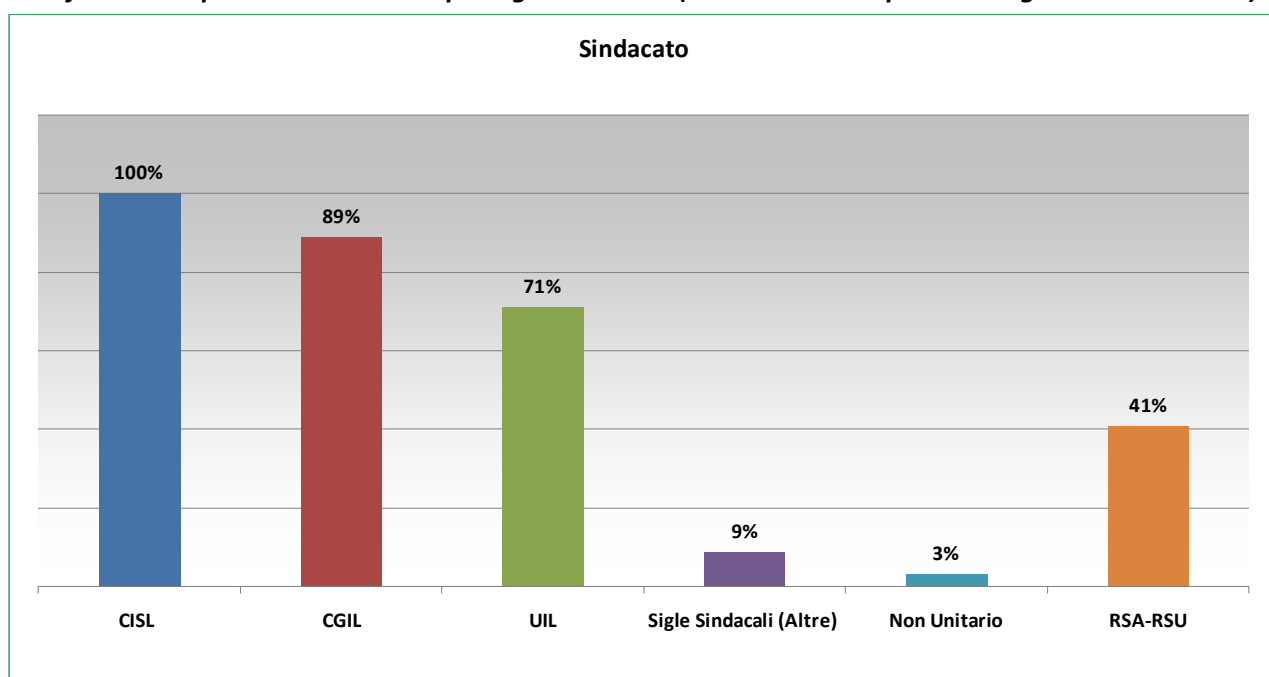
² Ripartizione geografica degli accordi per i tre lotti (Nord, Centro e Sud) e Accordi di gruppo –nazionali: Nord: Piemonte, Valle d’Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna; Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

FREQUENZA CONTRATTUALE PER SIGLA SINDACALE

Tutti gli accordi sono stati siglati con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, le organizzazioni che hanno siglato insieme alla CISL il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della CGIL, firmataria del 89% degli accordi presenti in banca dati. La UIL è firmataria del 71% delle intese, mentre le altre sigle del 9%. Quasi tutti gli accordi sono firmati unitariamente ad eccezione di una piccola percentuale non firmati da CGIL (3%). (grafico 8).

Gli accordi firmati dalle RSA -RSU insieme alle altre sigle sindacali sono il 41%. Firmati unicamente dalle RSU-RSA sono numero 39.

Grafico 8- Frequenza contrattuale per sigla sindacale (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16)



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

I dati confermano il ruolo preminente che hanno le organizzazioni sindacali nella definizione dei contratti aziendali.

Ridotto è il ruolo autonomo delle Rsu e Rsa. Infatti mentre nel 41% degli accordi le Rsu e Rsa partecipano assieme alle OO.SS alla definizione dei contratti aziendali solo 39 accordi sono sottoscritti esclusivamente dalle Rsu.

II -PARTE

LA PORTATA DELLA CONTRATTAZIONE

DATI OCSEL 2016 -17

I contenuti della contrattazione aziendale sono ricchi ed articolati. Per comodità di analisi essi sono stati articolati in 14 materie principali (*Diritti Sindacali, Salario, Orario, Inquadramento, Organizzazione, Formazione, Pari opportunità, Welfare, Bilateralità, Ristrutturazioni/Crisi, Mercato del Lavoro, Ambiente, Salute e Sicurezza, Partecipazione, Responsabilità sociale delle Imprese*) ma la loro ampiezza è assai maggiore.

Su questo sfondo analizzando la frequenza con cui le diverse materie ricorrono nella contrattazione degli anni **2015/2016 (Totale Accordi 2014) con un raffronto con il biennio precedente 2013/2014 (Totale Accordi 1601)** in testa alla graduatoria nell'ultimo biennio troviamo il Salario con la percentuale del 43% , in aumento rispetto al biennio precedente di 20 punti percentuali (23%).

Al secondo posto in ordine di ricorrenza delle materie troviamo la “gestione delle crisi aziendali” con il 37% in diminuzione rispetto al biennio precedente di 25 punti percentuali (62%).

Dopo la “gestione delle Crisi” e il “Salario” la materia trattata con maggiore frequenza è quella del Welfare Integrativo in aumento nell'ultimo biennio di 10 punti percentuali (20% nel 2015-16, 10% nel 2013-14)

La regolazione dell'orario di lavoro in azienda occupa, in ordine alla graduatoria ,il quarto posto con il 19% nel 2015-16, 12% nel 2013-14.

La regolamentazione dei Diritti sindacali e dei Diritti di Informazione e Consultazione (19% nel 2015-16 , 14% nel 2013-14) occupa il quarto posto.

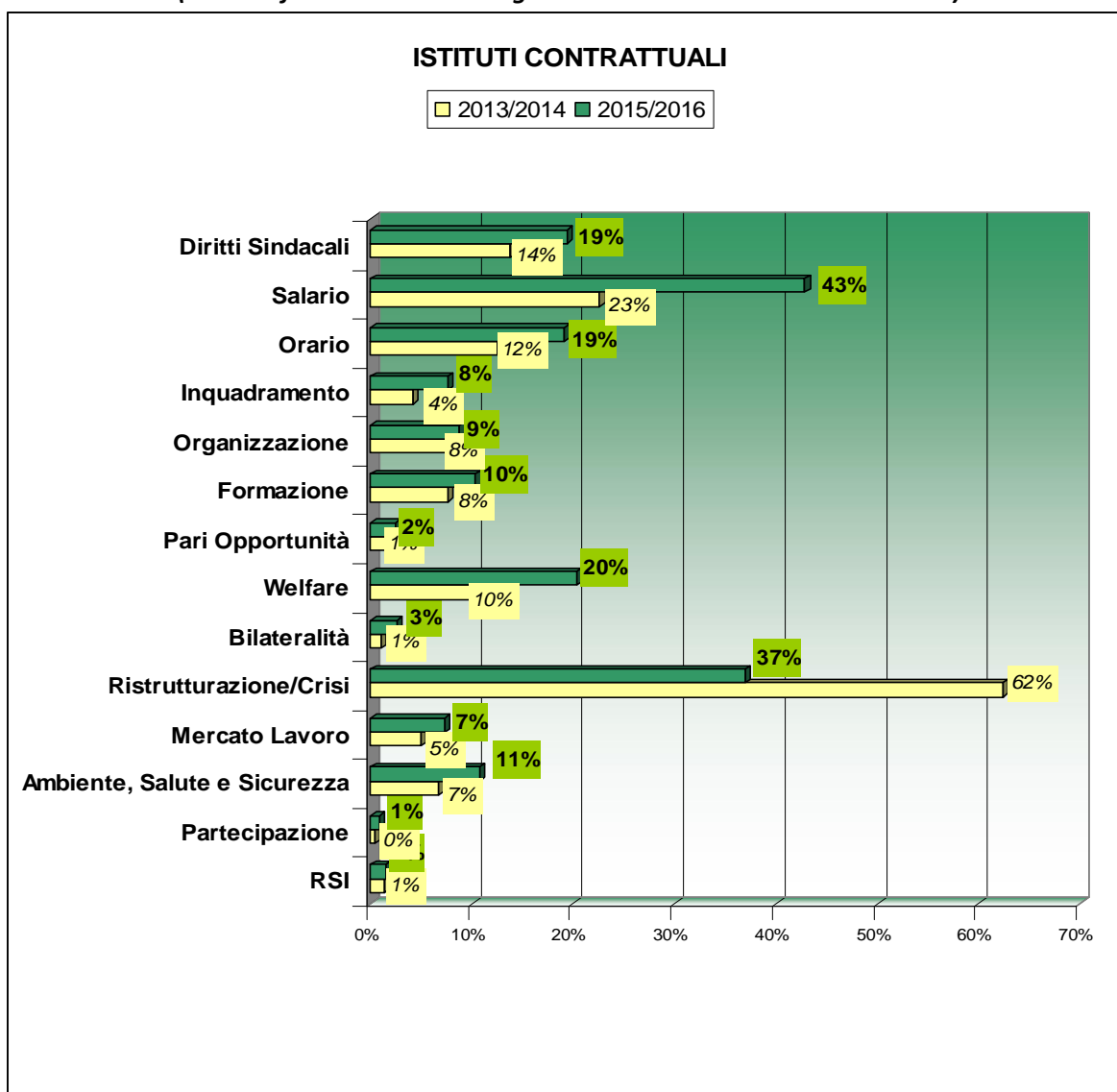
Segue il tema sull'Ambiente, Salute e Sicurezza che guadagna tre punti percentuali nell'ultimo biennio (11%) nel 2015-16, (7%) nel 2013-14, la regolamentazione di percorsi formativi in azienda con il 10% nel 2015-16 e l'8% nel 2013-14 e la regolamentazione di pratiche organizzative in azienda con l'8% nel 2015-16 e il 9% nel 2013-14.

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

Percentuali relativamente basse, sia nel 2015-16 che nel 2013-14, si evidenziano per quanto concerne le Pari Opportunità (2% nel 2015-16, 1% nel 2013-14), Bilateralità (3% nel 2015-16, 1% nel 2013-14) la Partecipazione (1% nel 2015-16, 0% nel 2013-14) e le RSI (rispettivamente dell' 1%).

Dai dati emerge chiaramente come l'ondata della crisi si fa ancora sentire, con il riproporsi di materie connesse con la riorganizzazione produttiva e le tensioni occupazionali. Tuttavia assistiamo ad una ripresa di materie inerenti l'innovazione, gli investimenti sulla formazione, il governo del mercato del lavoro, lo sviluppo di politiche tese a realizzare il benessere del lavoratore con la diffusione di pratiche di welfare aziendale. (grafico 9).

**Grafico 9- Frequenza delle materie oggetto di contrattazione -
(% a confronto sul totale degli accordi sottoscritti nei relativi anni)**



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

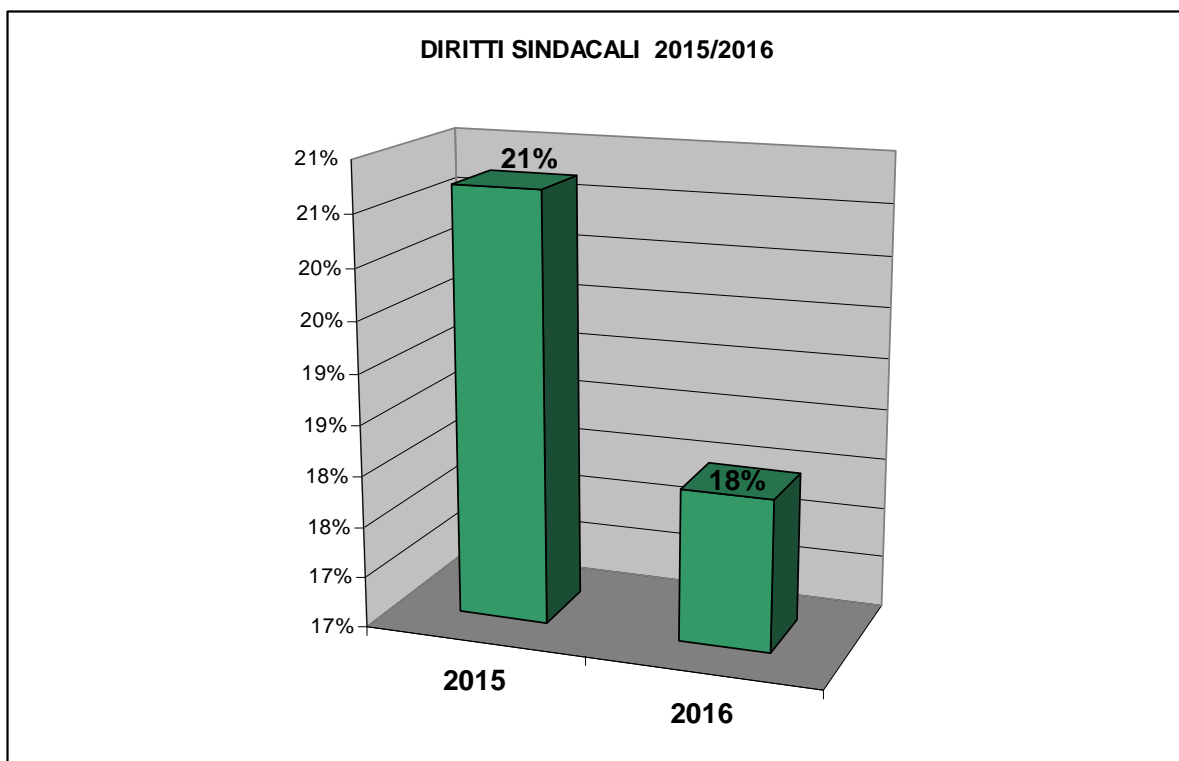
Le percentuali di frequenza dei singoli argomenti negoziati che compongono la seconda parte di questo rapporto sono riferite al loro peso percentuale rispetto ad ogni singolo istituto contrattuale.

LE RELAZIONI INDUSTRIALI IN AZIENDA

Nei due anni di riferimento della nostra analisi si evidenzia una maggiore propensione nella trattazione della materia delle relazioni industriali rispetto al biennio precedente (*grafico 10*).

Anche le variazioni all'interno degli ultimi due anni non permettono di dire che c'è una riduzione di interesse per la materia ma dipendono dal fatto che essendo molti gli accordi pluriennali questa materia aveva già trovato una sua precedente regolamentazione.

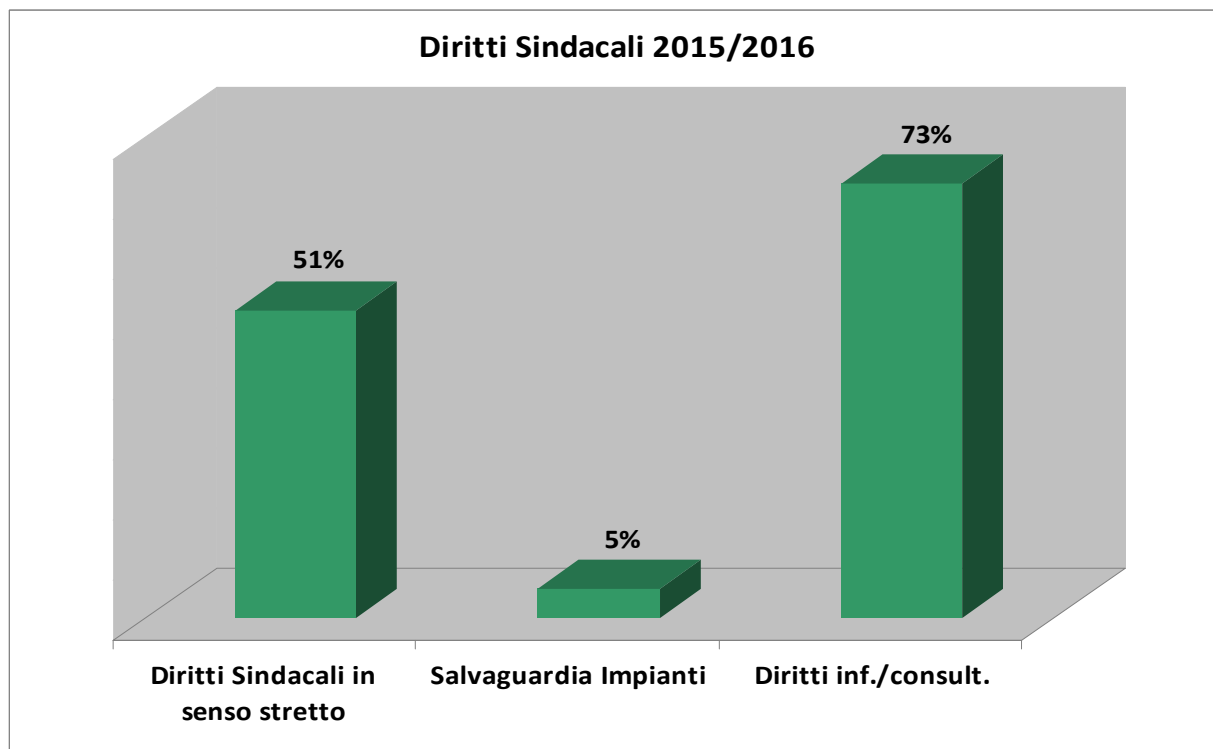
Grafico 10- Diritti Sindacali - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto nel 2015-16 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Più interessante è analizzare le singole voci di cui si compone la materia. Gli accordi mostrano grande attenzione alla regolamentazione dei diritti di informazione e consultazione (73%) mentre per quanto riguarda i diritti sindacali "in senso stretto" (assemblee, locali, RSU etc.) la percentuale si attesta al 51%. La salvaguardia degli impianti riguarda solo il 5% degli accordi (*grafico 11*).

Grafico 11- Diritti Sindacali- Frequenza delle singole voci
(% sul totale degli accordi che hanno regolato la materia Diritti Sindacali 2015-16)



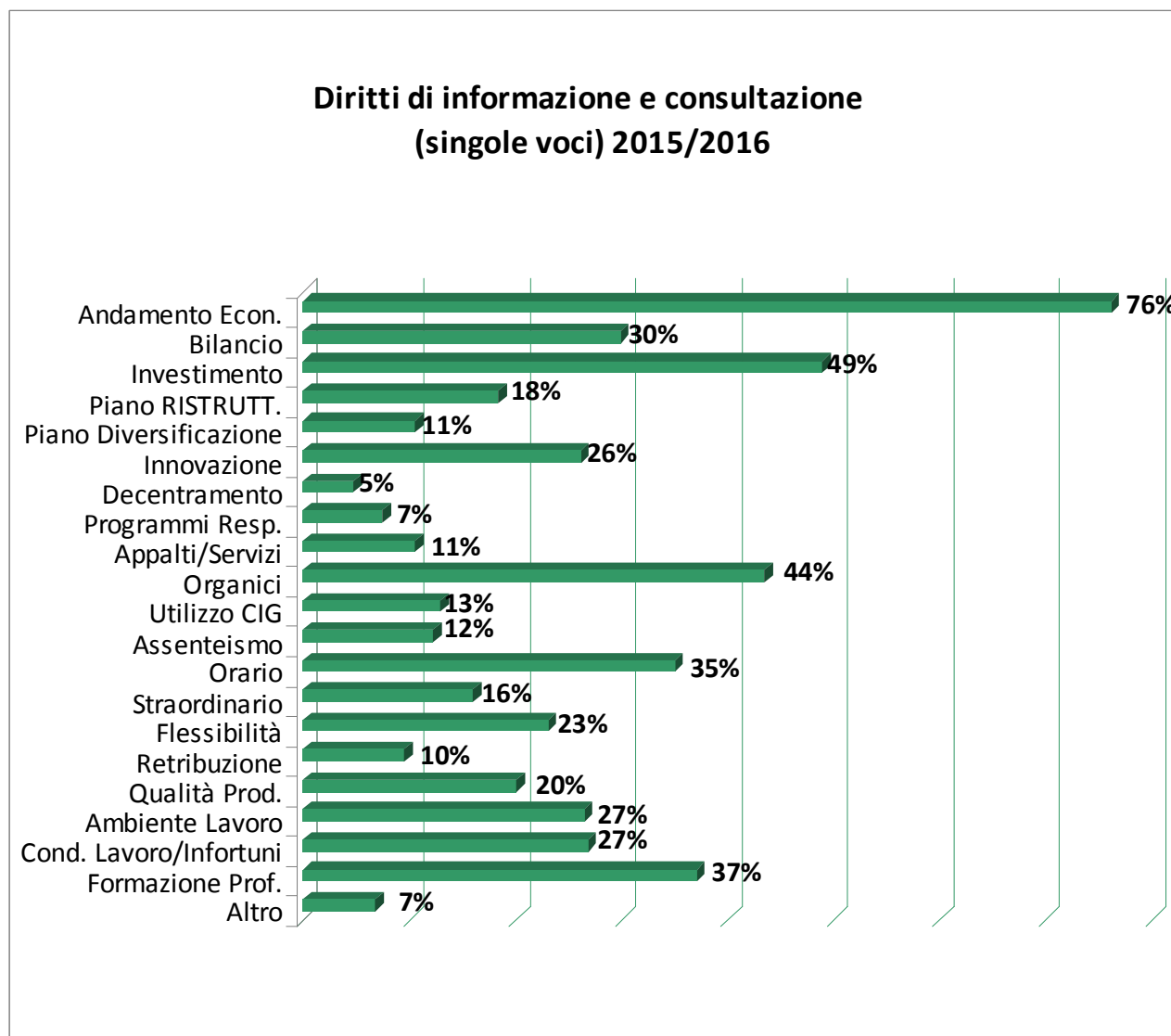
Dati OCSEL CISL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " –CISL Nazionale

I dati OCSEL mostrano che le materie su cui si sono ottenuti miglioramenti sui diritti di informazione e consultazione riguardano: (*grafico 5 e grafico 12*)

- ✓ al primo posto (76%) l’informativa sull’andamento economico e produttivo dell’azienda;
- ✓ al secondo posto gli investimenti il (49%);
- ✓ al terzo posto l’organico aziendale (44%);
- ✓ al quarto posto la formazione professionale con il (37%);
- ✓ al quinto posto l’orario di lavoro (35%);
- ✓ al sesto posto l’informativa sulla situazione economica finanziaria dell’azienda con notizie sull’ andamento del bilancio (30%);
- ✓ al settimo posto l’informativa sull’ambiente di lavoro e l’informativa sulle condizioni di lavoro, sugli infortuni (27%);
- ✓ all’ottavo posto l’ informativa sui piani aziendali di innovazione tecnologica ed organizzativa (26%);
- ✓ segue l’informativa sulla gestione della flessibilità con il (23%), sulla qualità della produzione e dei servizi (20%) sui piani di ristrutturazione e riconversione aziendale (18%); sull’utilizzo dello straordinario (16%), sull’utilizzo degli ammortizzatori sociali (13%), sull’assenteismo (12%), sui piani di diversificazione aziendale (11%) e sugli Appalti (11%);

- ✓ Alla fine della classifica troviamo l’informativa sulla retribuzione (10%) sul decentramento produttivo (5%), sui programmi di Responsabilità sociale (7%);
- ✓ La voce “Altro” interessa il 7% degli accordi e riguarda il diritto di informazione su tematiche non comprese nell’elenco.

**Grafico 12– Diritti di Informazione e consultazione – singole voci (risposte multiple)
% sul totale degli accordi che hanno regolamentato la materia**



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

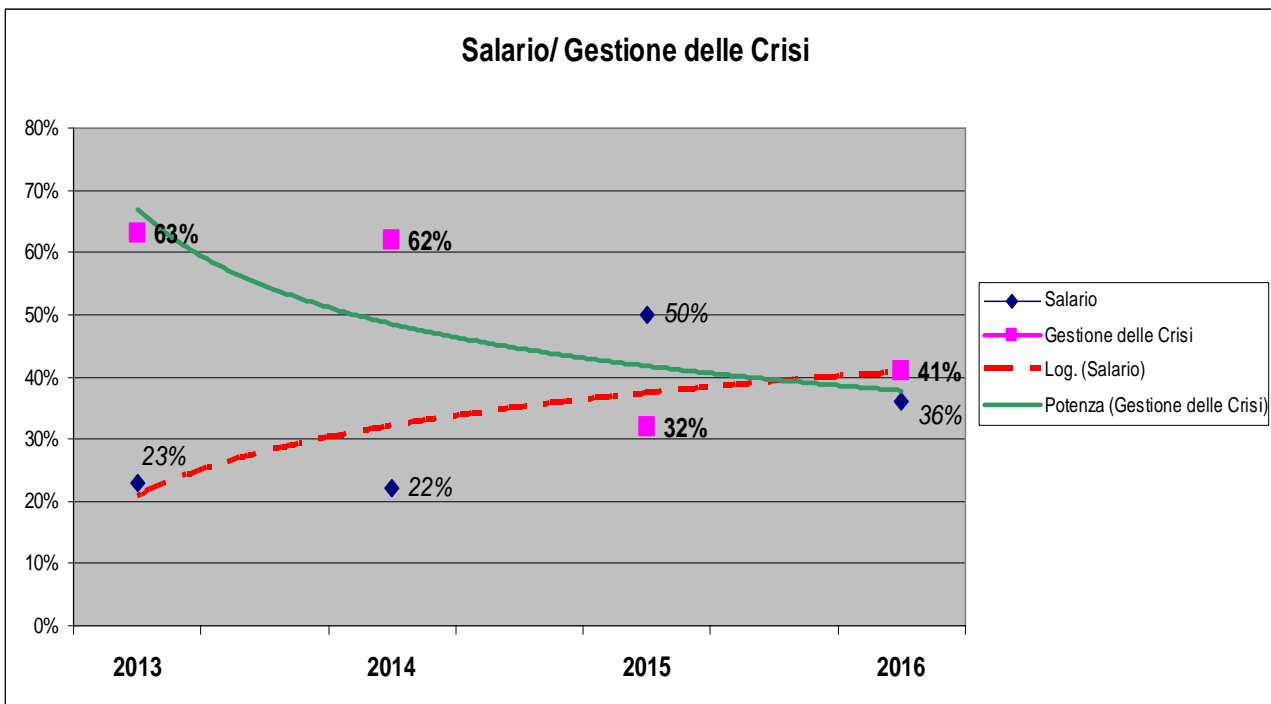
L’articolazione delle materie su cui si chiede una maggiore informazione e il diritto ad essere consultati è indicativo di una evoluzione verso una forma di contrattazione fondata sulla conoscenza dei processi in atto all’interno dell’azienda e sull’importanza di definire le priorità di intervento.

SALARIO

Analizzando i dati del periodo 2013/16 risalta la correlazione esistente tra la situazione di crisi e la minore o maggiore frequenza con cui si contratta la materia salariale. Il tema del salario, affrontato nel 23% degli accordi nel 2013, si contrae al 22% nel 2014.

Di contro il tema della gestione della crisi elemento primario di contrattazione per il 63% degli accordi nel 2013 e si riconferma al 62% nel 2014. La tendenza cambia di segno nel biennio 2015/16. Il tema della gestione delle crisi arretra al 32% nel 2015 per risalire al 41% nel 2016 di contro in tali anni si assiste ad una ripresa della contrattazione del salario che riguarda di 50% degli accordi nel 2015 e il 36% nel 2016. Una visione plastica di tale andamento contrapposto fra contrattazione del salario e andamento della crisi e quello che si ha nella comparazione grafica delle due tematiche (*grafico 13*).

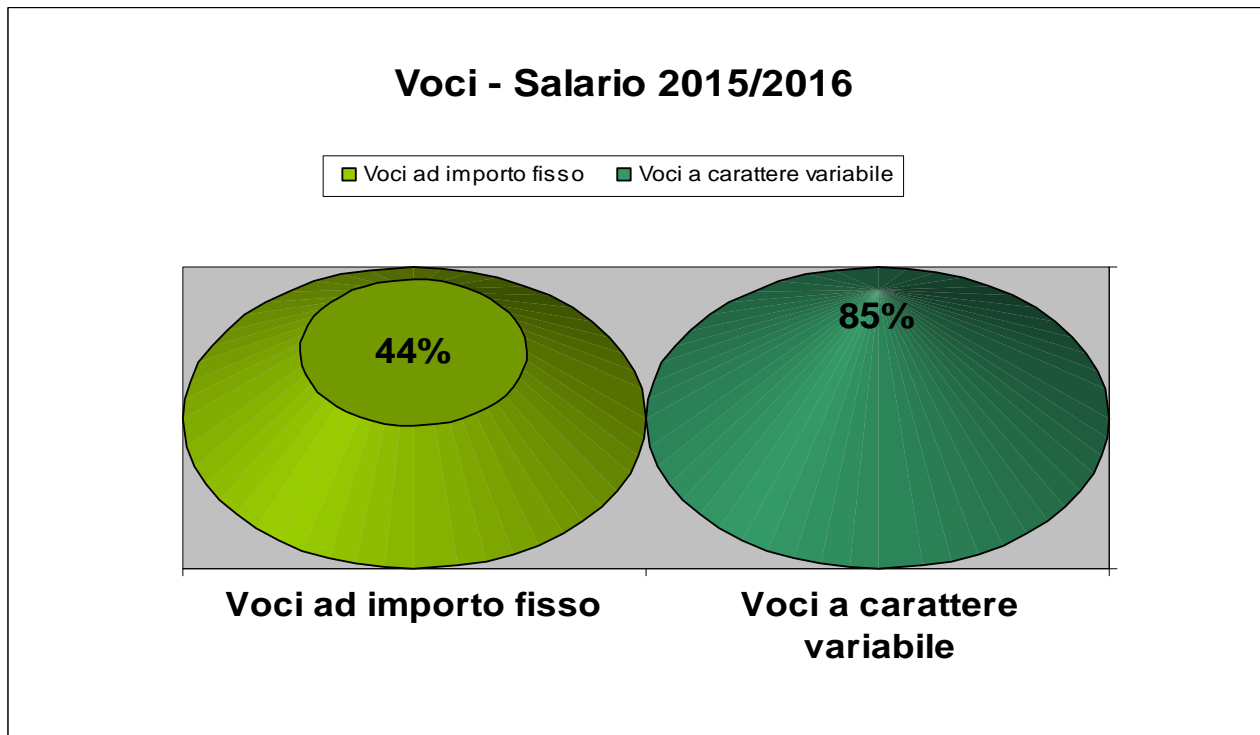
Grafico 13- Salario Gestione delle Crisi-
(variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2013-2016)



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

Procedendo con l'analisi, e concentrando l'attenzione solo sui dati 2015/16, si registra una propensione maggiore alla negoziazione di forme di retribuzione variabili e incentivanti (c.d. Premi di risultato e premi presenza) finalizzati ad incentivare la produttività (85%) mentre solo il 44% degli accordi istituiscono, confermano o modificano elementi fissi della retribuzione (es. premi fissi, una tantum, superminimi collettivi, 14°, maggiorazioni, ecc) (*grafico 14*).

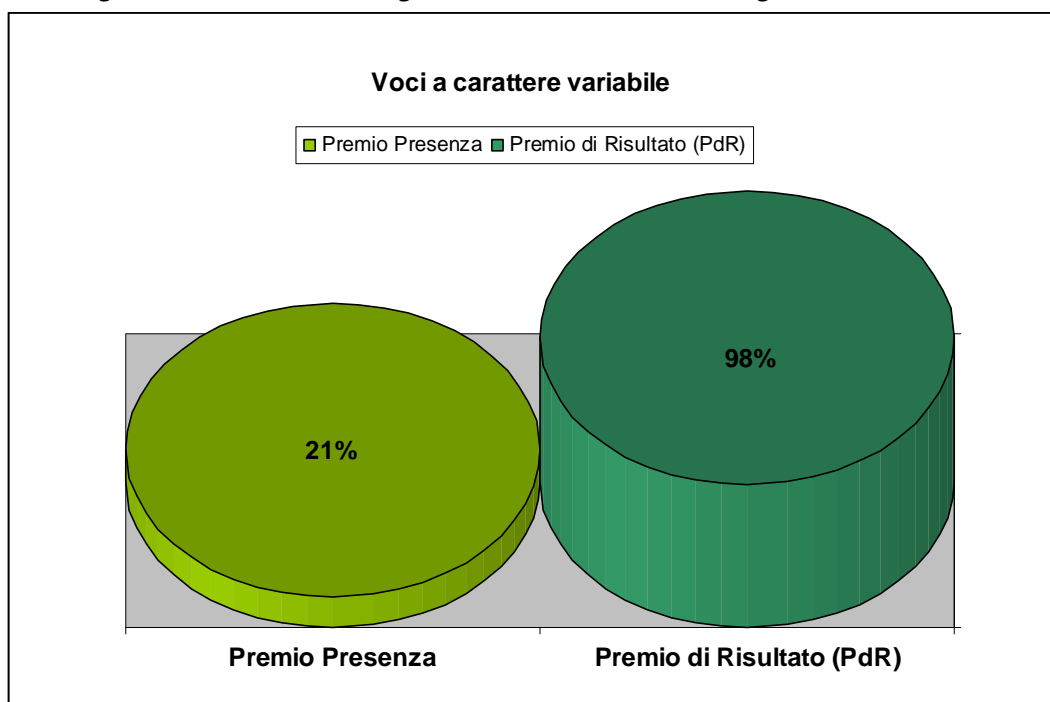
Grafico 14- Salario - Frequenza delle singole voci
 (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2015-16 che hanno regolamentato la materia Salario)



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

Fra gli elementi variabili (grafico 15) prevalgono di gran lunga i premi di risultato (98%) rispetto ai premi presenza (21%)

Grafico 15- Salario - Frequenza delle singole voci
 (%sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2015-16 che hanno regolamentato la materia Salario)

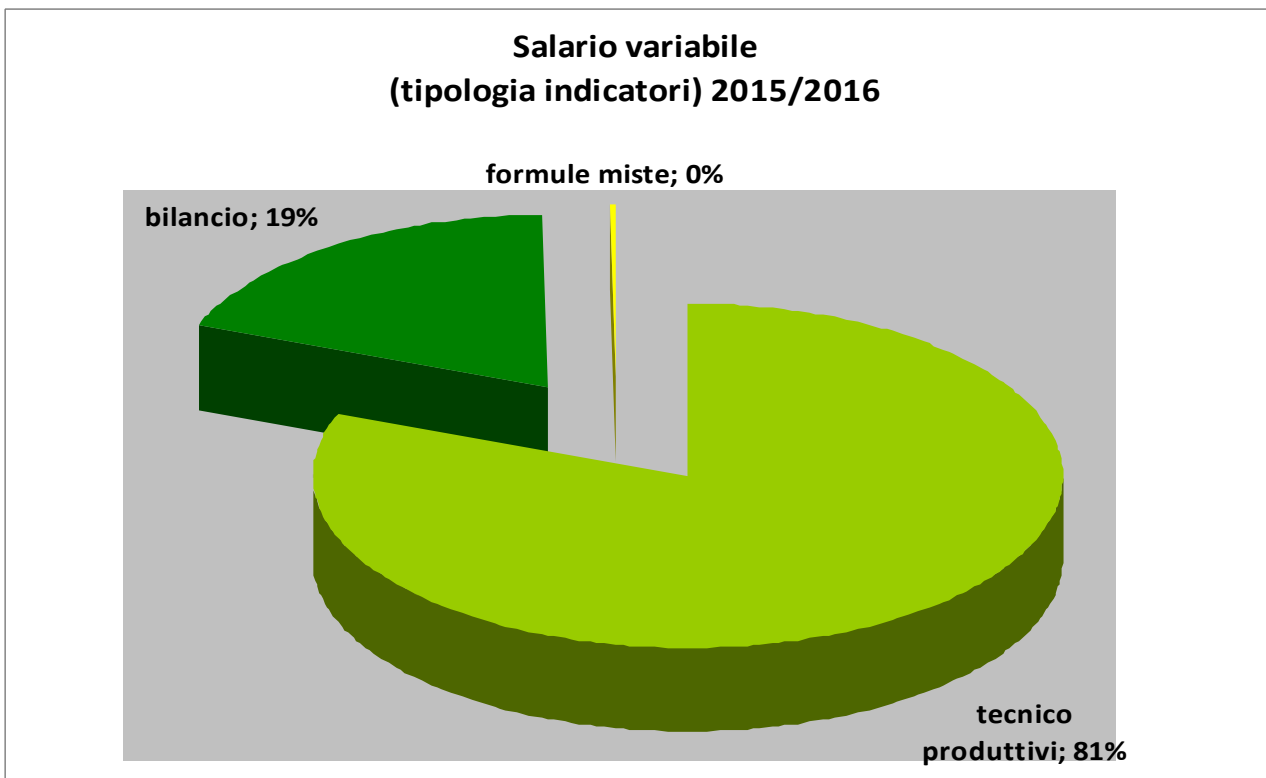


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale

Un altro dato interessante riguarda la tipologia degli indicatori utilizzati nel determinare il premio di risultato. Prevalgono gli indicatori tecnici-produttivi (81%) rispetto a quelli di bilancio (19%). Sono praticamente poco praticate le formule miste (grafico 16).

La preponderanza degli indicatori tecnico produttivi rispetto agli indicatori di bilancio è spiegabile con la dimensione delle imprese in cui si sono fatti gli accordi. In aziende medio piccole è più naturale individuare parametri tecnici (facilmente comprensibili e controllabile dai lavoratori). Gli indice di bilancio sembrano invece essere preferiti dalle aziende medio grandi.

Grafico 16- Salario Variabile e/o risultato -Tipologia Indicatori
(% sul totale degli accordi che hanno indicato un parametro)

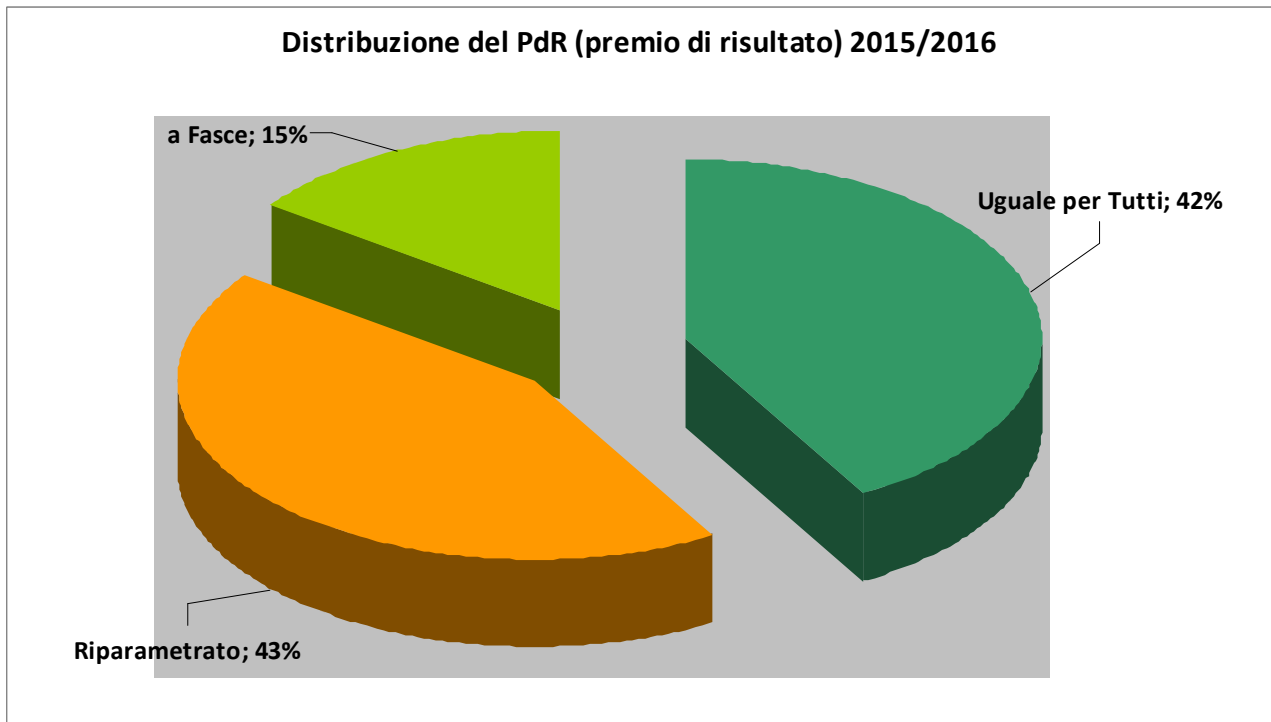


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

Il 24% degli accordi sulla produttività utilizzano, inoltre, la presenza quale criterio distribuzione individuale del premio.

Per quanto concerne la distribuzione del premio di risultato, è uguale per tutti nel 42% degli accordi mentre è riparametrato nel 43 %, e a fasce nel 15% (grafico 17).

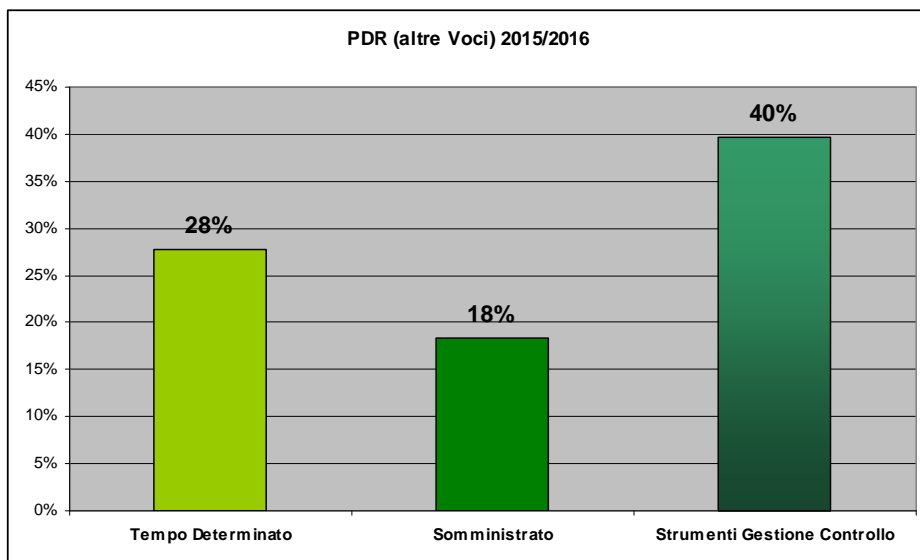
Grafico 17- Distribuzione PDR (% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2015-2016)



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

Mentre molti accordi prevedono l'erogazione del premio solo ai dipendenti a tempo indeterminato, stanno aumentando i casi in cui l'erogazione del Premio è prevista anche per i lavoratori con contratto a tempo determinato (28%) e ai lavoratori in somministrazione (18%). Numerosi accordi hanno pure previsto la definizione di strumenti di gestione e di controllo sulla maturazione e l'erogazione del premio (40% degli accordi sul PDR). (grafico 18).

Grafico 18- PDR (altre voci)(% sul totale degli accordi sul PDR –anni 2015-2016)



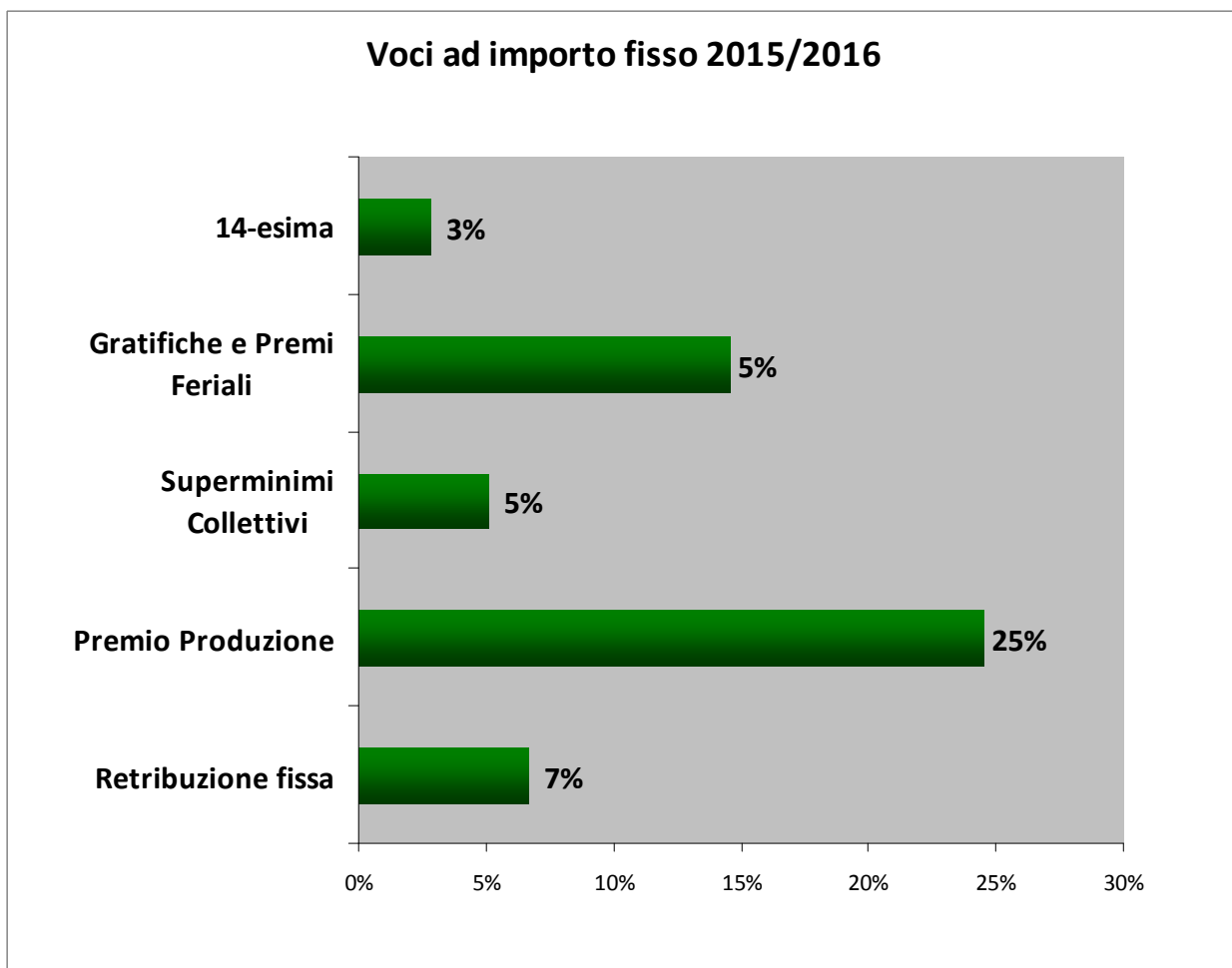
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Voci ad importo fisso (44%)

Anche se sono prevalenti gli accordi che prevedono premi variabili tuttavia i premi fissi costituiscono ancora una quota non marginale. In molti casi la cosa è spiegabile con le dimensioni aziendali. E' in dubbio infatti che in molte piccole e medie aziende si preferiscono soluzioni semplici e immediatamente applicabili.

Entrando nel dettaglio delle singole voci rientranti nella sezione "Voci ad importo fisso"- in cui confluiscono premi di produzione, retribuzione fissa, superminimi collettivi, gratifiche e premi feriali- su valori modesti si attestano le percentuali che riguardano la retribuzione fissa (7%) , i superminimi collettivi (5%) e la 14°esima (3%) e le gratifiche e premi feriali (5%) mentre una rilevante percentuale si registra nella determinazione dei premi di produzione (25%). (grafico 19).

Grafico 19- Salario- Voci ad importo fisso
 (% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario)



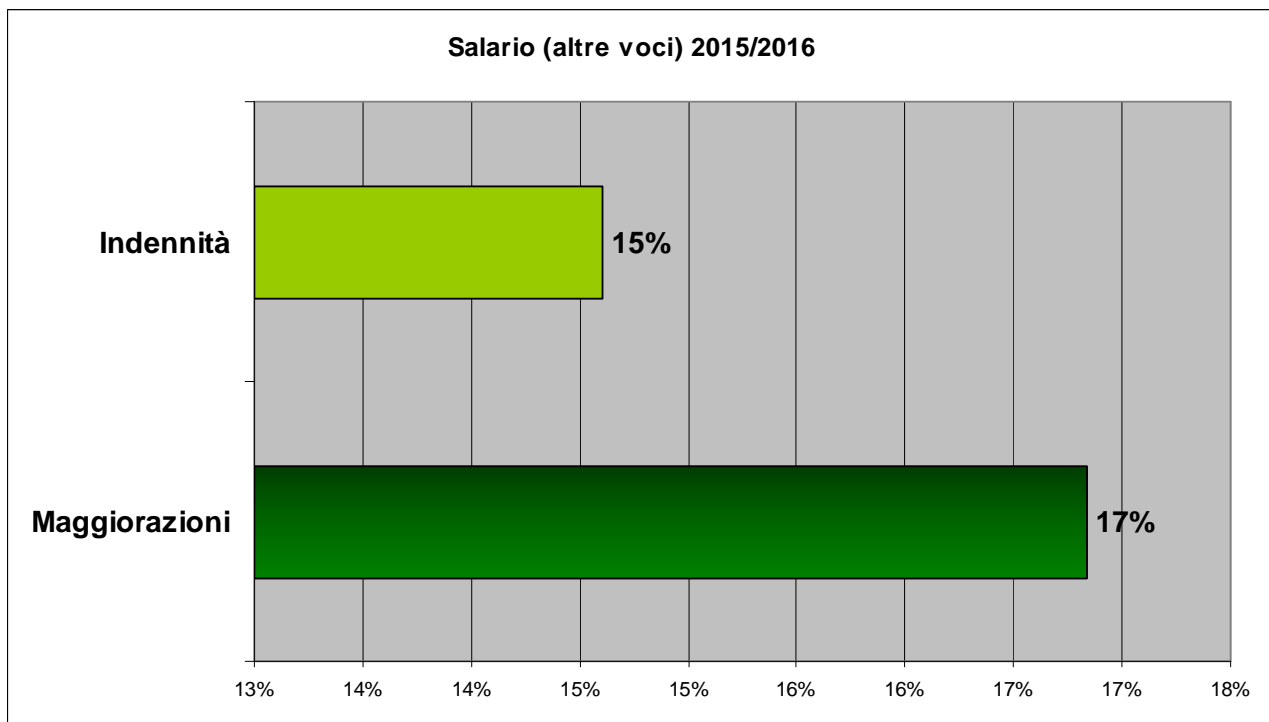
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Indennità e maggiorazioni

Accanto ai premi di produzione le voci più significative su cui si articolano i premi fissi riguarda le **indennità** (15%) e le maggiorazioni per prestazioni di lavoro straordinario, notturno, domenicale o festivo,(17%) (*grafico 20*).

Alcune indennità sono spesso messe in relazioni con le forme di welfare aziendale, e alle trasformazioni dell’organizzazione del lavoro (trasferte e trasferimenti). Le maggiori sono una formula mista fra salario fisso e variabile e rispondono alle esigenza di facilitare l’adesione dei lavoratori alle varie forme di flessibilizzazione dell’orario connesse alle stagionalità e alle imprevedibilità dei cicli produttivi.

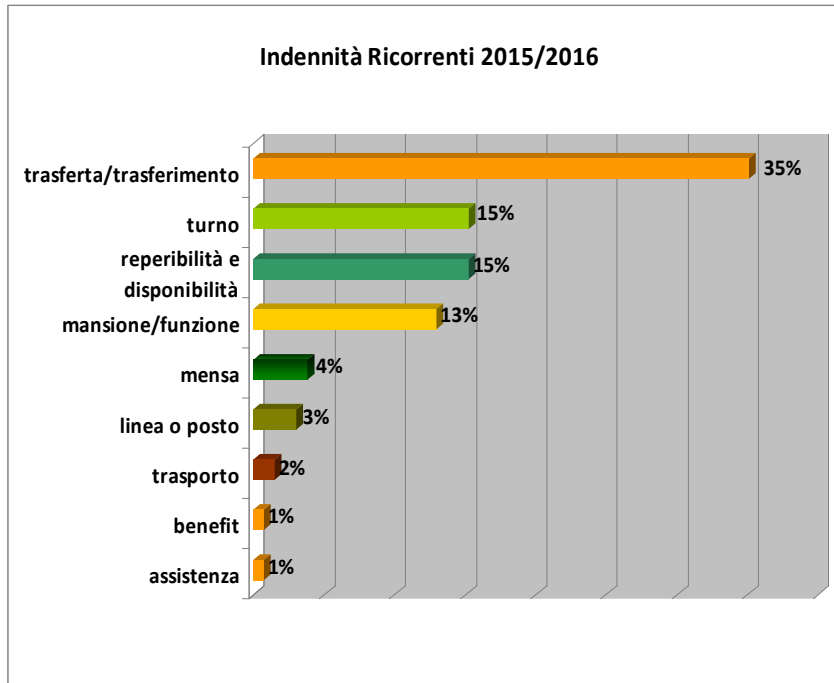
Grafico 20- Salario- Indennità e Maggiorazioni
 (% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario)



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

Tra le indennità quelle maggiormente contrattate (*grafico 21*) troviamo le indennità di trasferta e/o trasferimento (35%) seguita, a parità di percentuali, da quella di turno, reperibilità e disponibilità (rispettivamente del 15%) e di mansione/funzione (13%). Percentualmente inferiore i dati concernenti le altre indennità mensa (4%), linea o posto (3%) trasporto (2%) e altro (*non specificato*) (1%).

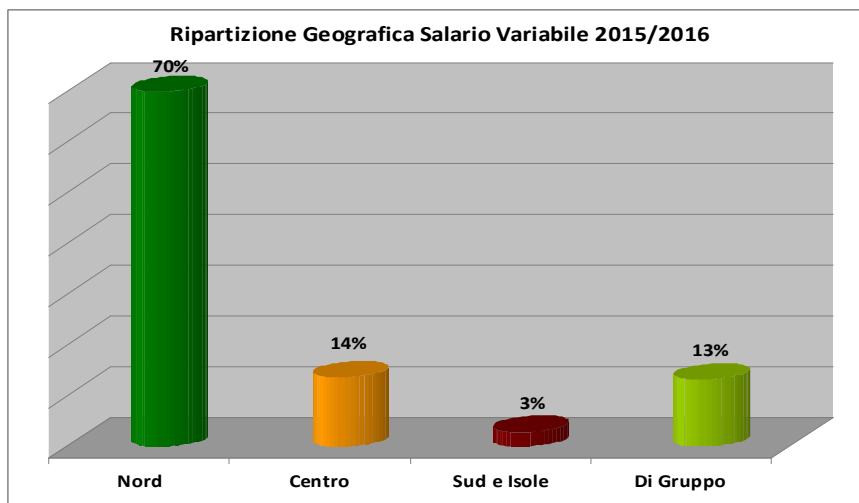
Grafico 21- Salario- Indennità
(% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario)



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

Disaggregando il dato relativo al Salario per distribuzione geografica, negli anni in esame, la contrattazione sul salario sembra interessare maggiormente le aziende situate nel Nord-Italia (70%) nel Centro (14%) e nelle aziende di gruppo (13%) rispetto a quelle situate al Sud e nelle Isole(3%) (grafico 22).

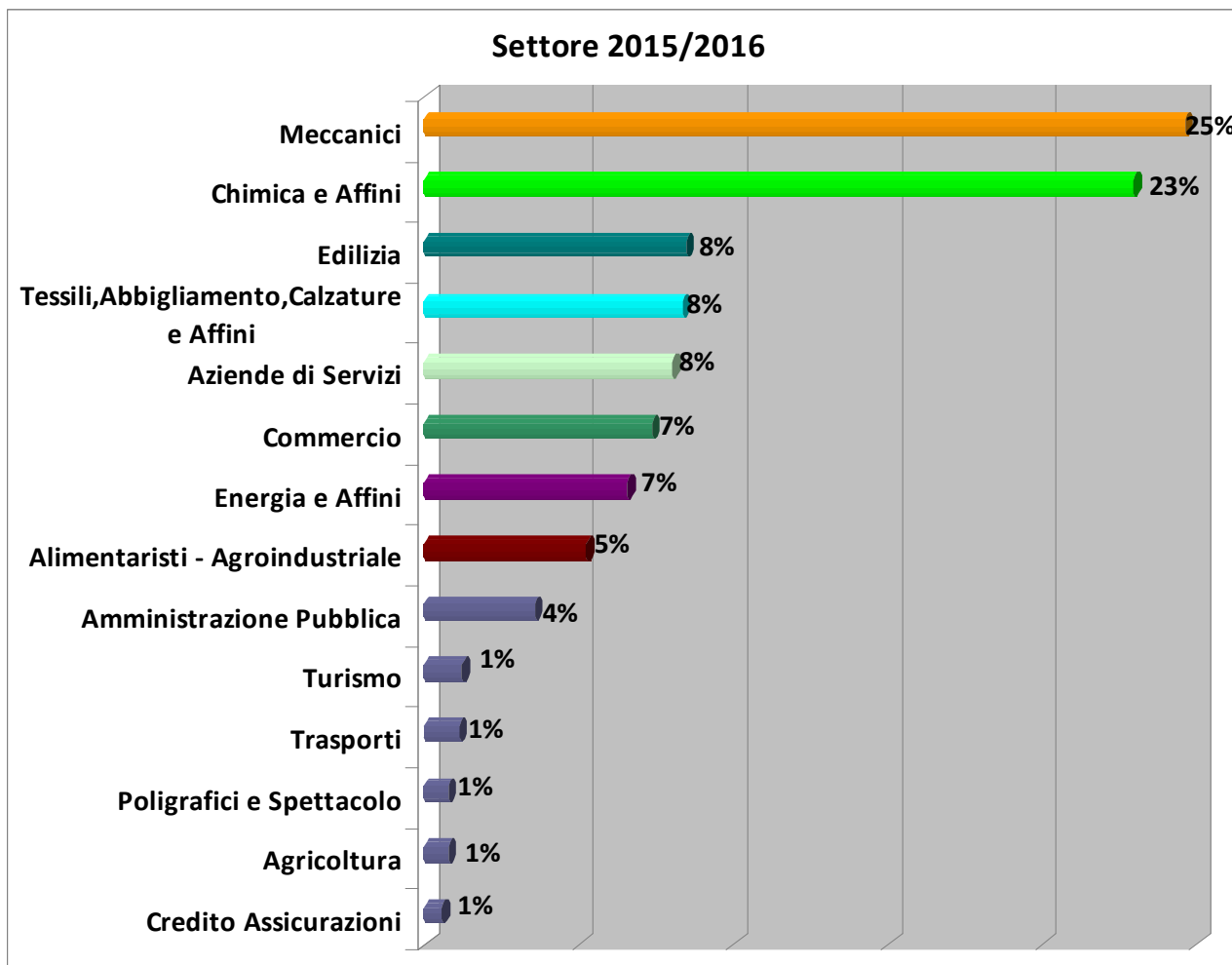
Grafico 22- Distribuzione geografica degli accordi sul Salario
(% sul totale degli accordi sul Salario –anni 2015-16)



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

I settori produttivi dove è stato contrattato maggiormente il salario sono i seguenti: Metalmeccanico (25%), Chimico e affini (23%), Tessile –Abbigliamento, Aziende di servizi ed Edilizia (rispettivamente dell'8%). Energia e affini e Commercio rispettivamente del 7%. A seguire, in percentuali minori, gli altri settori (grafico 23).

Grafico 23- Salario - Settori
(% delle singole voci sul totale degli accordi sul Salario 2015-16)



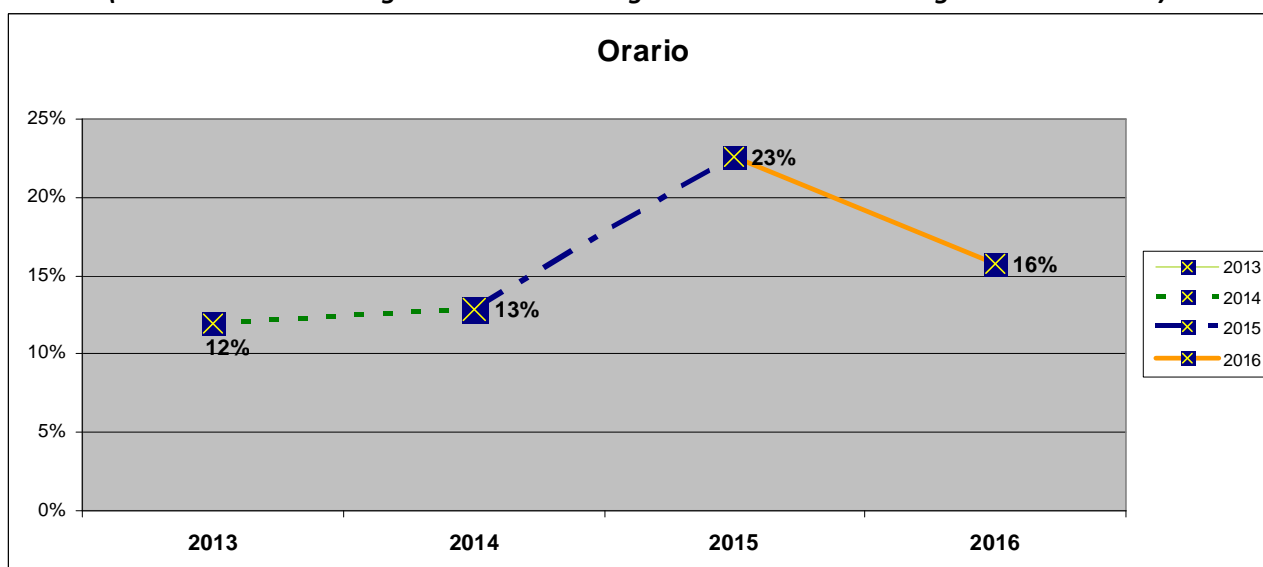
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

ORARIO DI LAVORO E GESTIONE DELLA FLESSIBILITÀ

L’orario di lavoro è con il Salario, la gestione delle crisi e il Welfare , la materia più regolamentata negli accordi stipulati nel 2015-2016 (23% nel 2015, 16% nel 2016).

L’orario di lavoro e la tematica contrattuale più sensibile agli andamenti congiunturale dell’impresa. Non a caso, osservando la produzione contrattuale sulla materia, vediamo nel periodo 2013/16 l’alternarsi di due fasi. (**Grafico 24**)La prima, negli anni 2013/14 in cui la tematica rimane relativamente al centro della contrattazione (anche per la ridotta pressione che la crisi determina sull’utilizzo di questo strumento) e una seconda negli anni 2015/16 in cui la progressiva uscita della crisi richiede assestamenti aziendali in materia per adeguare l’organizzazione del lavoro alle nuove, diverse e mutevoli esigenze organizzative e tecnico produttive.

Grafico 24- Orario di lavoro–Frequenza con cui ricorre la regolazione dell’Orario (variazione della % negli anni sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2013-2016)



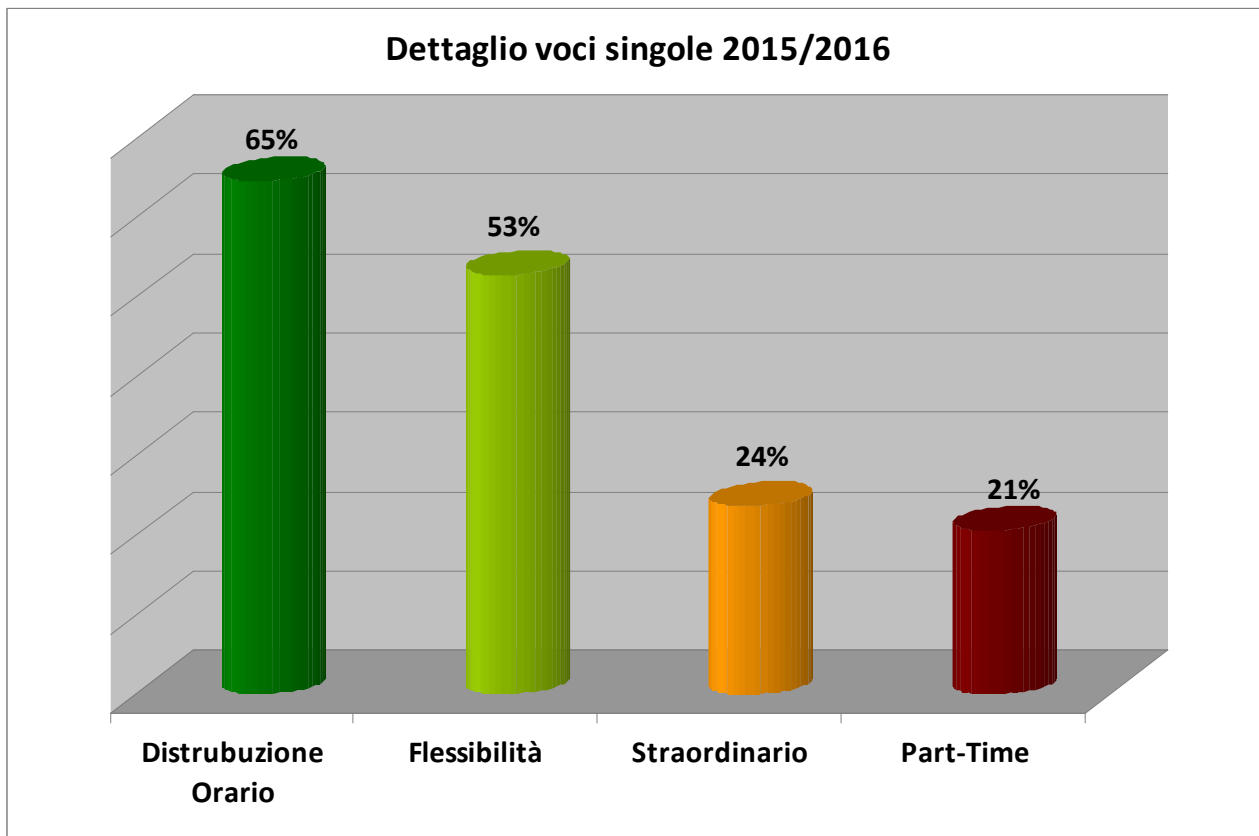
Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - CISL Nazionale

Entrando nel dettaglio delle singole voci di cui si compone l’area Orario il principale oggetto di negoziazione negli ultimi due anni di contrattazione è la distribuzione dell’orario di lavoro (65%) con la gestione del Calendario annuo (al 48%) riduzione di orario (al 11%), banca delle ore (19%), pause -riposi- recuperi (24 %), turnistica (35%) (*grafico 26*).

Seguono poi , sempre in ordine di frequenza, i seguenti istituti: la flessibilità dell’Orario (53%), la disciplina dell’ Istituto dello straordinario (24%) e del Part-time (21%) (*grafico 25*).

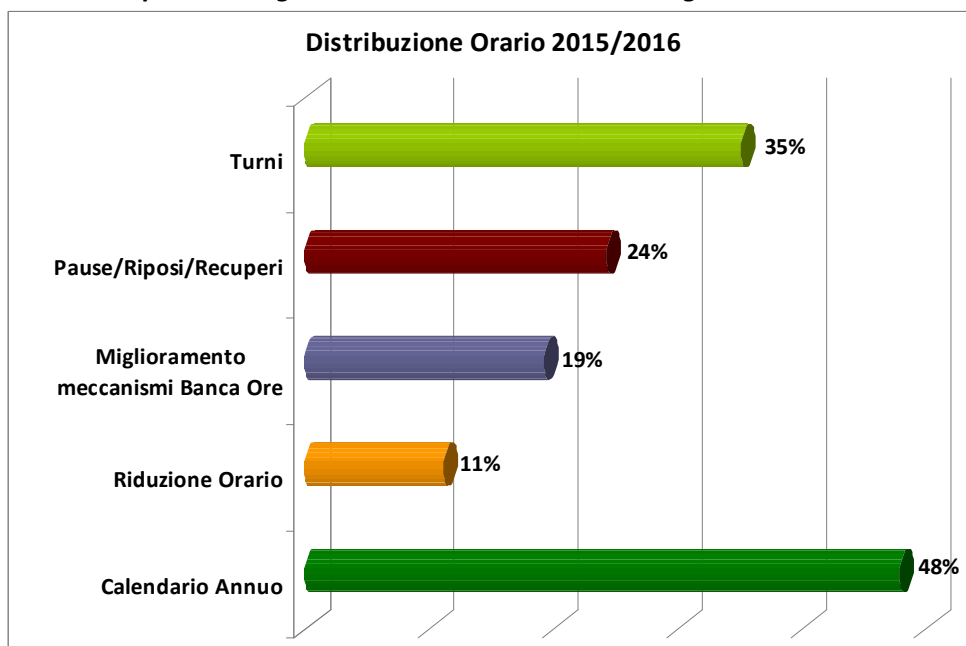
L’elenco delle singole voci relative all’orario di lavoro e la loro varia articolazione mostra come il tema dell’orario è l’incontro di esigenze contrapposte: quelle organizzative e produttive delle imprese e quelle soggettive delle persone. Di conseguenza alcuni istituti (orario annuo, banca ore, riposi e recuperi) sono la risposta attraverso cui si riescono a conciliare esigenze diverse.

Grafico 25-Orario–Frequenza delle singole voci
 (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16 che hanno regolamentato la materia Orario)



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

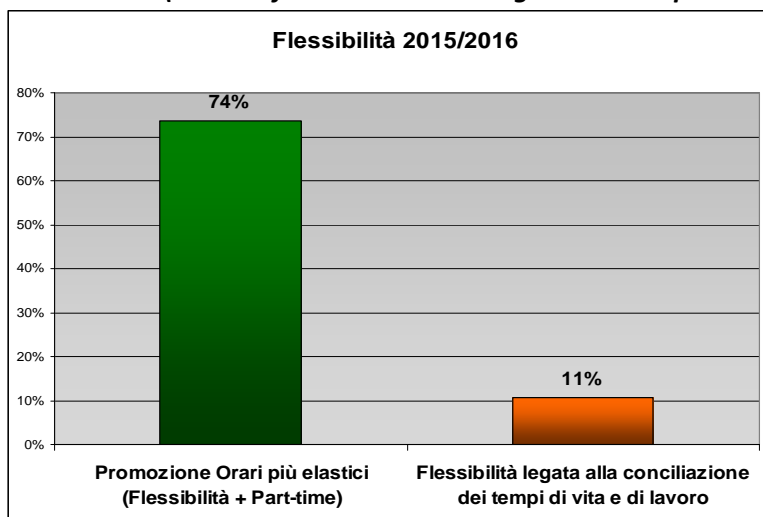
Grafico 26-Orario–Frequenza degli istituti relativi alla materia "Distribuzione dell'orario di lavoro"
 (% sul totale complessivo degli accordi 2015-16 che hanno regolamentato la materia Orario)



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

Sommando i numeri riferiti alla Flessibilità oraria e al Part-time e comparandoli con quelli riferiti alla flessibilità legata alla conciliazione, i dati figurano nella maggior parte la promozione di orari più elastici (74%) rispetto alla tematica degli orari più flessibili in ufficio per conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro che si attestano all'11%. (grafico 27). Il dato non è di poco conto: la flessibilità dei tempi di lavoro è uno strumento utile non solo per promuovere le pari opportunità nelle aziende, dato che consente di conciliare il lavoro con le esigenze di cura della famiglia, ma anche per aumentare la produttività. In Italia contrariamente ai paesi del Nord Europa, a parte qualche rara eccezione questa tipologia di flessibilità, resta ancora una meta da raggiungere.

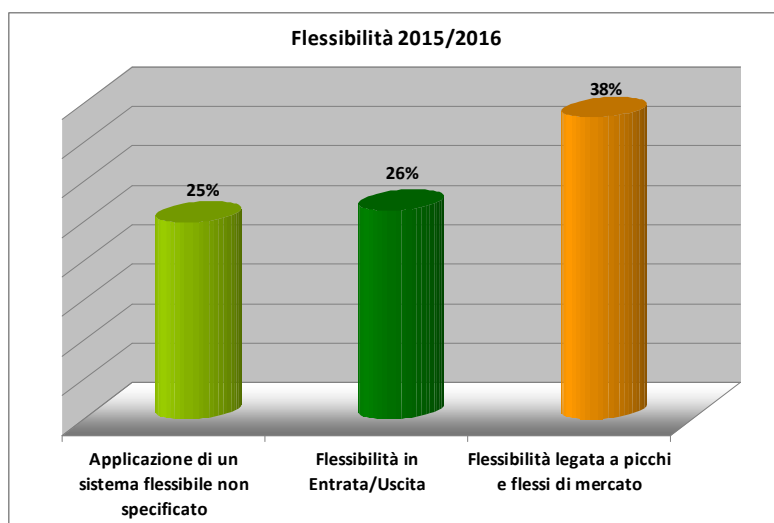
Grafico 27- Flessibilità (% a confronto sul totale degli accordi stipulati nel 2015-16)



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

Nella promozione di orari più elastici le misure adottate prevalentemente dalle aziende italiane, sono **la flessibilità legata ai picchi e ai flessi di mercato**, la cui percentuale di ricorrenza della trattazione della materia negli anni in esame, in coincidenza di fattori contingenti, come la crisi economica, è del 38%. Segue **la flessibilità in entrata e in uscita** (26%) e l'applicazione di un sistema flessibile *non specificato* 25% (grafico 28).

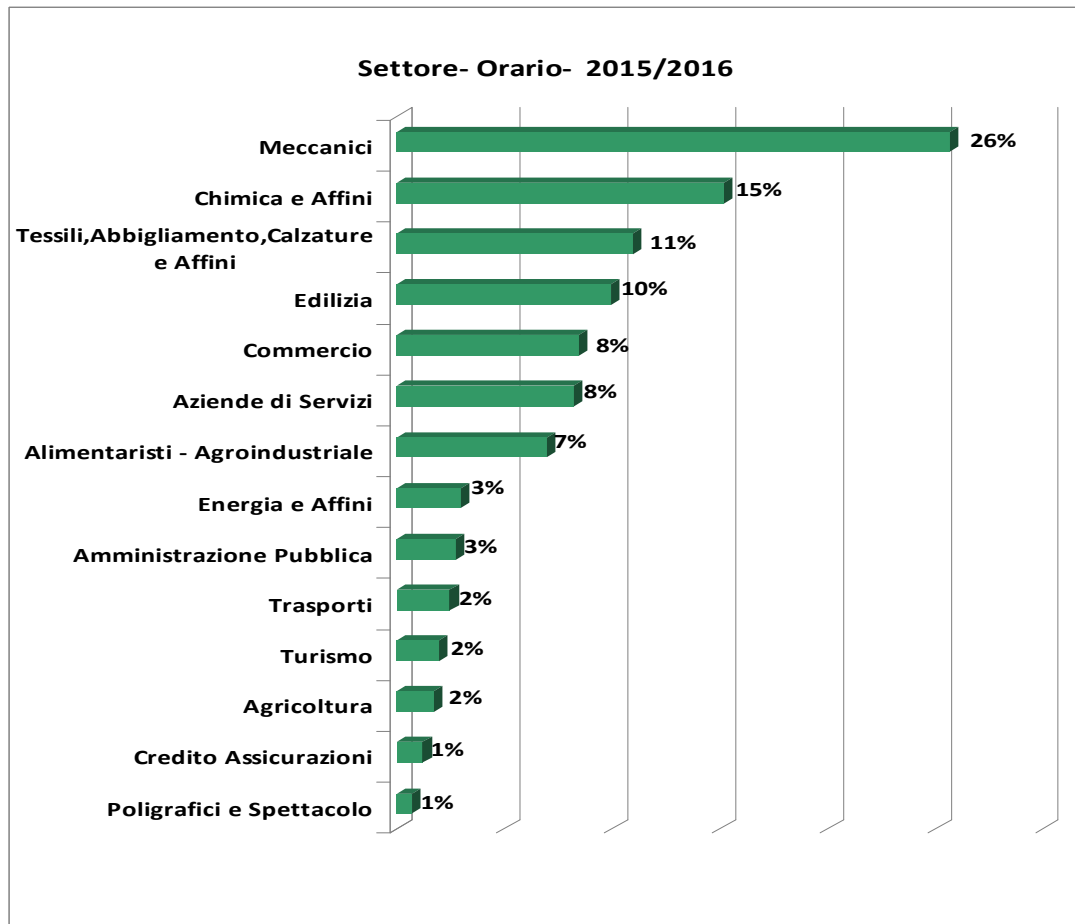
Grafico 28- Flessibilità
(% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2015-16)



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

Infine i settori merceologici dove maggiormente è stata negoziato l'Orario di lavoro negli anni a riferimento, sono il settore Metalmeccanico (26%) Chimico con il 15% , il settore Tessile- Abbigliamento (11%), Edilizia (10%) e Commercio (8%). A seguire gli altri settori in percentuali relativamente basse (*grafico 29*).

Grafico 29- Ripartizione settoriale degli Accordi sull'Orario di lavoro



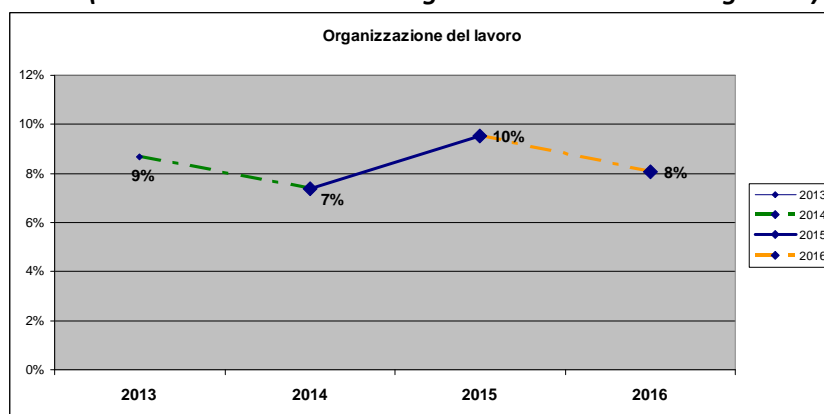
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Dentro il capitolo organizzazione del lavoro sono ricomprese una pluralità di argomenti spesso interconnessi tra di loro e con altre tematiche contrattuali. Ad esempio è chiaro che gli investimenti influiscono sull'organizzazione del lavoro ma pure sulla tipologia degli orari, sulla professionalità, sulla flessibilità. E' vero inoltre che l'organizzazione del lavoro è il punto centrale di tutte le politiche contrattuali. Tuttavia per queste sue caratteristiche è una tematica da difficile da classificare. Per questo ci vuole grande attenzione ad analizzare questo tipo di materia contrattuale per non dare significati distorti a pratiche che possono anche essere classificate sotto altri istituti. L'analisi di questo capitolo ha, ancor più di altri un valore qualitativo più che quantitativo.

Infatti nel 2016 solo l'8% degli accordi hanno disciplinato in modo dedicato tale materia, in calo del 2% rispetto all'anno precedente. Il picco di regolamentazione della materia si ha fra gli anni 2014/15 quando cominciano a farsi sentire gli effetti della ripresa economica. (grafico 30).

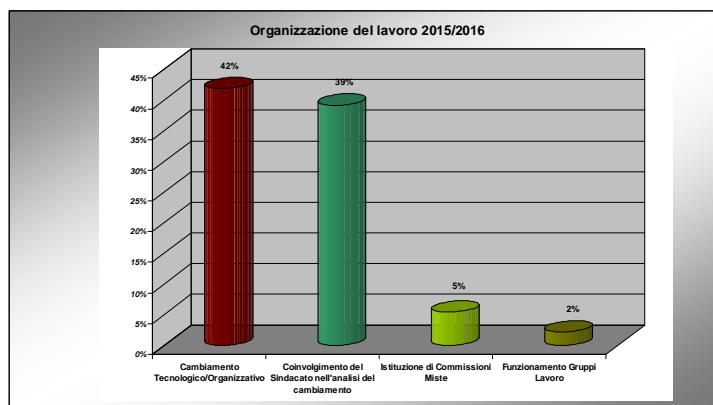
Grafico 30- Organizzazione del Lavoro - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Nello specifico, nei due anni presi a riferimento il 42% degli accordi prevede innovazioni organizzative e tecnologiche con l'obiettivo di *migliorare la qualità dei beni e/o servizi*. Spesso l'innovazioni organizzative prevedono il coinvolgimento del sindacato nell'analisi dei cambiamenti necessari (39%). Meno praticate sono l'istituzione di Commissioni Miste (5%) e disposizioni sul funzionamento dei Gruppi di lavoro (2%) (grafico 31).

Grafico 31– Organizzazione del Lavoro- (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto negli anni 2015-16)



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

Le modifiche organizzative hanno ricadute sulla professionalità dei lavoratori e pertanto molti accordi prevedono il riconoscimento della *polivalenza e polifunzionalità del personale* (34%).

Ricadute si hanno sull'organizzazione dell'orario di lavoro con un alta percentuale di ricorso alle modifiche dei turni che (47%) alla *mobilità interna* (34%), al mutamento delle *qualifiche* (19%) alla consistenza degli *organici aziendali* (18%).

Le modifiche organizzative fanno emergere la centralità delle variazioni delle competenze, tuttavia le soluzioni rimangono spesso all'interno dei vecchi canoni dell'inquadramento professionale.

Nella percentuale del 10% si attesta il ricorso al *Telelavoro*. Molte aziende riconoscono che il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e al tempo stesso in grado di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro e la proficua gestione dei tempi di vita e di lavoro.

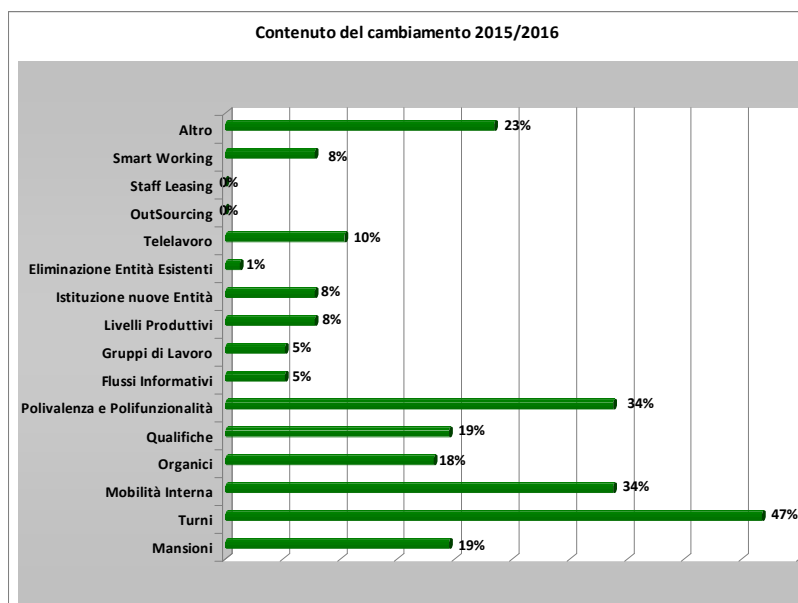
In crescita è uno strumento nuovo: lo *Smart Working* (previsto dall' 8%).

Il riconoscimento dell'importanza del coinvolgimento dei lavoratori nei processi di innovazione comincia ad affermarsi e il 5% degli accordi prevede la costituzione di gruppi di lavoro strutturati e con la definizione di norme per il loro funzionamento.

La definizione di nuovi livelli produttivi anche con l'istituzione di nuove entità organizzative è prevista dall'8% degli accordi.

Un elevato numero di accordi (23%) parla genericamente di innovazione senza precisarne i contenuti. (*grafico 32*).

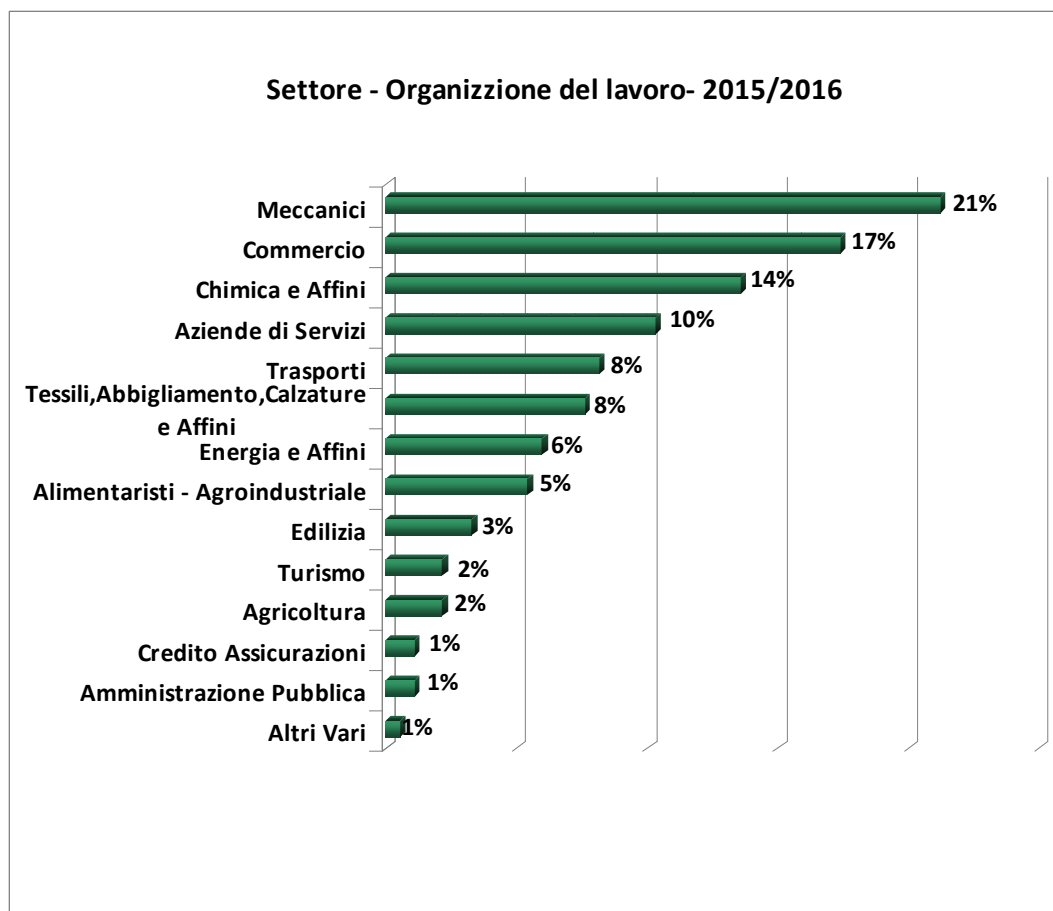
**Grafico 32– Contenuto del cambiamento-
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto
"Organizzazione del Lavoro" negli anni 2015-16)**



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

Infine i settori merceologici dove maggiormente è stata negoziata l'organizzazione del Lavoro, negli anni presi a riferimento, sono il settore Metalmeccanico (21%), il Commercio (17%), Chimico con il 14%, Aziende di Servizi con il 10%, i Trasporti e il settore Tessile- Abbigliamento (rispettivamente dell'8%). A seguire gli altri settori in percentuali relativamente basse (grafico 33).

Grafico 33- Ripartizione settoriale degli Accordi sull'Organizzazione del Lavoro 2015-16

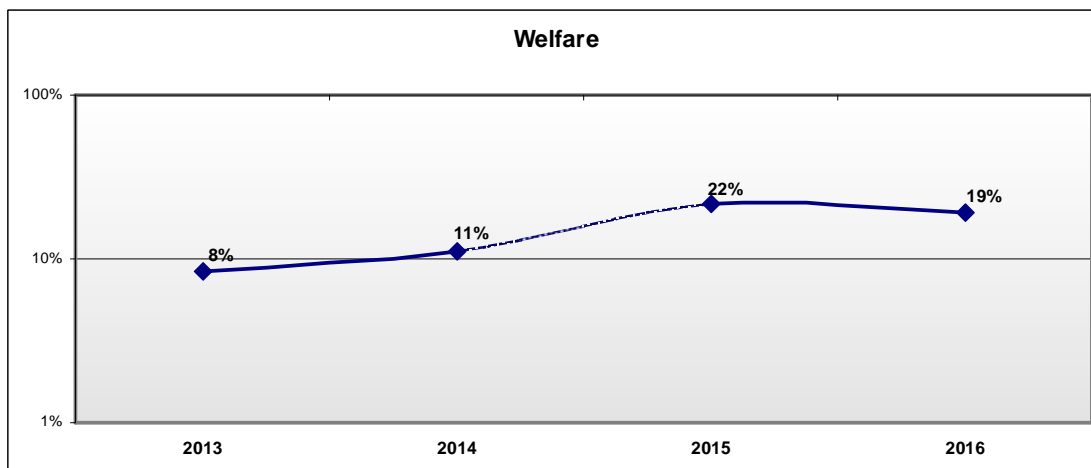


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

WELFARE INTEGRATIVO E WELFARE AZIENDALE

I dati OCSEL dal 2013 al 2016 mostrano la continua crescita percentuali degli accordi sul tema del welfare aziendale. Infatti dal 2013 (quando solo l'8% degli accordi prevedono la materia welfare) gli accordi su tale argomento subiscono una forte pressione verso l'alto raddoppiandosi tra il 2014 (10%) e il 2015 (22%) per poi stabilizzarsi nel 2016 attorno al 19%.

Grafico 34- Welfare- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

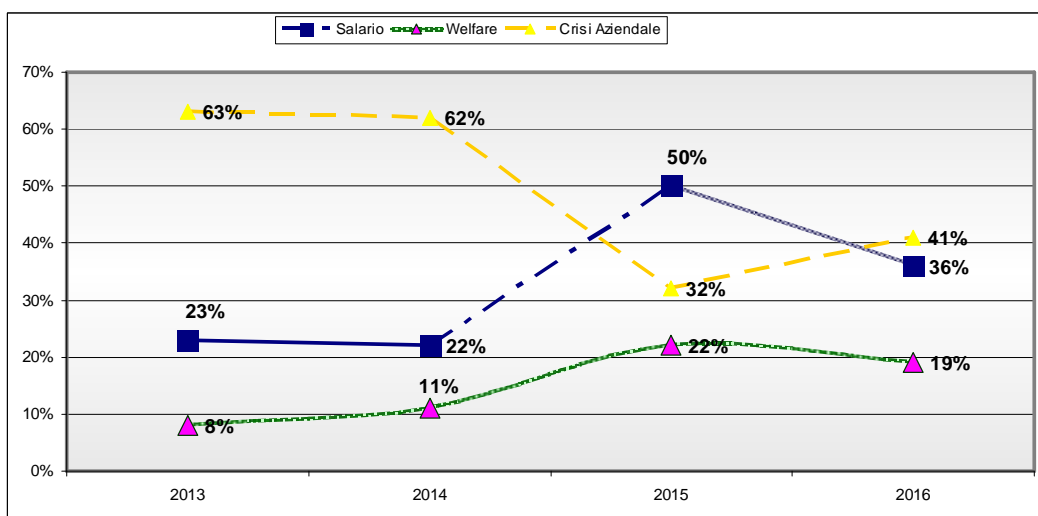


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Evidente è la correlazione fra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di welfare. In alcuni casi nelle situazioni di crisi cala la contrattazione del salario a favore a quella delle prestazioni che prevede prestazioni sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori anche a fronte del contenimento delle prestazioni pubbliche.

Infatti mentre il Salario cala nel picco della crisi il welfare mantiene la sua percentuale di regolamentazione. (grafico 35).

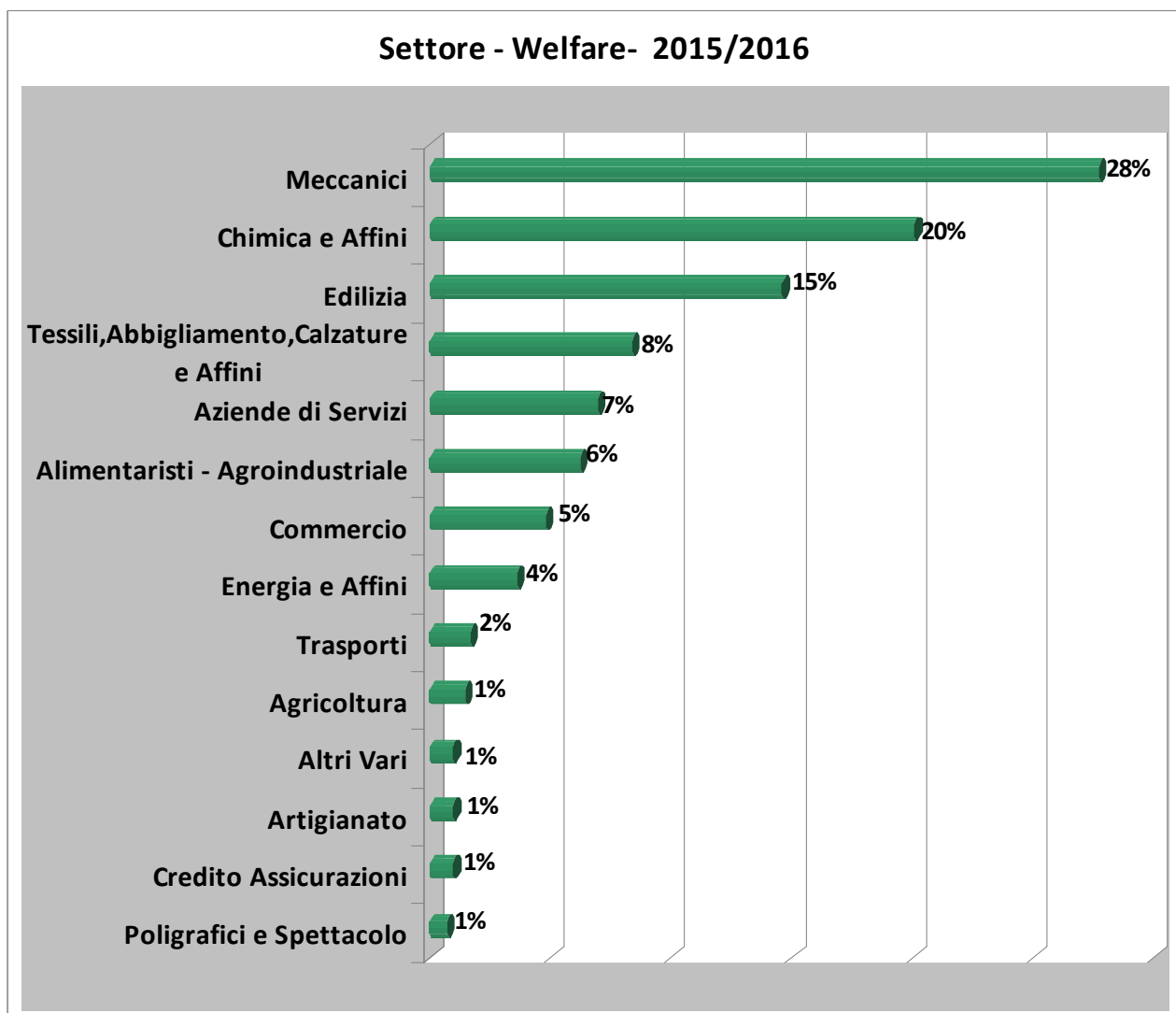
Grafico 35- Variabili incrociate - Salario – Crisi Aziendale -Welfare (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)



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

I settori maggiormente coinvolti nella regolamentazione del Welfare, negli ultimi due anni, sono il settore Metalmeccanico (28%), Chimico con il 20%, Edilizia (15%), il settore Tessili - Abbigliamento (8%), Aziende di Servizi (7%), Alimentaristi - Agroindustria (6%) e il Commercio (5%). A seguire in percentuali minori, tutti gli altri settori (grafico 36).

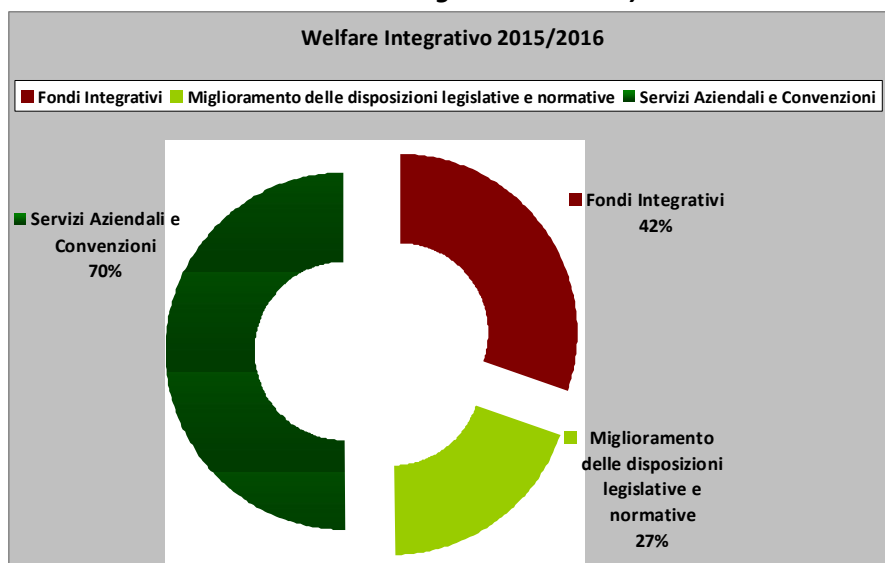
Grafico 36- Ripartizione settoriale degli Accordi sul "Welfare"
(% sul totale degli accordi sottoscritti)



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

Analizzando nel dettaglio le tre macro aree di cui si compone la materia Welfare (Fondi Integrativi, Miglioramento delle disposizioni legislative e normative e Servizi Aziendali e Convenzioni) i dati mostrano una prevalenza nel negoziare misure di welfare aziendale (Servizi Aziendali e Convenzioni 70%), che variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi alle politiche di work-life balance, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione di fine rapporto (TFR) (grafico 37).

Grafico 37- Welfare
 (% sulla ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2015-16)

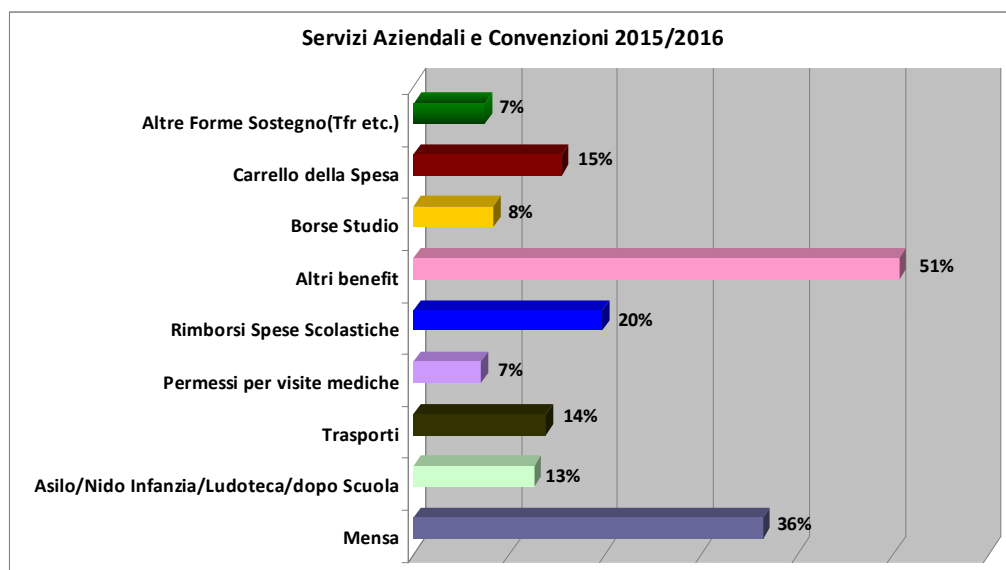


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

In materia di welfare contrattuale, servizi aziendali come il **servizio mensa** (36%) **altri benefit** 51% (cure termali, centri estivi e ricreativi, buoni carburante agevolazioni varie *vedasi tabella n. 1*) sono gli istituti maggiormente negoziati. Seguono i rimborsi per spese scolastiche (20%) il carrello della spesa (15%) i trasporti (14%) e la possibilità di stipulare a livello aziendale convenzioni riguardante gli asili nido e nido d'infanzia nella percentuale del 13% . Sembrano quindi essere sempre più contrattate misure di sostegno al reddito.

Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale leggermente più bassa: l'8% disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti, il 7% disciplinano l'istituto dell'anticipazione del TFR e, infine, un 9 % toccano agevolazioni nei permessi per effettuare visite mediche (7%) (*grafico 38*).

Grafico 38– Servizi Aziendali e Convenzioni
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2015-16)



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

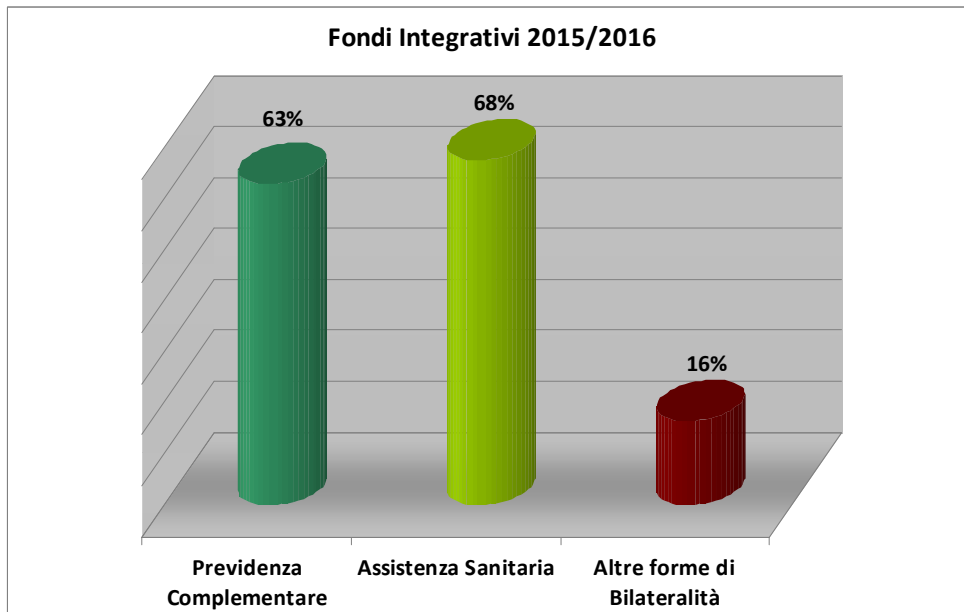
*Tabella n.1- Welfare
(Altri benefit: anni 2015-16 – campo note testo integrale)*

ALTRI BENEFIT 2015/2016
SERVIZI CULTURALI E RICREATIVI QUALI CINEMA,TEATRO,CIRCOLI E PALESTRE
<i>Acquisto beni e servizi di ricreazione e sport</i>
<i>Scontistica per colonie e campus</i>
<i>Sos famiglia,soggiorni estivi figli dipendenti, agevolazioni dipendenti per shopping,viaggi, salute benessere e tempo libero</i>
<i>Soggiorni estivi figli; promozione culturale</i>
<i>Flexible benefits, budget individuale che garantisce il rimborso del 50% dei costi sostenuti per alcuni servizi (Attività ricreative etc.)</i>
AGEVOLAZIONI BANCARIE
<i>Stanziamiento per prestiti ai dipendenti per gravi necessità familiari</i>
<i>Concessione di prestiti al personale</i>
<i>Finanziamento prestiti gravi necessità familiari e prestiti acquisizione alloggio erogati tramite associazione ARCA</i>
BUONO CARBURANTE
<i>Buoni spesa/buoni carburante pari al valore di 40€ annui per tutti gli operai, impiegati e quadri</i>
<i>Ticket da 8 €, parcheggio convenzionato a pagamento c/o vincino centro commerciale</i>
<i>frince benefit</i>
ALTRI VARI
<i>matrimonio, nascita figlio, pensionamento</i>
VAUCHERS SOCIALI ALTERNATIVI AL PREMIO DI RISULTATO
<i>Voucher del valore massimo di € 258,23 legati alla prestazione straordinaria nella giornata del sabato</i>
<i>Convenzioni e sconti c/o grandi catene distribuzione e per acquisto abbonamenti e servizi</i>
<i>Voucher - (Circuito ALI') P.T. 125 € F.T. 250 €</i>

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

Anche in materia di welfare integrativo registriamo un'alta percentuale delle previsioni sull'incremento della contribuzione al fondo di previdenza complementare (63%) e all'assistenza sanitaria integrativa (68%) mentre le altre forme di bilateralità registrano solo il 16% (grafico 39).

Grafico 39 – Fondi Integrativi
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l’istituto “Welfare”
 negli anni 2015- 14 e % a confronto anno 2014)

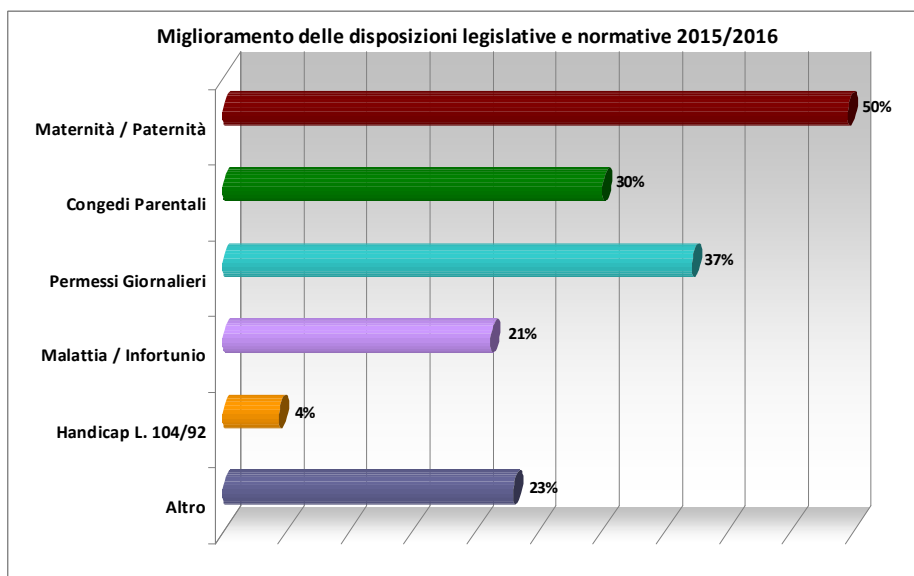


Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - CISL Nazionale

Oltre al sostegno al reddito vi è l’implementazione delle normative contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità (50% degli accordi).

Altri arricchimenti negli accordi di welfare aziendale riguardano i giorni di congedo di maternità e paternità (30%), i permessi concessi a diverso titolo (37%) gli accordi che riguardano la malattia e infortunio (21%) miglioramenti nelle normative a tutela dell’ Handicap L.104/92 (4%). Un 23% degli accordi non specifica la prestazione fornita (*grafico 40*).

Grafico 40– Miglioramento delle Disposizioni Legislative
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l’istituto “Welfare” negli anni 2013-14- % a confronto)



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

GESTIONE DELLE CRISI: DALLA RIDUZIONE DI PERSONALE**ALLE GARANZIE OCCUPAZIONALI**

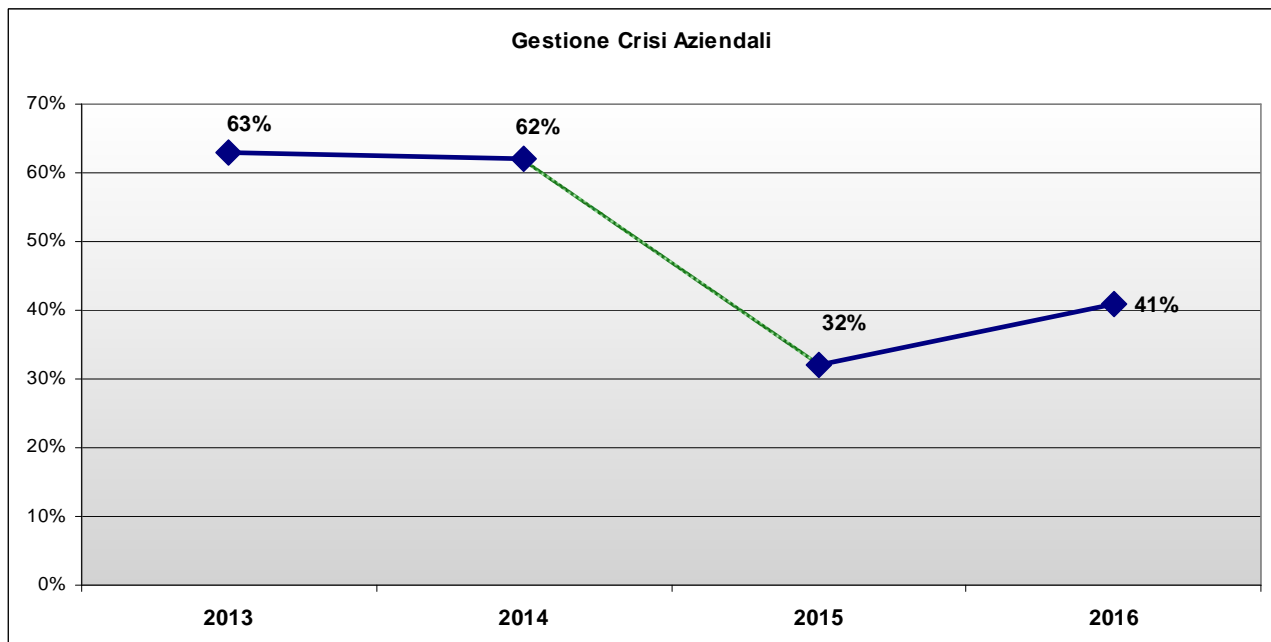
La contrattazione di 2° livello ha assunto in molti casi, un ruolo difensivo, cercando di salvaguardare l'occupazione e di minimizzare i casi di espulsione della manodopera e di mobilitare tutte le risorse a sostegno dei lavoratori in esubero. Meno spazio hanno avuto gli interventi per il rilancio e l'innovazione delle aziende.

Difatti, dall'analisi dei circa 2094 accordi complessivi stipulati nel 2015/2016 e presenti in OCSEL, emerge come uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda è la gestione delle crisi con una percentuale del 62% nel 2015 e 32% nel 2016.

Gli accordi di gestione delle crisi riguardano un numero complessivo di lavoratori pari a 36229. Nell'ultimo anno si evidenzia un calo di 30 punti percentuali rispetto all'anno precedente con significative differenze tra territori e settori.

La riduzione degli accordi di gestione della crisi è dovuta da una parte alla riduzione delle risorse destinate alla cassa integrazione in deroga, e dall'altra da una qualche, anche se pur debole, ripresa (*grafico 41*).

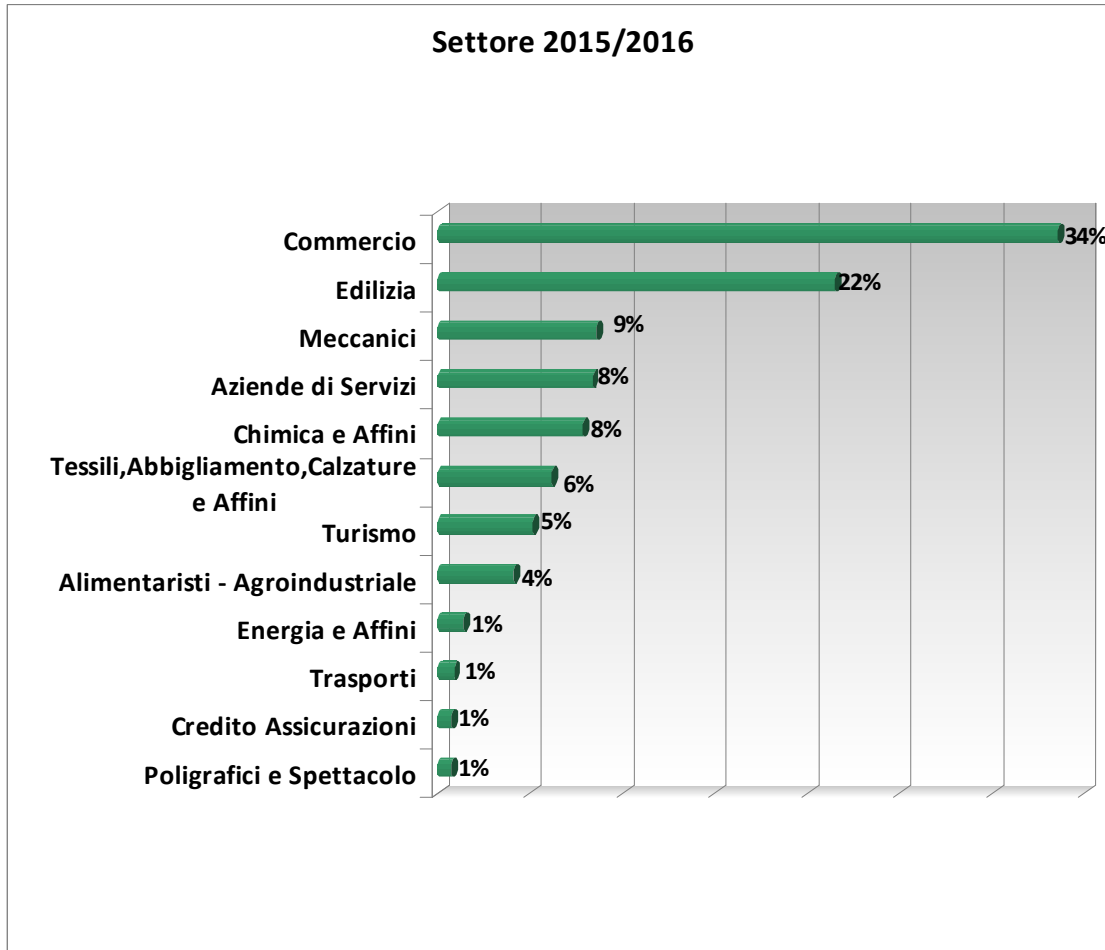
**Grafico 41- Regolamentazione della materia "Gestione delle Crisi Aziendali"
(% sul totale complessivo degli accordi sottoscritti negli anni -2013-2016)**



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

Per quanto concerne i settori produttivi al primo posto troviamo gli accordi sulla crisi nel settore del Commercio (34%) e nel settore dell’Edilizia (22%). Seguono il settore Metalmeccanico (9%) Aziende di servizi e Chimici rispettivamente dell’8% . Al 6% il settore Moda . A seguire in percentuali inferiori gli altri settori (*grafico 42*)

**Grafico 42- Ripartizione settoriale degli Accordi sulla “gestione delle Crisi aziendali”
(% sul totale degli accordi sottoscritti)**



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

I dati sulla contrattazione delle crisi mostrano che siamo di fronte ad una stabilizzazione del numero di aziende che vengono coinvolte nei processi di ristrutturazione, e inoltre che ci sono aziende che hanno retto alla crisi senza interruzioni del loro trend di sviluppo, ce ne sono altre che hanno avute andamenti stazionari, mentre una quota significativa (in genere quelle non esportatrici) continua ad essere in difficoltà.

Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali (*grafico 43*), si osserva come nel 2016 siano maggiormente negoziate le materie riguardanti la Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (32%), mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (22%) con 3 punti percentuali in più rispetto al 2015. L’aumento della contrattazione degli ammortizzatori sociali è probabilmente legata alla loro riforma e alle modifiche introdotte in termini quantitativi e qualitativi.

Gli accordi sulla riduzione degli organici nel 2016 sono aumentati di 4 punti percentuali (13% contro il 9% nel 2015) che hanno interessato complessivamente nei due anni n. 11.205 lavoratori)³.

Numerosi gli accordi che prevedono la riconversione aziendale (22%, 9 punti percentuali in più rispetto al 2015 quando si erano attestati al 13%). Quest'ultimo è un dato interessante da abbinare ai processi di cambiamento ed innovazione organizzativa che interessano molte aziende.

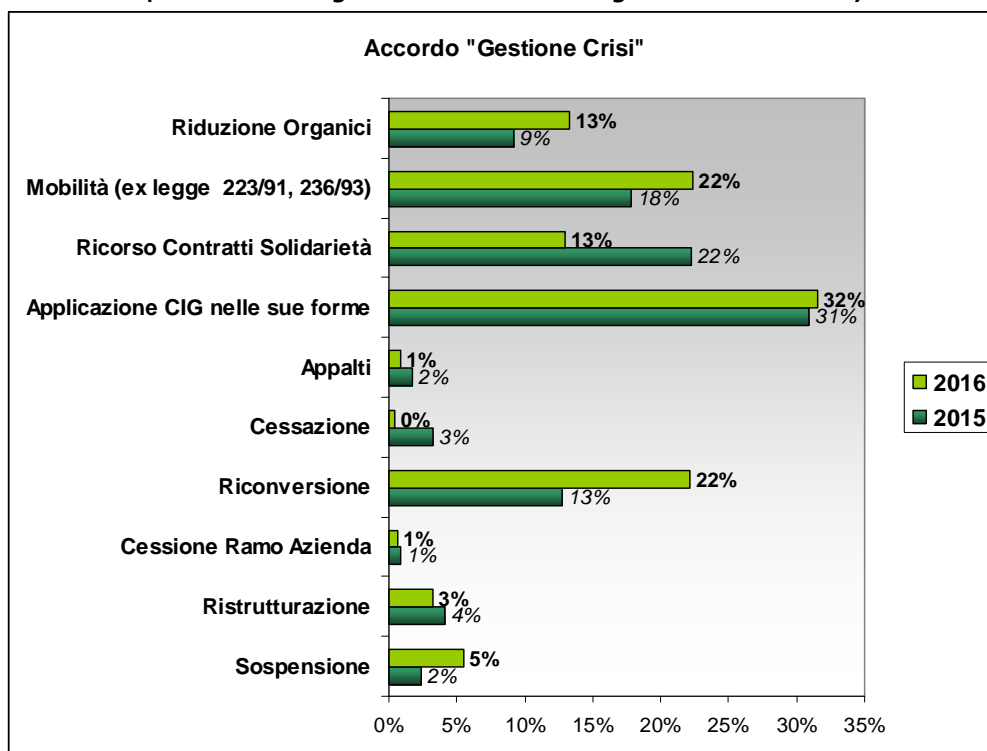
Di 3 punti percentuali aumentano i casi di sospensione dell'attività lavorativa (5% nel 2016, 2% nel 2015)

Diminuiscono, sempre nel 2016, i casi di accordo per **il ricorso al contratto di solidarietà** (22% nel 2015, 13% nel 2016), tali accordi hanno interessato complessivamente nei due anni 24.024 lavoratori⁴. Lo strumento dei contratti di solidarietà ha riguardato soprattutto aziende di medie e grandi dimensioni.

Diminuiscono gli accordi di ristrutturazione, il ricorso contrattato agli Appalti e praticamente si azzerano gli accordi sulla Cessazioni di Azienda o di rami di esse.

E' evidente che la situazione del mercato del lavoro va lentamente migliorando, ma la gestione della cassa integrazione con le sue complessità e le limitazioni previste dalla legge costituisce un terreno ancora molto battuto dalla contrattazione aziendale.

Grafico 43-Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi negli anni 2015 e 2016)



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

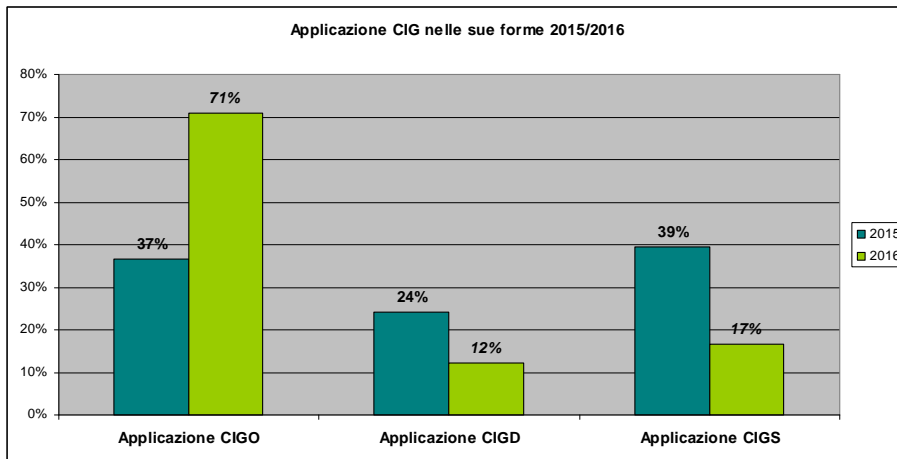
³ Riduzione organici nel 2015 n° lavoratori :7109 nel 2016 N°4096

⁴ Lavoratori investiti dai contratti di solidarietà nel 2015: N°4387 – nel 2016 N° 20637

Per quanto concerne l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme (il 63% sommando le percentuali dei due anni) il 2016 si caratterizza per l'uso maggiore della Cassa Ordinaria (71%) rispetto alla Cassa Integrazione Straordinaria (17%) mentre la bassa percentuale del ricorso all'applicazione della CIG in Deroga (12%), strumento che ha permesso di assicurare una copertura in quei settori privi di ammortizzatori sociali collettivi è giustificato dall'esaurimento della stessa in virtù delle nuove disposizioni legislative(*grafico 44*).

I lavoratori interessati dagli Accordi recensiti di Cassa integrazione ammontano a 7714 nei due anni in esame.

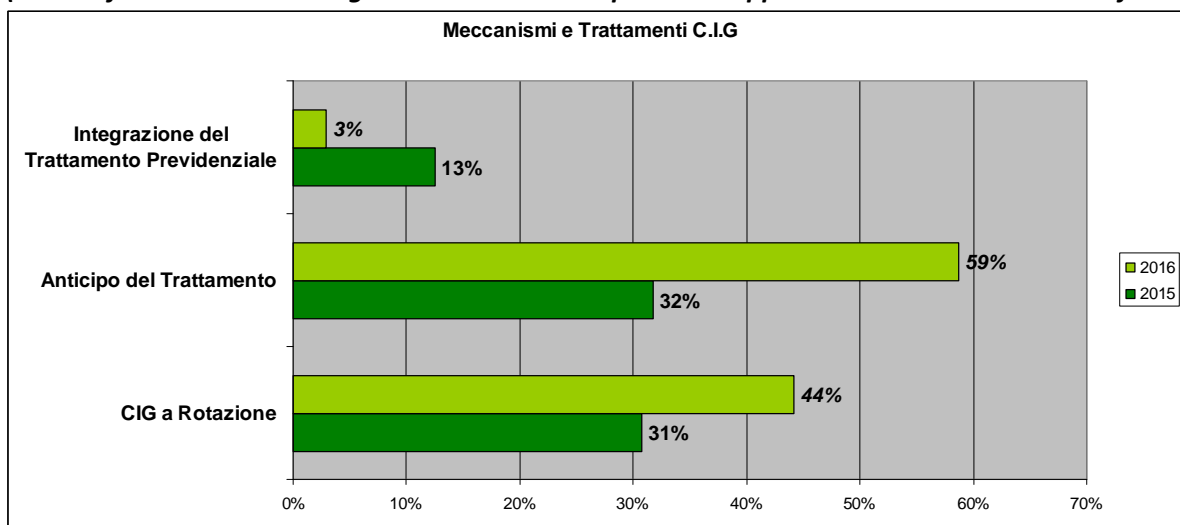
Grafico 44- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi "
 (% a confronto sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



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

Nel 2016 degli accordi che hanno negoziato la Cassa Integrazione guadagni il 44% ha previsto il meccanismo della CIG a Rotazione (13 punti percentuali in più rispetto al 2015), e il 59% l'anticipo del trattamento previdenziale a carico dell'aziende (27 punti percentuali in più rispetto al 2015) e solo un 3% un'integrazione del trattamento previdenziale (dieci punti percentuali in meno rispetto al 2015). (*grafico 45*).

Grafico 45- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi "
 (% a confronto sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



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

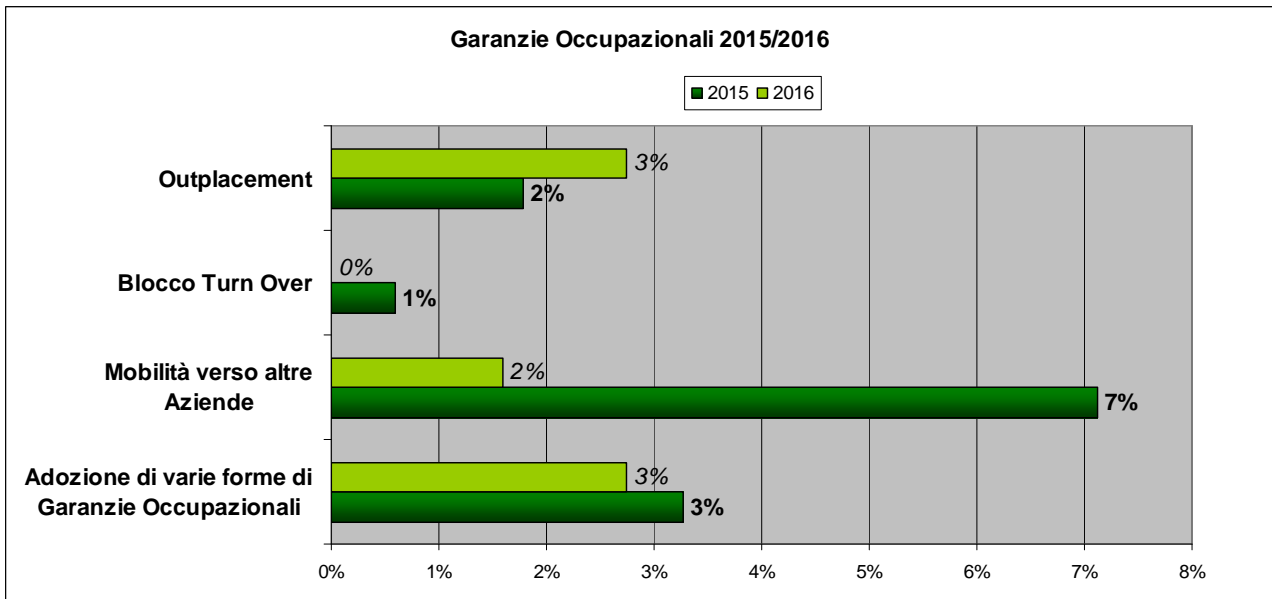
Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali (CIGO, CIGS etc...) troviamo anche la negoziazione di forme di garanzie occupazionali e di forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro, entrambi istituti legati alle crisi aziendali e ai processi di riorganizzazione.

Con questa contrattazione il sindacato ha mirato, nel primo caso, a verificare le motivazioni del ricorso alla Cig e a definire le modalità dell'intervento e, nel secondo, a concordare garanzie di non licenziamento.

Nel dettaglio le soluzioni adottate riguardano (*grafico 46*) :

- **l'adozione di varie forme garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali in aziende in crisi** (nello specifico: trasformazione del rapporto di lavoro da Full-Time a Part-Time, mobilità interna, riduzione degli orari per tutti a tutela del mantenimento dell'organico in forza all'azienda, trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente a qualità di socio-lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rientro dei lavoratori in azienda al termine del trattamento CIGS) **sono previste nell' 3% degli accordi sulle gestioni delle "Crisi Aziendali" sia nel 2015 che nel 2016;**
- Sempre a tutela dell'occupazione il 7% degli accordi c.d difensivi ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate nella gestione nel 2015, minore la percentuale nel 2016 (2%);
- **In crescita nel 2016 la percentuale (2% nel 2015 , 3% nel 2016) degli accordi ha negoziato forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso iniziative di outplacement e/o formazione** strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno, con l'obbligo dei lavoratori di avvalersi dei servizi messi a disposizione da parte di Centri per l'Impiego e soggetto accreditati.

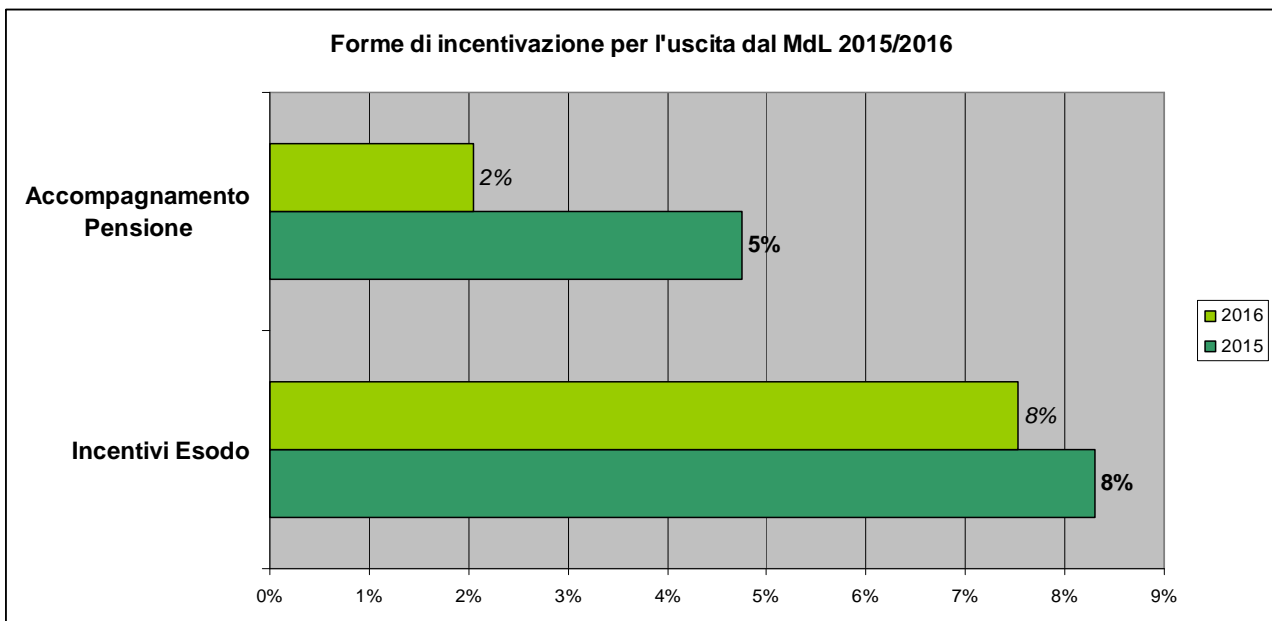
Grafico 46- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi negli anni 2015 /2016)



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

Altri due strumenti che gli accordi hanno adottato per far fronte alle crisi aziendali riguardano: gli incentivi all'esodo (8% sia nel 2015 che nel 2016) e le misure di accompagnamento alla pensione (2% nel 2016 in diminuzione di 3 punti percentuali rispetto al 2015) (grafico 47).

Grafico 47- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi negli anni 2015 /2016)



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

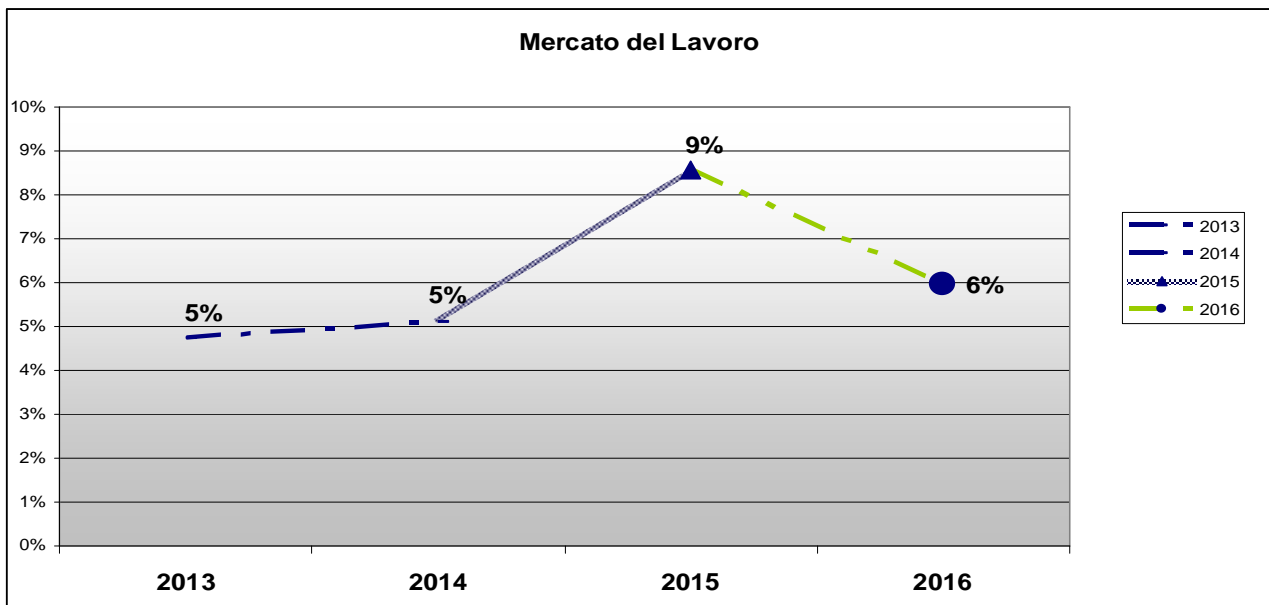
MERCATO DEL LAVORO

La contrattazione interviene sulla regolazione del mercato del lavoro tramite clausole attraverso cui la direzione dell'azienda , il sindacato e le RSU concordano le politiche occupazionali riguardante i processi di entrata ed uscita e la gestione delle tipologie contrattuali interne.

Nel quadriennio esaminato (2013/16) la contrattazione sul tema del mercato del lavoro in azienda ha avuto un andamento altalenante, (grafico 48).

Si contratta poco la materia negli anni 2013/14 poi si verifica un picco nel 2015 (9 % degli accordi) per rientrare nella norma nel 2016 (6%).

Grafico 48 -Mercato del Lavoro - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

Le tipologie di rapporto di lavoro che sono maggiormente oggetto di contrattazione riguardano (grafico 49)il contratto a tempo determinato (45%) il contratto a tempo indeterminato (34%) il contratto di lavoro a tempo parziale (29%) e il lavoro di Somministrazione (20%).

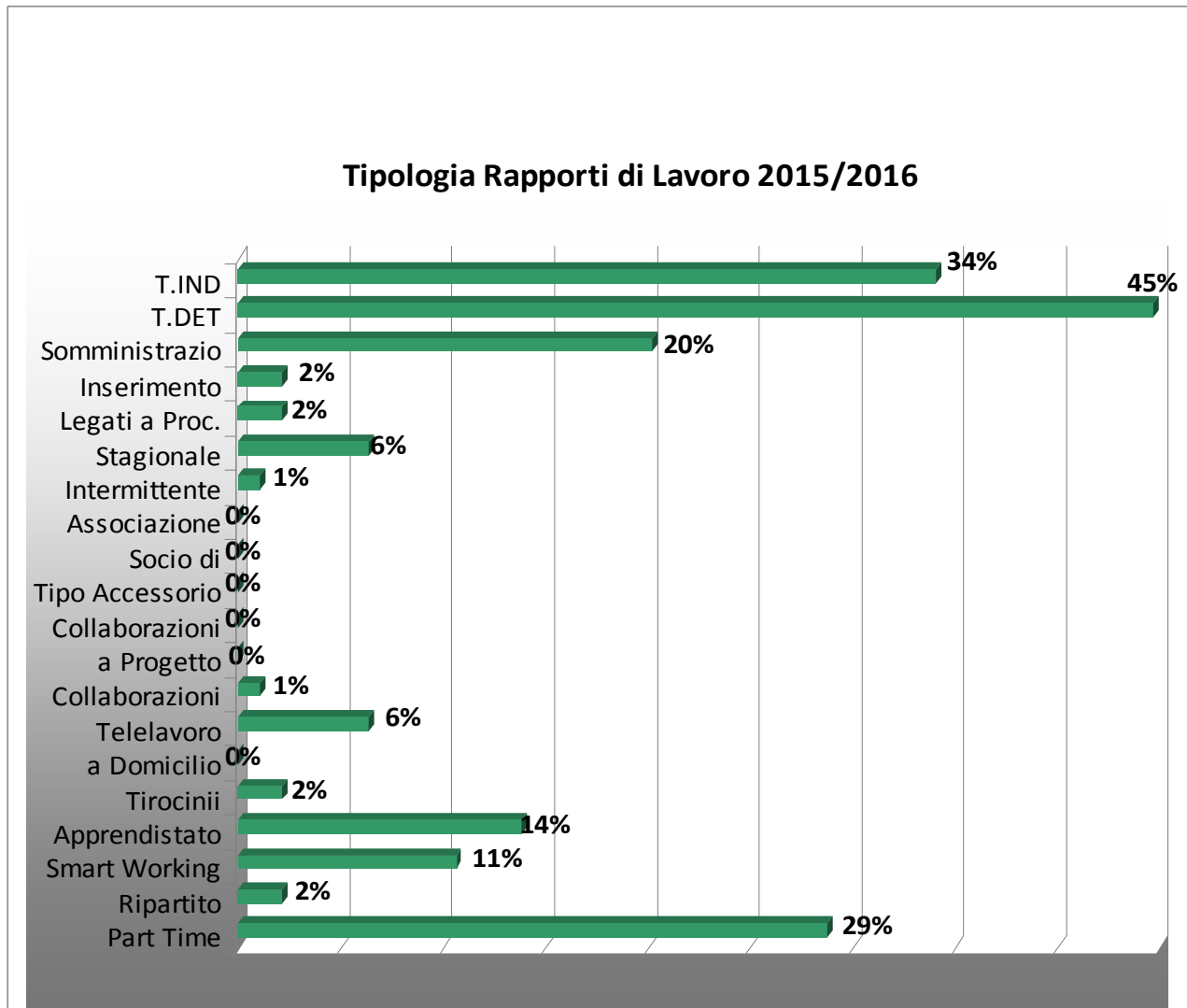
Sono oggetto di disciplina , in percentuali inferiori l'Apprendistato (14%) lo Smart Working (11%) il Telelavoro e il lavoro stagionale (6%).

Bassa la percentuale per quanto concerne i Tirocini (2%) e quelli legati ai turnover in uscita ed in entrata (2%) e al contratto di inserimento (2%) e al lavoro Ripartito.

Tuttavia la contrazione dei contratti di inserimento è compensata dall'incremento dell'apprendistato.

Meno diffuse la collaborazione e quasi destinate a scomparire l'utilizzo delle altre tipologie contrattuali.

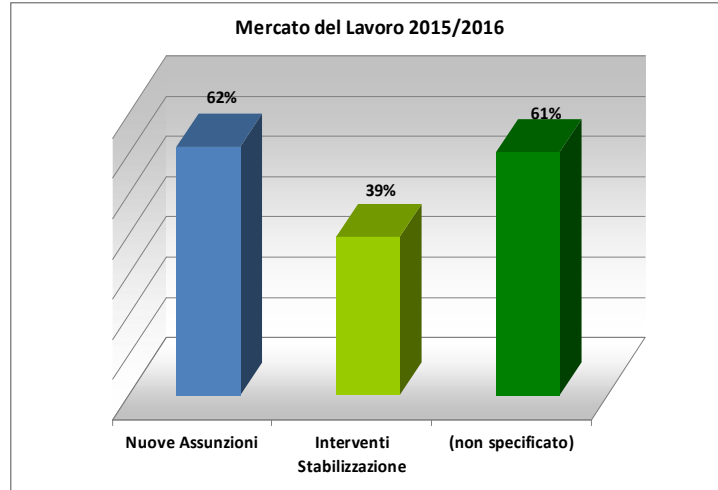
Grafico 49– Tipologie Contrattuali- (% a confronto delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Mercato del Lavoro" negli anni 2015-2016



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

Un elemento importante della contrattazione è la definizione di clausole di stabilizzazione delle forme di lavoro atipiche e le nuove Assunzioni. Dall'analisi dei dati gli accordi che prevedono la stabilizzazione si attestano al 39% del totale e quelli che prevedono nuove assunzioni al 62%. Un 61% degli accordi prevede interventi per monitorare gli andamenti occupazionali e il mercato del lavoro ma non specificano né strumenti né impegni precisi (*grafico 50*).

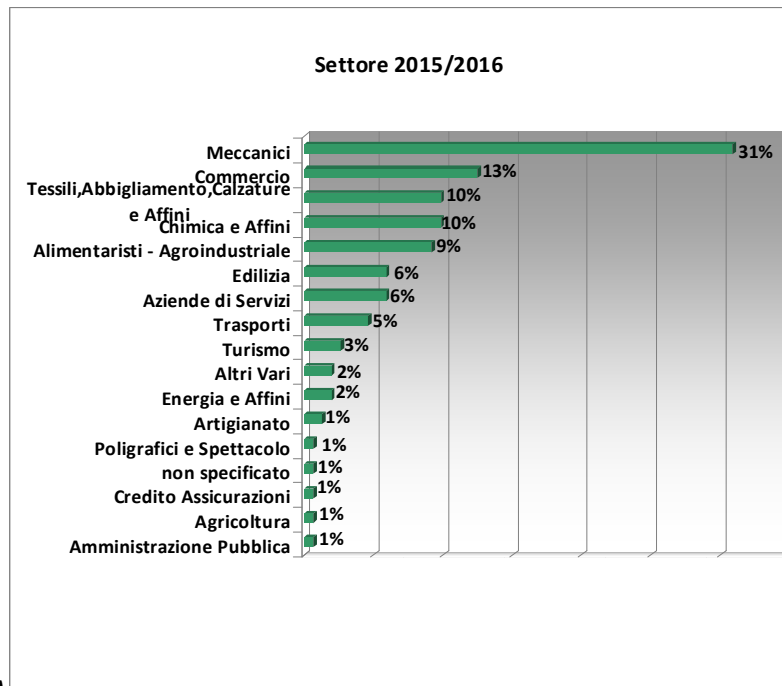
Grafico 50– Interventi di Stabilizzazioni- (% a confronto sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Mercato del Lavoro" negli anni 2015-16)



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

Per quanto concerne i settori produttivi, ad intervenire nella regolamentazione della materia per primi si classificano gli accordi del settore **Metalmeccanico** con il 31% seguono, in ordine di graduatoria, settore del Commercio (13%), settore tessile- Abbigliamento – Calzature con il 10%, settore Chimico (10%) Alimentare -Agroindustriale (9%), Edilizia e Aziende di servizi (rispettivamente del 6%). A seguire, in percentuali minori, gli altri settori (*grafico 51*).

Grafico 51-- Ripartizione settoriale degli Accordi sulla "Mercato del Lavoro" (%sul totale degli accordi sottoscritti)



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

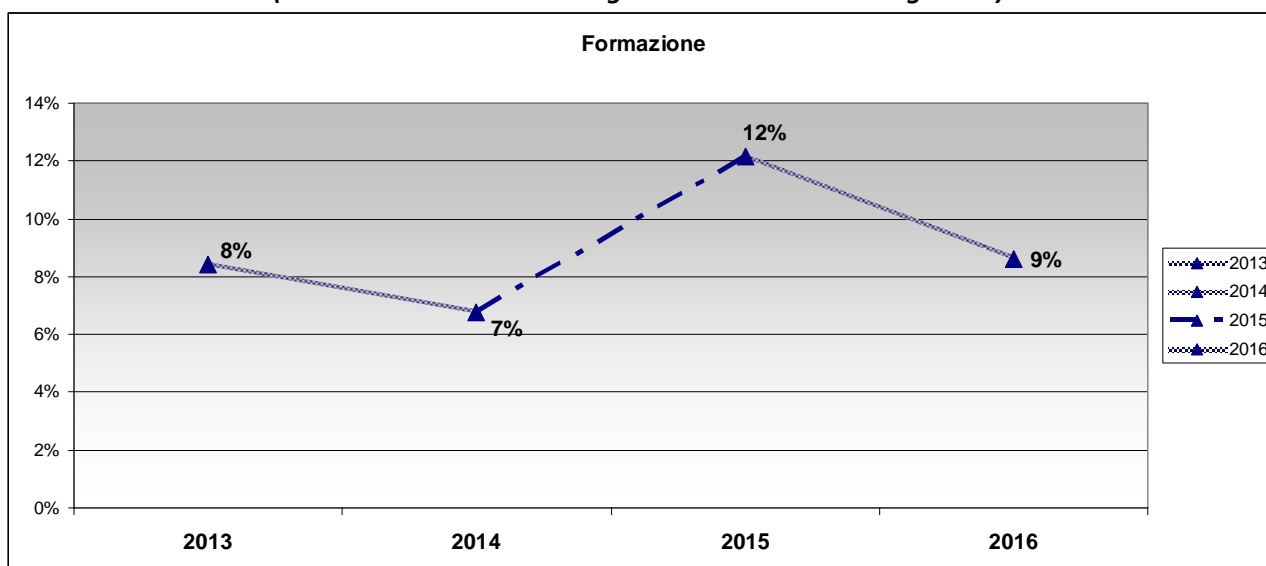
FORMAZIONE

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

L'offerta di percorsi formativi per i lavoratori e per coloro che cercano lavoro affiancata da altre politiche per l'occupazione appare oggi sempre più rilevante, vista la lunga durata della crisi recessiva.

Analizzando l'andamento dal 2013 al 2016 registriamo fasi altalenanti con momenti di crescita e di calo. Il picco degli accordi sulla formazione si raggiunge nel 2015 quando quasi si raddoppia la percentuale degli accordi che la prevedono rispetto al 2014 (grafico 52).

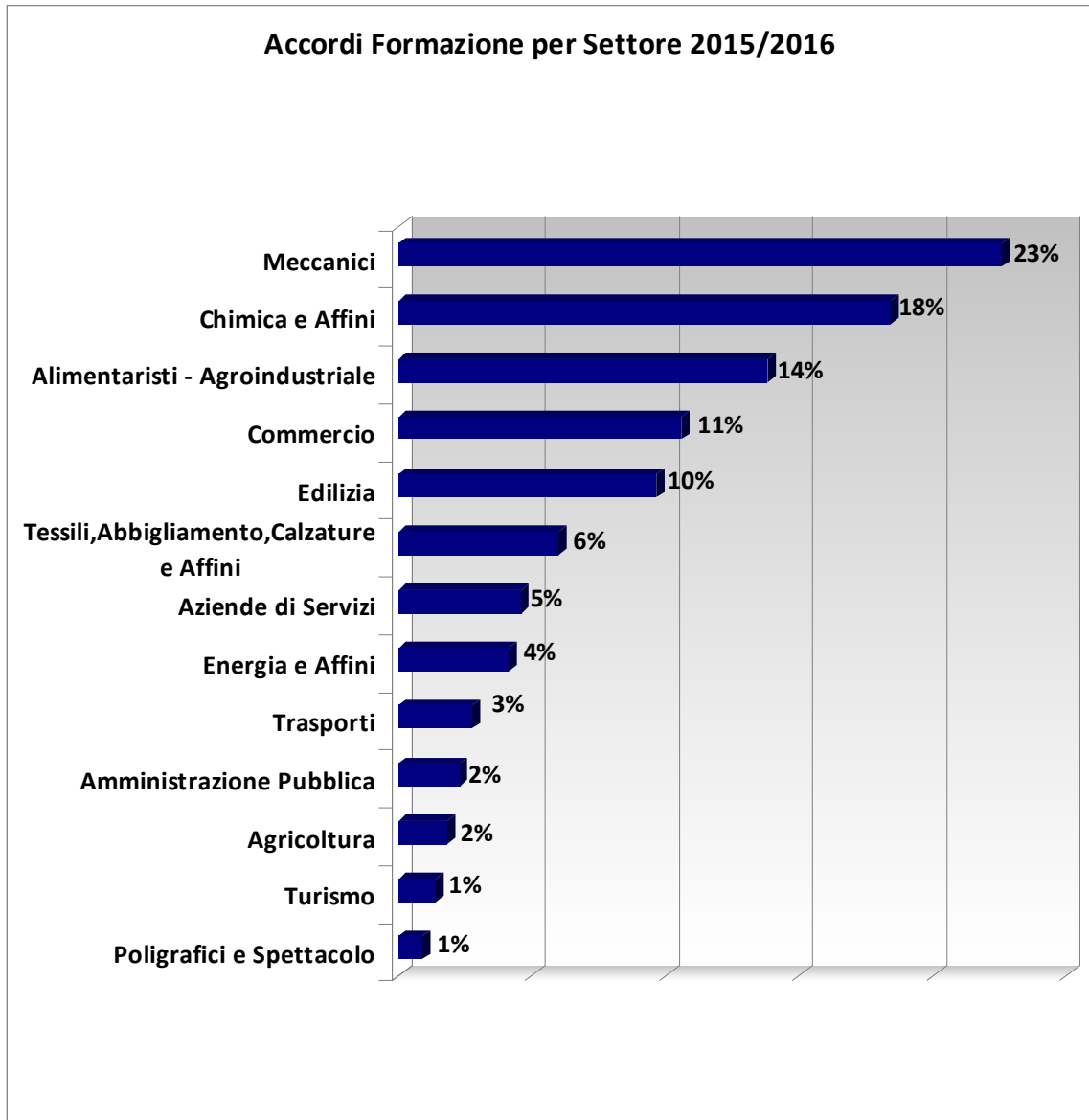
Grafico 52-Formazione - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



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

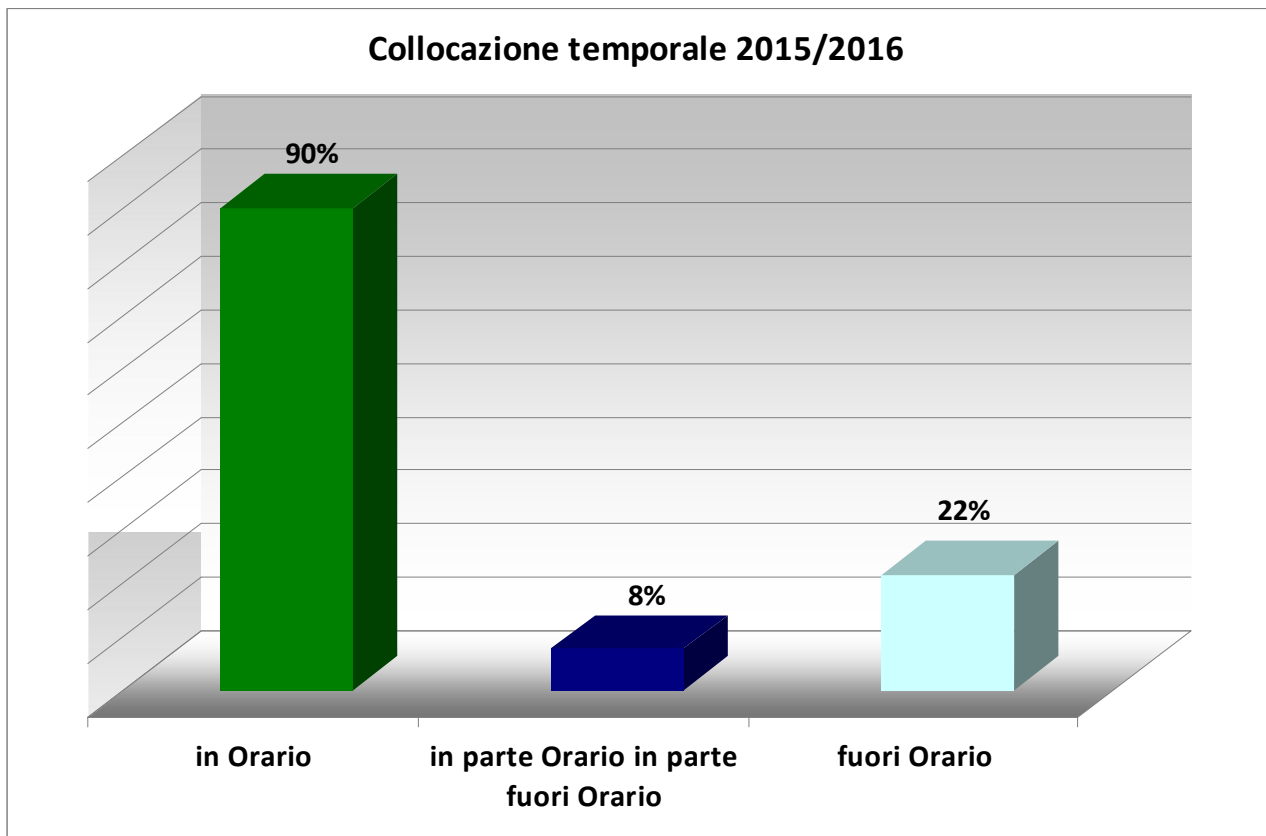
Negli ultimi due anni (2013-14) i percorsi formativi sono maggiormente trattati nei settori Metalmeccanici (21% sul totale degli accordi che trattano la formazione), degli Alimentaristi (20%), dei Servizi (18%) e dei Chimici (17%). La percentuale è ridotta nell'industria Tessile e dell'Abbigliamento (9%) e nel Commercio (5%). Quindi percentuali più basse si hanno in Agricoltura, nelle piccole imprese del settore Artigianato (rispettivamente con il 3%) e nei Trasporti (2%), che restano tradizionalmente poco inclini ad investire in formazione (grafico 53).

Grafico 53- Distribuzione per Settore (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-16)



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

Sono state analizzate anche le modalità prevalenti rispetto all'erogazione della formazione da parte delle imprese.. Il grafico 55 (relativo alla **collocazione temporale**) mostra che la modalità maggiormente utilizzata è quella relativa ai corsi interni organizzati dall'impresa stessa e in orario di lavoro (90% per l'anno 2013) seguita dai corsi esterni e fuori orario (22%) e da quelli in parte in orario di lavoro e in parte fuori (8%).

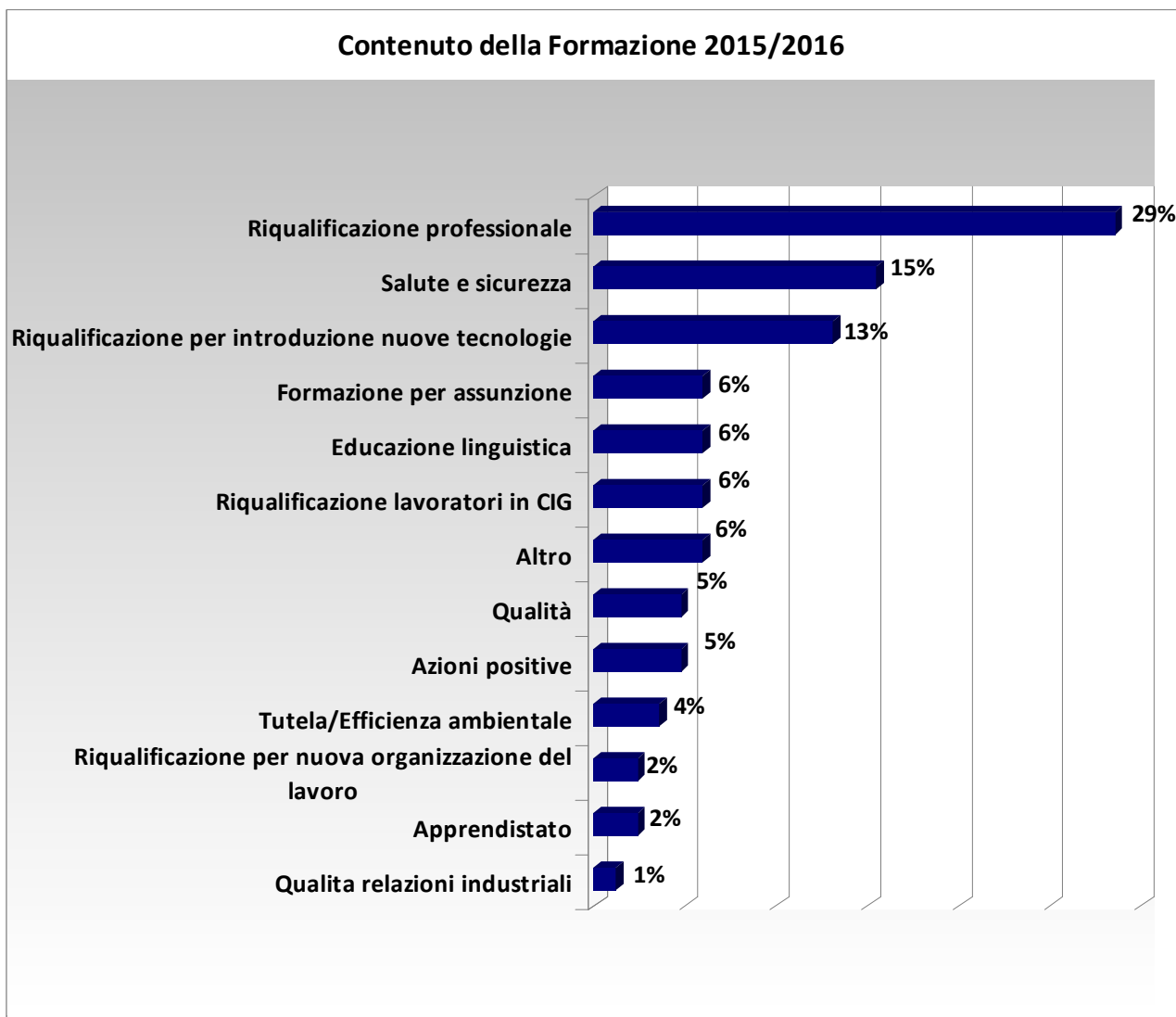
Grafico 54- Distribuzione per collocazione (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-16)

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

Per quanto concerne i contenuti, le imprese hanno contrattato la maggior parte delle ore per la riqualificazione professionale (29%), riqualificazione per l'introduzione di nuove tecnologie (13%), Salute e Sicurezza (15%).

Interessante è il dato relativo alla formazione per i nuovi assunti (6%) e sull'educazione linguistica (6%). (grafico 55).

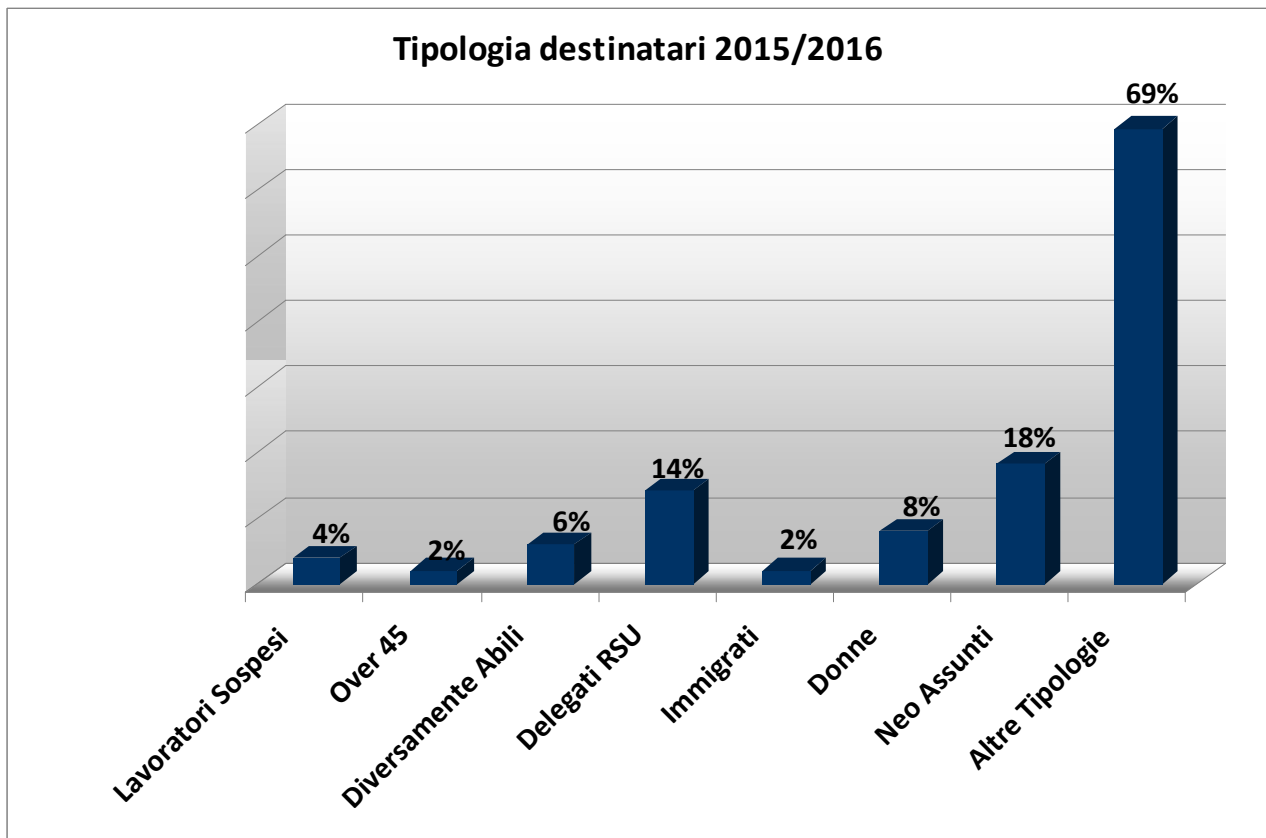
Grafico 55- Distribuzione per contenuto (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-16)



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

Per quanto concerne le caratteristiche individuali dei partecipanti ai percorsi formativi contrattati in azienda, le percentuali maggiori sembrano riguardare i lavoratori in CIG (voce *Altre tipologie*): 69% , i neo assunti (18%) e i delegati aziendali (14%). Percentuali inferiori riguardano la formazione per gli immigrati, gli over 45 (2%) e i lavoratori sospesi da attività temporanee di impresa (4%) e le donne (8%) (*grafico 56*).

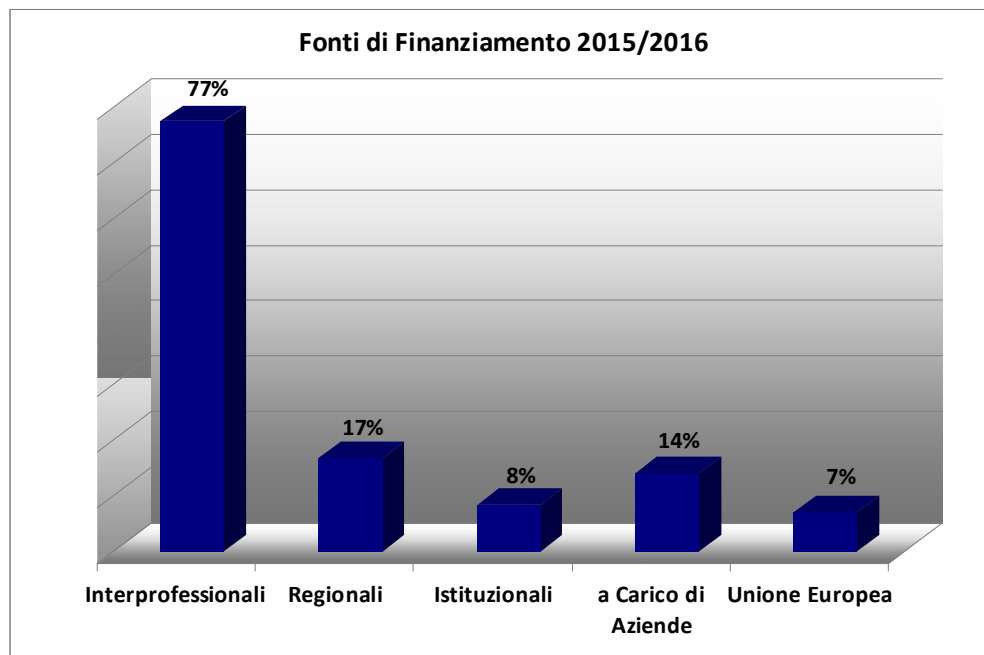
**Grafico 56- Distribuzione per destinatario
(% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-16)**



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

Riguardo ai canali di finanziamento i dati evidenziano come le aziende dipendano in modo rilevante (77%) dalla formazione finanziata (Fondi paritetici interprofessionali, Fse, etc.) nel progettare gli interventi formativi. Solo le grandi imprese (500-1000 dipendenti e gruppi oltre mille addetti) fanno eccezione con il 14% nell'anno 2013 e un 20% nel 2014 di risorse proprie destinate alle attività di formazione (*grafico 57*). Rilevante il canale di finanziamento Regionale (17%). relativamente bassa la percentuale riguardante le fonti di finanziamento Istituzionali e dell'Unione europea.

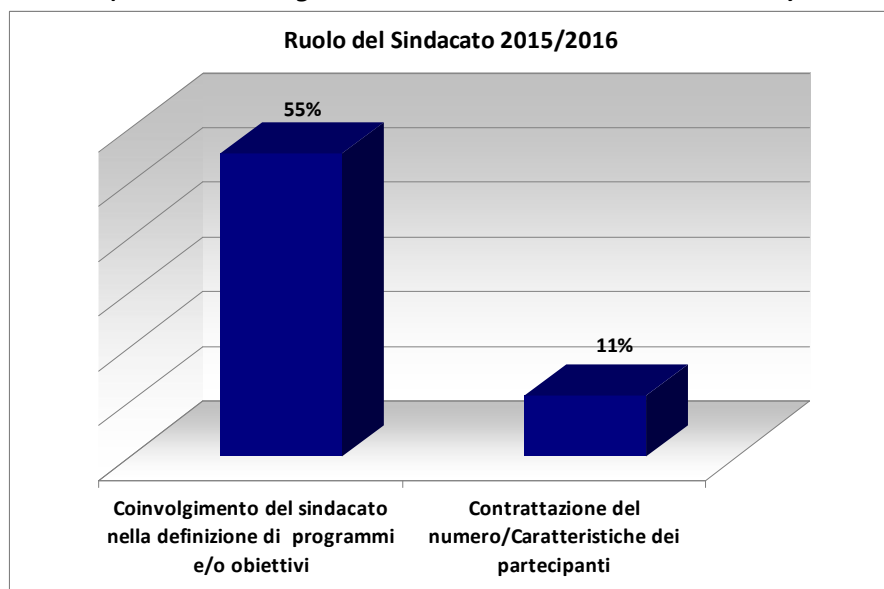
Grafico 57- Distribuzione per fonte (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-16)



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

Nell'ultimo biennio il sindacato appare ancora poco coinvolto nella individuazione dei partecipanti ai corsi formativi (11%), mentre per quanto riguarda il suo coinvolgimento nella definizione di programmi ed obiettivi si registra una percentuale elevata (55%) (grafico 58).

Grafico 58- Distribuzione per ruolo sindacale (% sul totale degli accordi sulla Formazione nel 2015-16)



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

In conclusione i dati mostrano un insufficiente impegno della contrattazione della formazione negli accordi decentrati; l'incidenza di questo tema sul totale degli accordi è passata dall'8% del 2013 al 9% del 2016.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

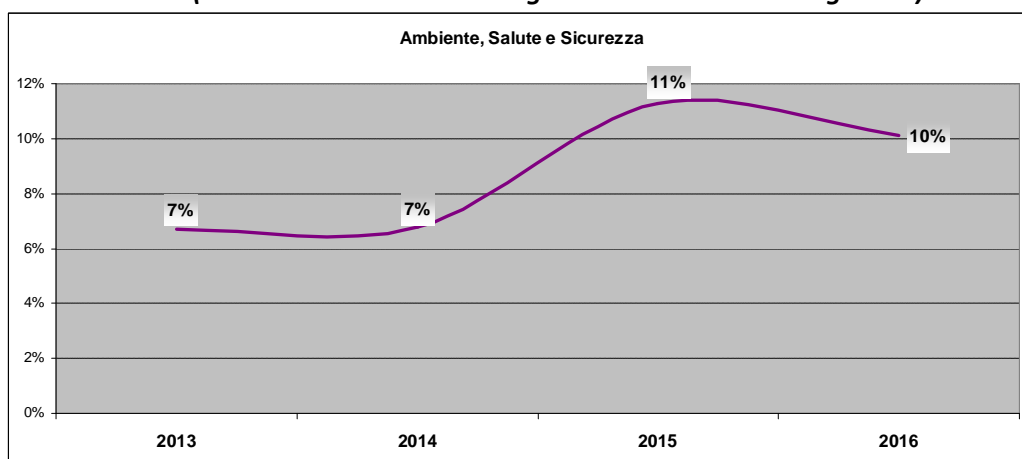
La Salute, la Sicurezza delle persone e la tutela dell’Ambiente, valori primari nella cultura di impresa, costituiscono un importante impegno nell’operatività delle aree di attività aziendali, sia nei rapporti con i dipendenti sia con il territorio circostante. La presenza e l’esercizio del ruolo del RLS per favorire il benessere organizzativo in azienda garantendo la salute come patrimonio di valenza sociale e di civiltà che – unitamente all’innovazione organizzativa – assumono un ruolo strategico per il rilancio della produttività e della competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro.

Conseguentemente all’interno delle aziende, nell’ambito della contrattazione, le tematiche inerenti la salute e la sicurezza, con i relativi risvolti organizzativi, assumono un ruolo sempre più centrale.

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

La frequenza con cui si è contrattata la materia dal 2013 al 2014, dopo una fase stazionaria (7% 2013-14) mostra il picco della trattazione nel 2015 con l’11%. Nel 2016 la percentuale si attesta al 10% due punti percentuali in meno rispetto al 2015 (grafico59).

Grafico 59-Ambiente, Salute e Sicurezza - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell’Istituto dal 2013 al 2016. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



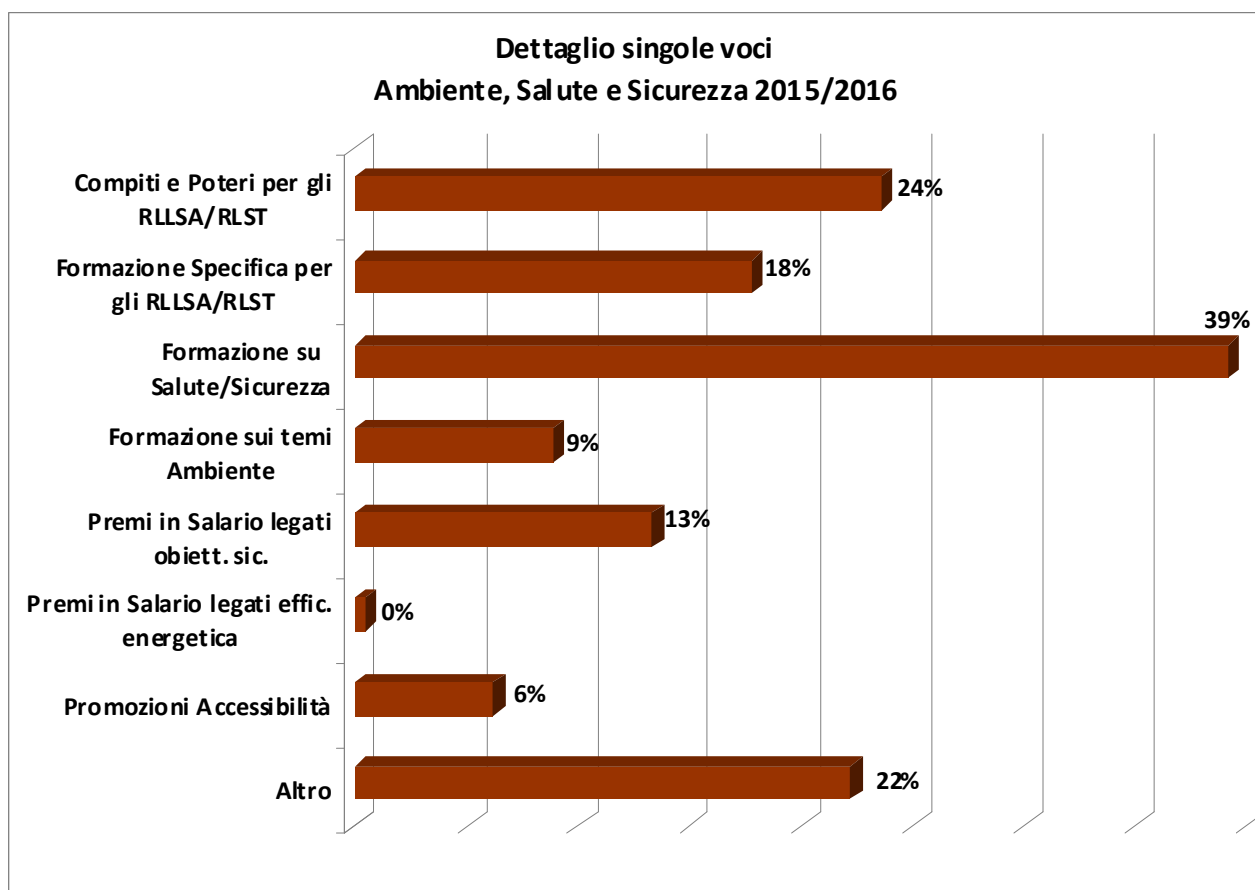
Dati OCSEL CISL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Nel dettaglio sono state rinvenute negli accordi stipulati negli ultimi due anni (2015-2016) clausole di impegni reciproci per la promozione della sicurezza e polizze infortuni nella voce “altro⁵” (22% sul totale degli accordi stipulati negli ultimi due anni) (cfr tabella n .1), mentre nella percentuale del 24% sono previste disposizioni sui compiti degli RLSSA/RLST , nel 39% pattuizioni inerenti la formazione nei luoghi di lavoro rispetto alla normativa in materia , nel 18% pattuizioni inerenti la formazione specifica RLSSA/RLST.

Alcuni accordi prevedono l’erogazione di un premio Salariale legato al raggiungimento di vari obiettivi in materia di sicurezza (13%) (grafico 60).

La formazione sui temi dell’ambiente interessa invece il 9% degli accordi.

Grafico 60- Frequenza delle singole voci
(% sul totale degli accordi sulle “ Ambiente, Salute e Sicurezza” sottoscritti nel 2015-16)



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

⁵ Informazioni tratte dal campo “Note” presente in OCSEL

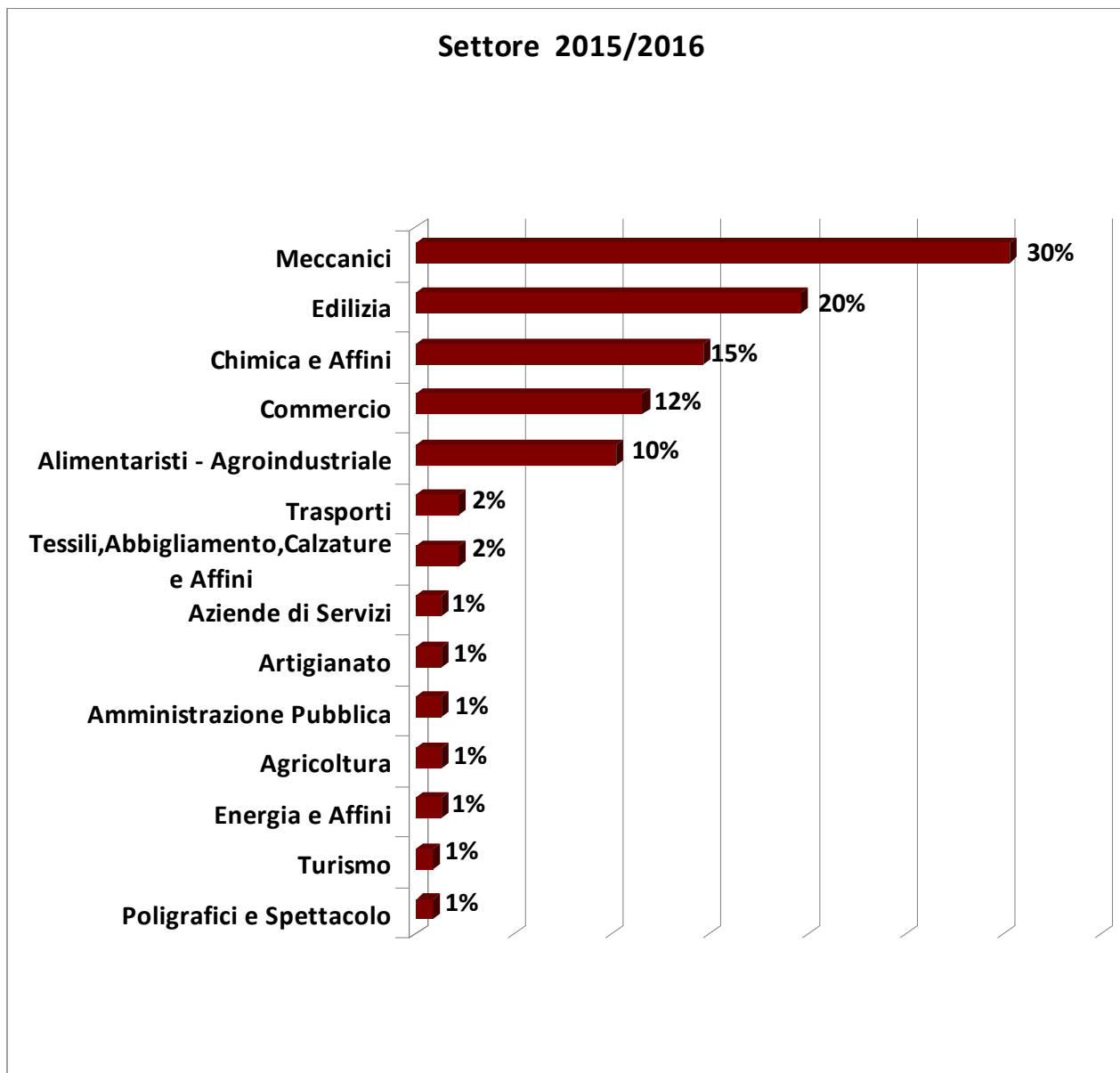
Tabella n.1– Ambiente, Salute e Sicurezza- Voce Altro (campo Note)

Altro (campo note)
Individuazione soluzioni per prevenire casi di eventi criminali, fra cui l'installazione di un sistema di videosorveglianza
Ricorso agli organismi paritetici (CTP) e istituzione di un Osservatorio congiunto-Commissione Permanente Ambiente Sicurezza
Risorse finanziarie ed interventi per ristrutturazione luoghi di lavoro e adozione delle misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, cosicome indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza
INFORMAZIONE STATISTICA SUGLI INFORTUNI AVVENNUTI ALL'INTERNO DELL'AZIENDA- Processo informatizzato di segnalazione dei rischi.; il processo concede l'opportunità a tutto il personale di poter segnalare situazioni di pericolo. Gli RSL avranno il compito di monitorare le segnalazioni ricevute tramite sistema fissando dei momenti di condivisione.
Dotazione tutti i lavoratori della strumentazione necessaria per l'igiene e la sicurezza. Fornitura adeguata dei DPI e indumenti lavoro
Promozione e diffusione della cultura "zero infortuni" per garantire il benessere dei lavoratori e Attività di prevenzione tramite adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), nuova cultura della Sicurezza (progetto Infortuni Zero).
Potenziamento e maggiore riconoscimento alla figura del RSL* riconoscimento di un RLS in più di quanto precedentemente stabilito a livello di gruppo; concessione di 8 ore di formazione per i RSL aggiuntive a quelle previste per legge e da contratto; Formazione anche attraverso predisposizione di supporti informatici e-learning; Concesso un monte permessi retribuiti a disposizione dell'RLS maggiorato rispetto alla determinazione contrattuale e normativa.

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

I settori dove risulta maggiormente negoziata la materia sono il settore Metalmeccanico con il 30%, l'Edilizia con il 20% , il settore Chimico con il 15% , Commercio con il 12% , Alimentaristi con il 10% . A seguire , in percentuali inferiori gli altri settori (*grafico 61*).

Grafico 61- Ripartizione settoriale degli Accordi sull'Ambiente, Salute e Sicurezza

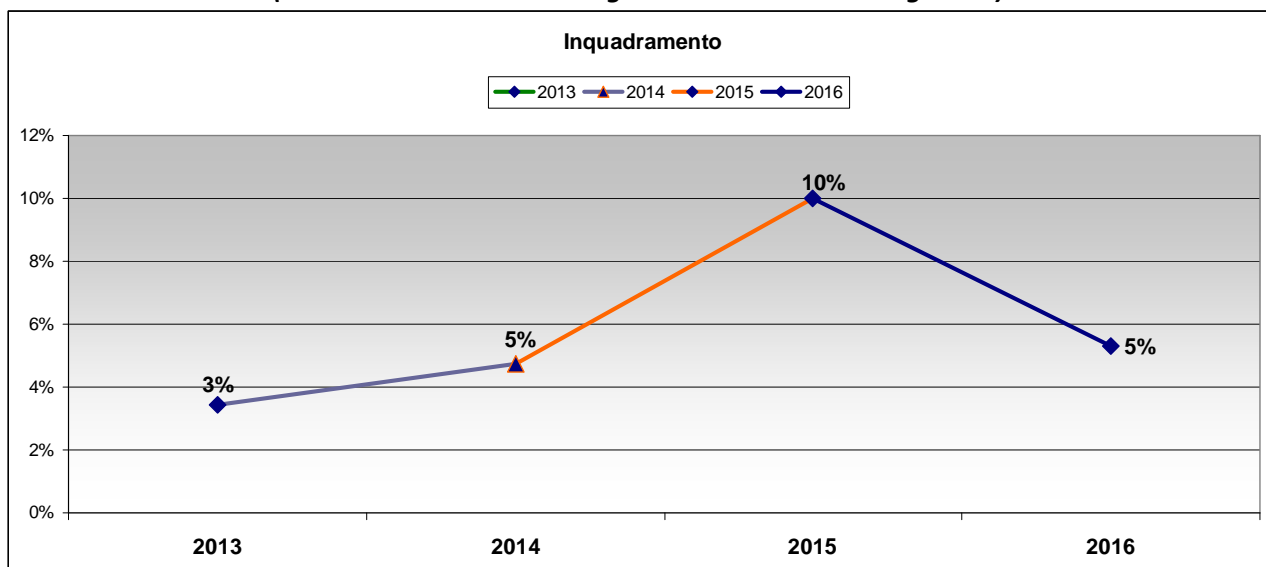


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

INQUADRAMENTO

La negoziazione dell'inquadramento dal 2013 al 2016 ha il suo picco di regolamentazione nel 2015 con la percentuale del 10% . Nel 2016 perde 5 punti percentuali (*grafico 62*).

Grafico 62-Inquadramento - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016. (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

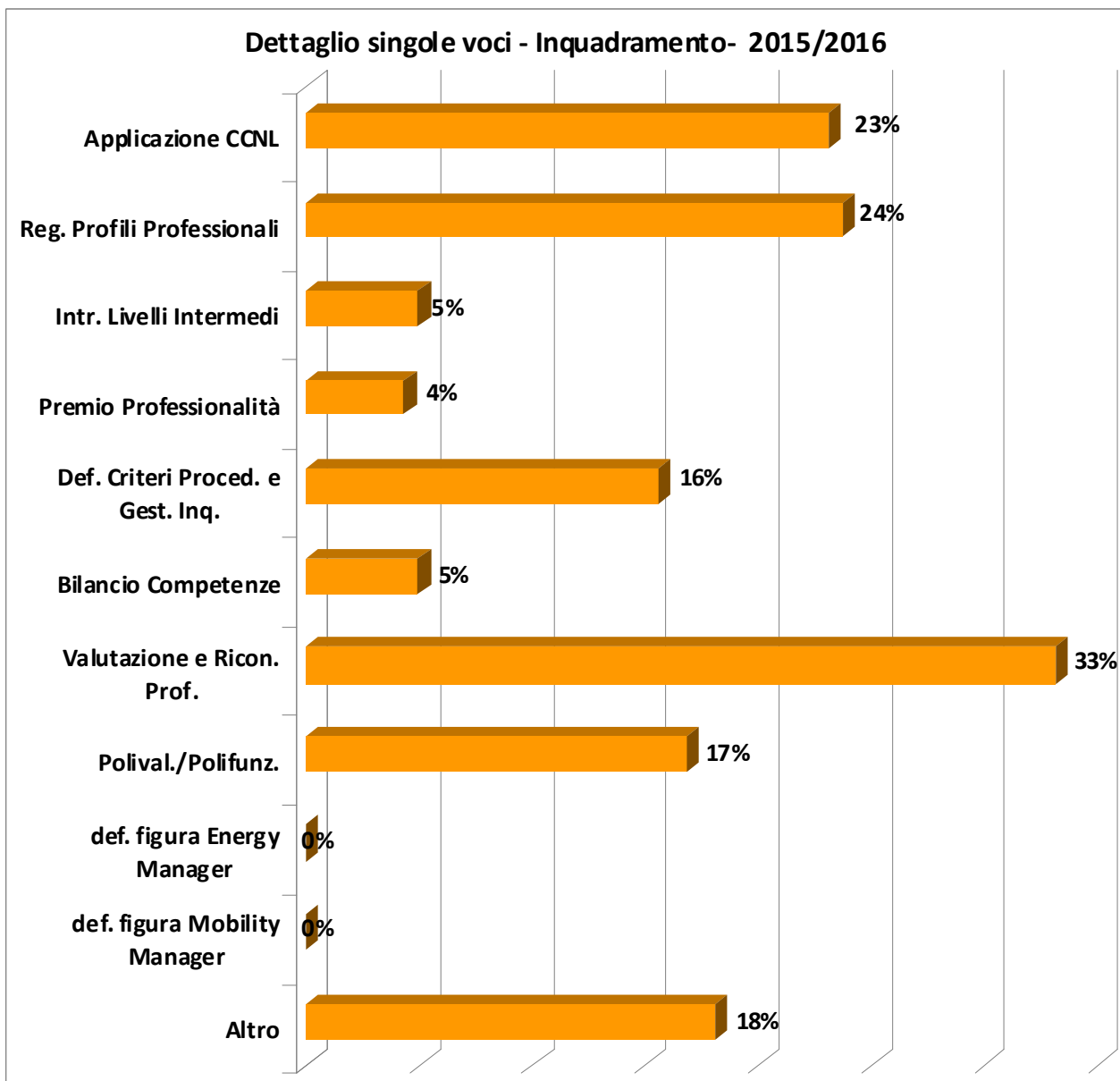


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Analizzando nel dettaglio le singole voci afferenti l'area negli ultimi due anni di contrattazione (*grafico 63*), dopo il 33% relativo alla valutazione e riconoscimento delle professionalità, le voci maggiormente negoziati sono quelle che trattano la materia rinviando in termini di applicabilità, a quanto stabilito dal CCNL di riferimento (24%), quelli relativi alla regolamentazione di profili professionali (23%) al riconoscimento della polivalenza e polifunzionalità (17%) e alla definizione dei criteri procedurali e revisione dell'inquadramento (16%). Solo il 4% introduce un Premio Professionalità.

E' questo un argomento in cui le parti negoziali riconoscono la necessità di innovare ma su cui poi prevale la paura di perdere il controllo della materia e quindi spesso ci si limita a realizzare adattamenti rispetto alla struttura in essere, mentre sono poche le iniziative di intervento di riforma radicale.

Grafico 63- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento"
 (% sul totale degli accordi sull' Inquadramento sottoscritti nel 2013-16)



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

PARTECIPAZIONE

Il tema della partecipazione è strategico per la Cisl ma nello stesso tempo complesso e articolato. Sotto il tema partecipazione si intendono almeno tre questioni distinte:

- ⇒ La partecipazione strategica azionaria;
- ⇒ La partecipazione organizzativa;
- ⇒ La partecipazione operativa.

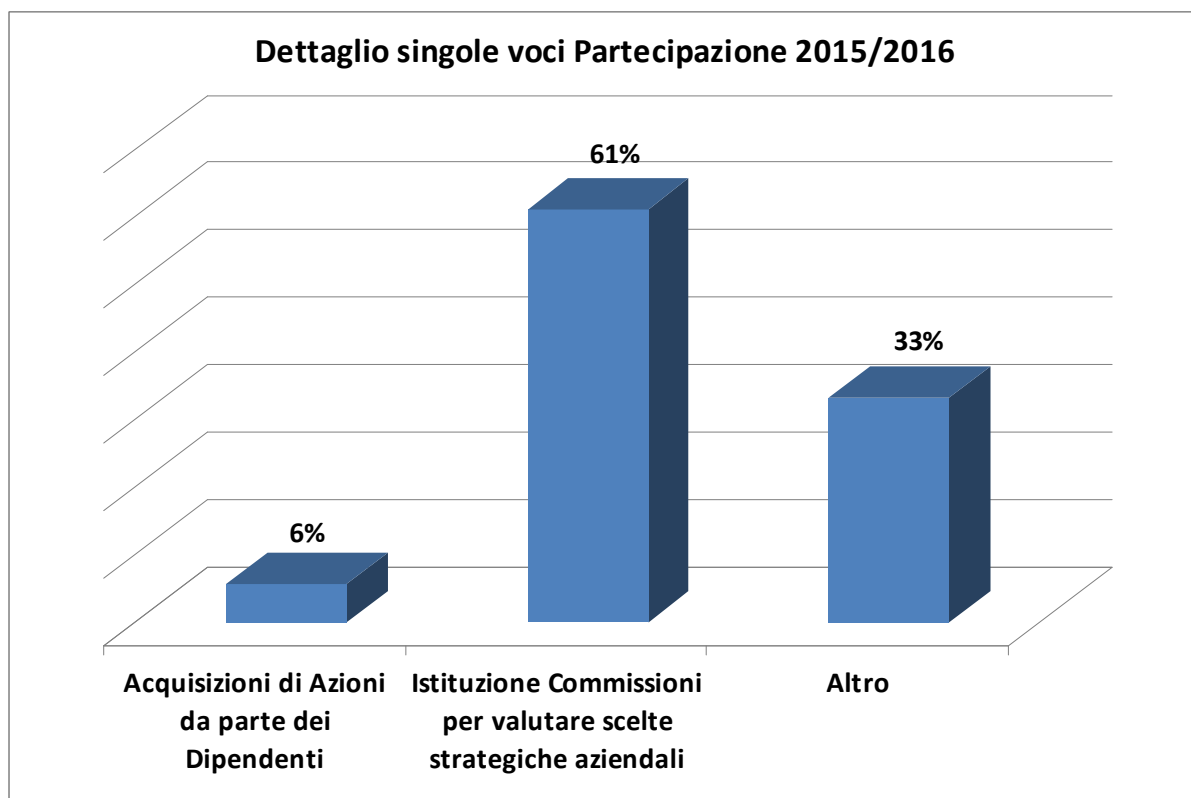
Il nostro modello di rilevazione ha puntato fin ora l'attenzione soprattutto sulle forme di partecipazione strategica e azionarie ma è stato meno attento a cogliere la dimensione della partecipazione organizzativa e operativa. Tanto è vero che questa forma di partecipazione è recensita nel capitolo organizzazione del lavoro. Si tratta di un limite perché la partecipazione gestionale è importante e perché in una struttura produttiva di piccola e piccolissima azienda mentre è complicata la partecipazione strategica è molto più attuabile la partecipazione organizzativa gestionale.

Sarà necessario, anche alla luce sulle norme sulla detassazione dei premi di produttività adeguare il nostro modo di catalogare la materia.

A partire da queste premesse è giusto riconoscere che gli accordi sulla partecipazione strategica sono stati rari nel corso del biennio 2015/16 risultando limitati all'1% dei casi (*grafico 5*).

Le forme con cui si è cominciato ad affrontare la tematica risultano limitate (*grafico 64*) alla istituzione di commissioni per valutare le scelte strategiche delle aziende (61%). Residuali risultano essere gli accordi che prevedono la partecipazione azionaria.

Grafico 64- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Partecipazione"
 (% sul totale degli accordi sulla "Partecipazioni")



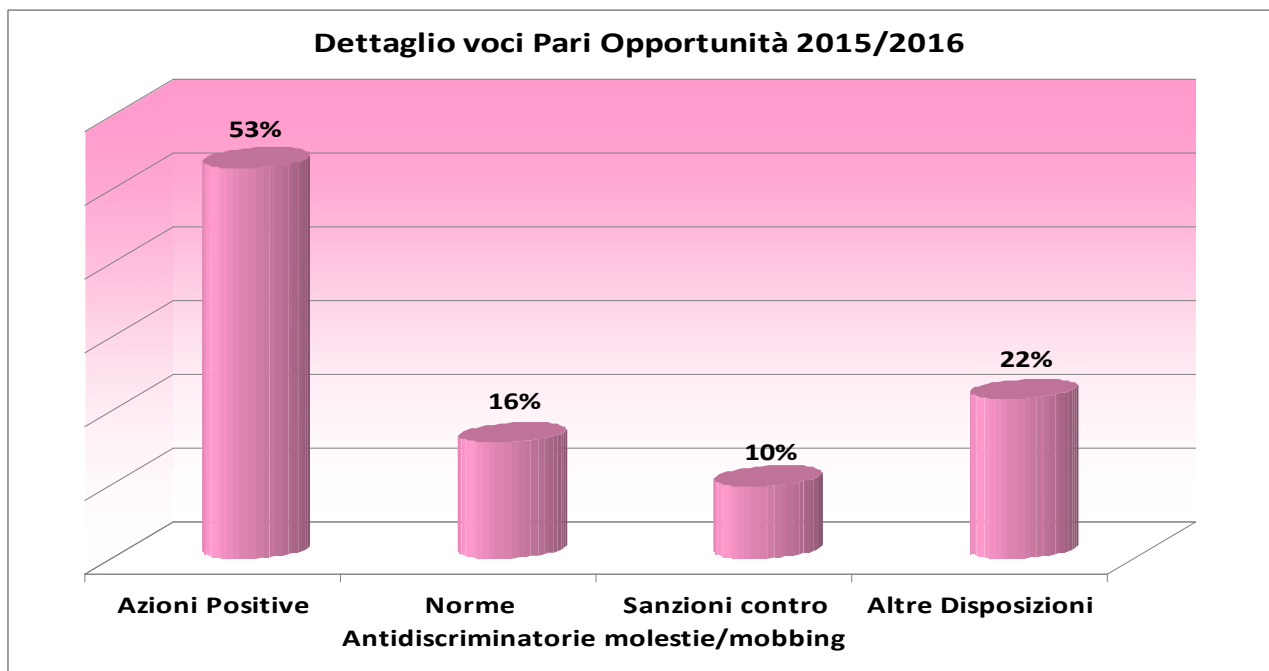
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Cisl Nazionale

PARI OPPORTUNITÀ

Il tema relativo alle Pari Opportunità che ha trovato spazio nel 3% degli accordi nel 2016 e nel 2% nel 2015, si è concretizzato in una serie di impegni eterogenei (abbattimento di barriere architettoniche, istituzione di sportelli di consulenza per i lavoratori disabili, formazione e promozione in azienda di azioni positive, disponibilità ad agevolare con forme di flessibilità oraria le esigenze di cura dei lavoratori, monitoraggio sull'attuazione delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità in azienda, disponibilità a valutare progetti finalizzati a conciliare il lavoro e la cura della famiglia)⁶.

I tre argomenti che hanno trovato maggiore attenzione riguardano: le Azioni Positive (53%), le norme antidiscriminatorie 16% sanzioni contro le molestie e/o mobbing nel 10% (grafico 65).

Grafico 65- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Pari Opportunità"
(% sul totale degli accordi sulle "Pari Opportunità")



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

⁶ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

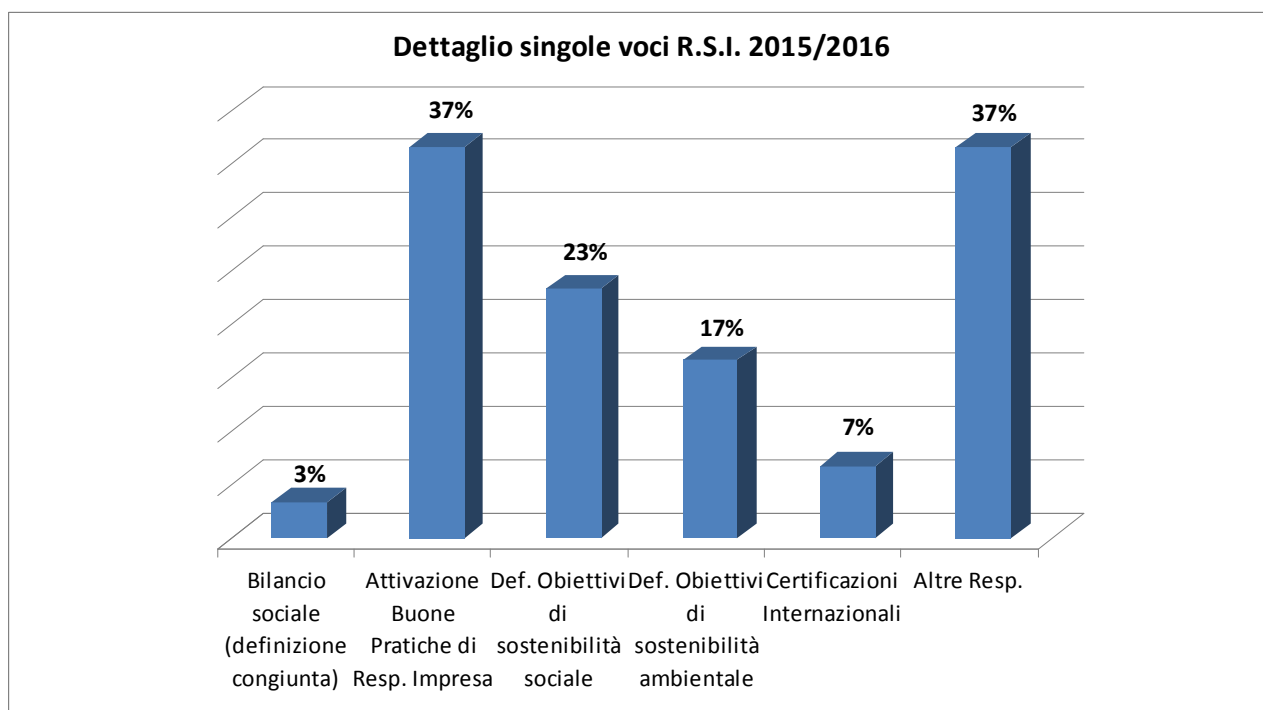
RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Sotto il titolo responsabilità sociale dell'impresa sono compresi argomenti molto diversi: dal bilancio sociale, ai codici di condotta alla sostenibilità sociale e ambientale. Forme strutturate di responsabilità sociale sono state realizzate solo in aziende di una certa classe dimensionale e quindi poiché il nostro osservatorio raccoglie in maggioranza accordi di aziende medie e piccole i dati sulla materia rischiano di essere sotto stimati. Per questo sono più interessanti i dati qualitativi rispetto a quelli quantitativi.

In modo esplicito la contrattazione della tematica della RSI, risulta marginale riguardando l'1% sul totale degli accordi stipulati nel 2016, e il 2% nel 2015.

Da un punto di vista qualitativo le iniziative più ricorrenti riguardano (grafico 66) l'attivazione di buone pratiche 37% la definizione di obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale (23%). Molti accordi (37%) si limitano a condividere l'impegno per realizzare forme di responsabilità sociale ma non ne specificano i contenuti.

Grafico 66 - Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "R.S.I"
(% sul totale degli accordi sulle "R.S.I")

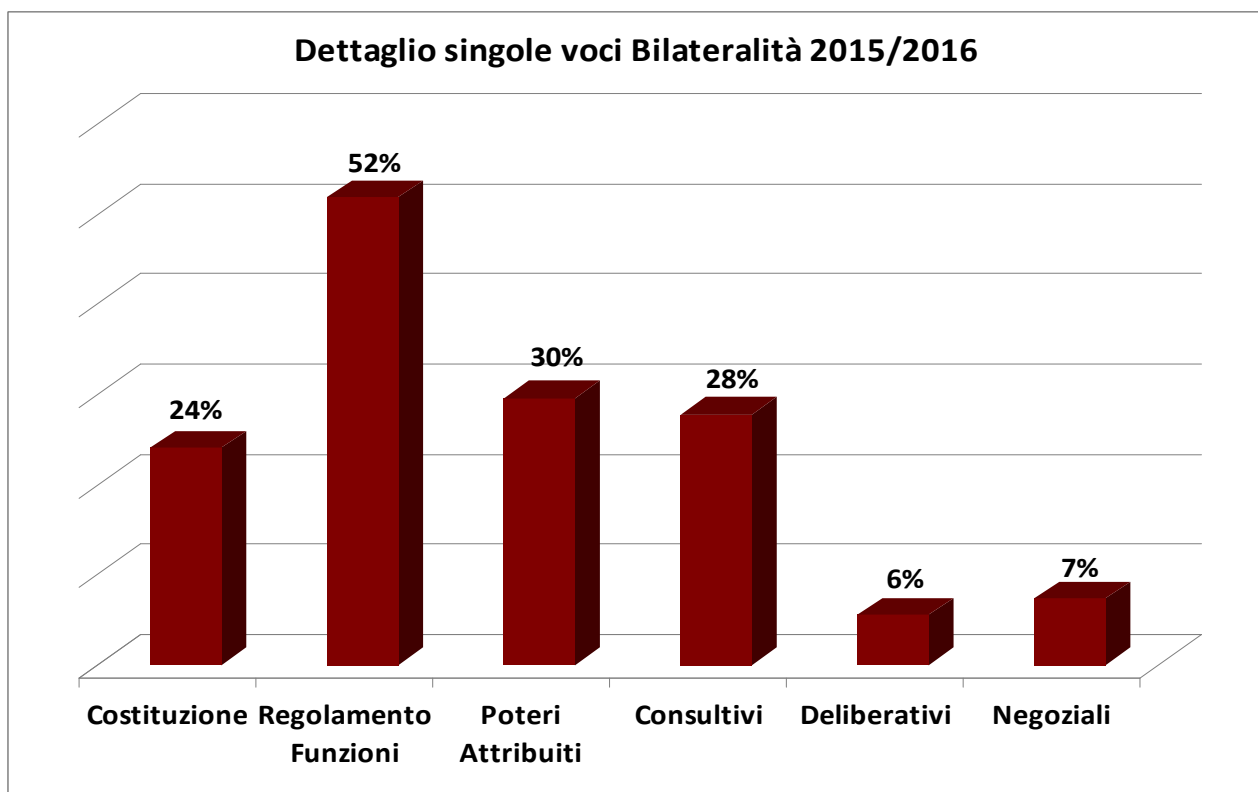


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

BILATERALITÀ

La bilateralità per essere efficace necessita di un bacino di riferimento adeguato. Ecco perché una sua diffusione a livello nazionale o territoriale non corrisponde ad una pari vivacità a livello aziendale. Anche se è utile ricordare che in alcuni casi a livello aziendale il welfare si caratterizza come una modalità per realizzare la bilateralità. Con questa premessa e tenendo conto della bassa percentuale di accordi in materia le forme che si sono realizzate riguardano la costituzione di Organi paritetici e bilaterali di vario tipo in azienda, 3% nel 2016, 2% nel 2015 (grafico 67). Nei casi in cui è stata prevista il 52% ne definisce le funzioni e il 30% anche i poteri, che nella maggior parte risultano essere consultivi (28%).

Grafico 67- Frequenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Bilateralità"
(% sul totale degli accordi sulle "Bilateralità")



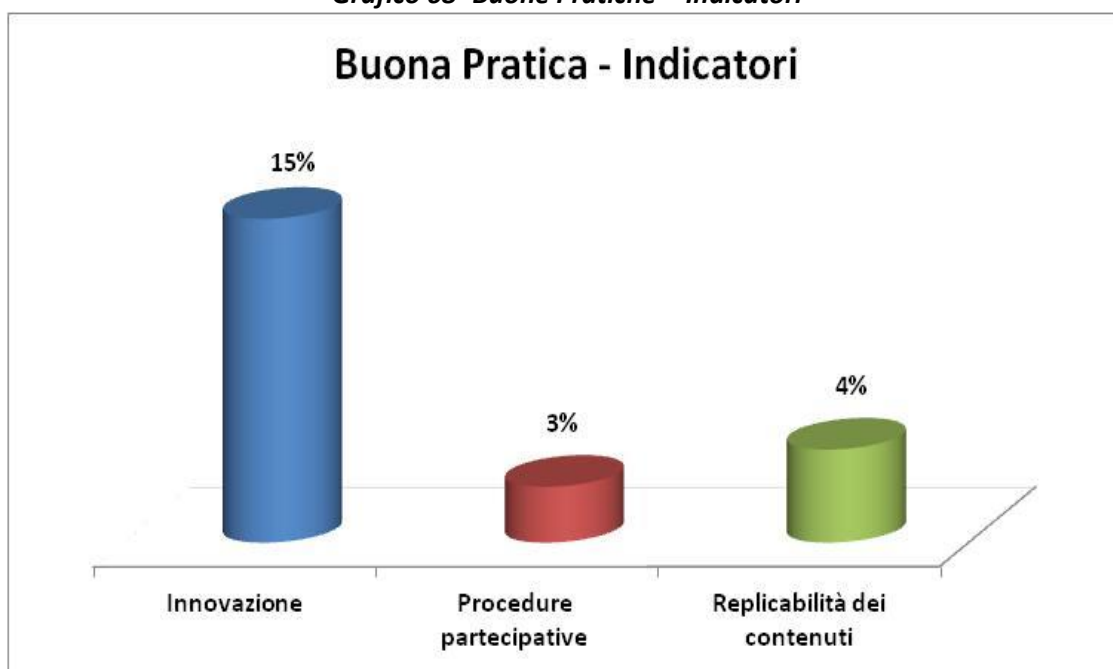
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

BUONE PRATICHE

Sono tanti gli accordi che hanno il segno dell'innovazione contrattuale, in virtù delle responsabilità e capacità progettuale che le parti hanno saputo mettere in campo per trovare soluzioni condivise orientate a favorire la maggiore produttività e competitività del sistema impresa in un contesto di sostenibilità sociale.

I criteri che sono stati utilizzati per individuare le buone pratiche sono l'innovazione (15%) la replicabilità dei contenuti in altri contesti territoriali e/o settoriali (4%), le procedure partecipative (3%). (*grafico 68*).

Grafico 68- Buone Pratiche - Indicatori



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

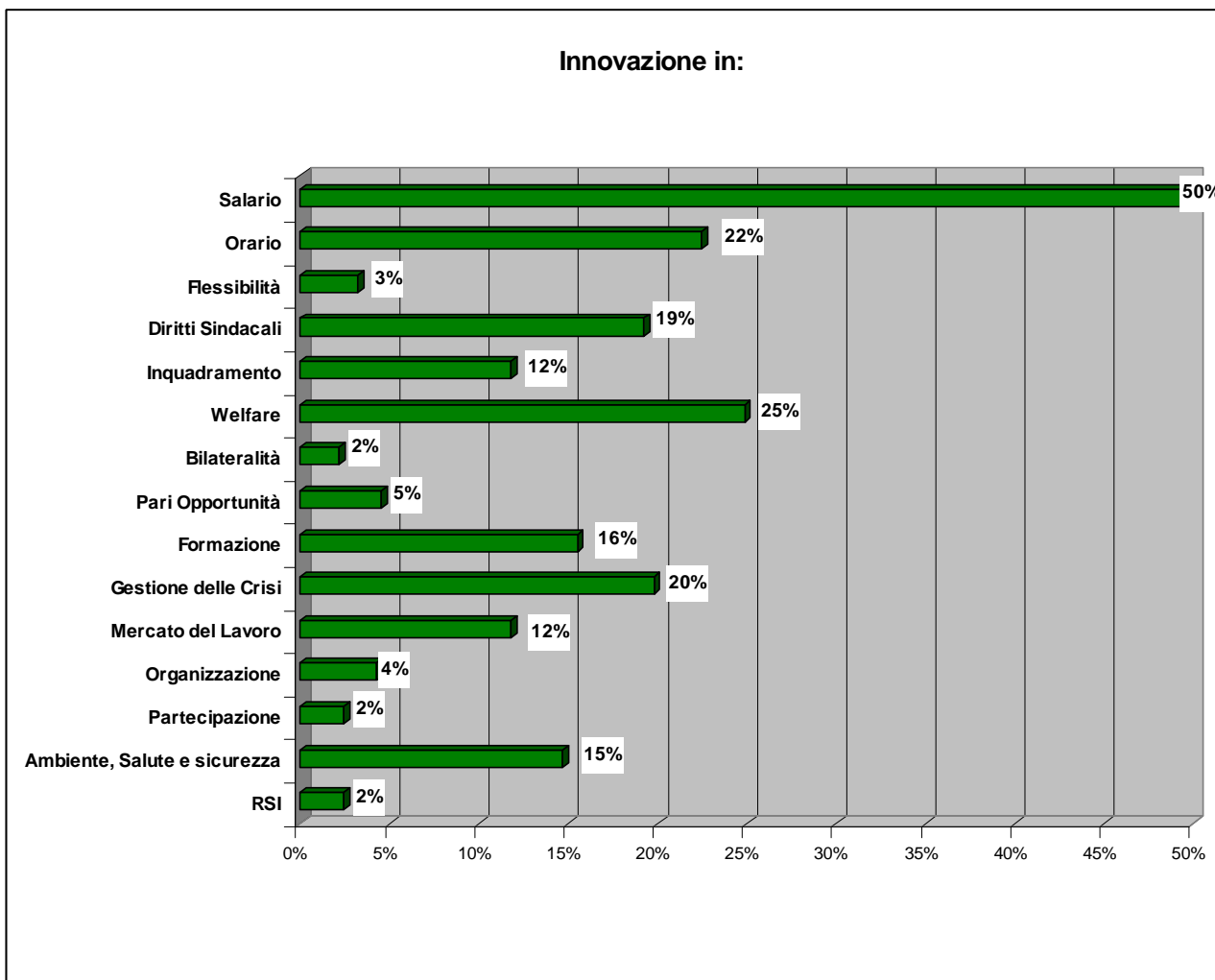
In OCSEL ne sono state segnalate n° 383 (307 nel 2016, 76 nel 2015) che rappresentano il 18% sul totale complessivo degli accordi stipulati negli anni 2015-16.

Il 98% di questi accordi contiene elementi innovativi in tema di:

- Salario (50%);
- Welfare (25%);
- Orario di lavoro (22%);
- Gestione delle crisi Aziendali (20%)
- Diritti Sindacali (19%)
- Formazione professionale (16%);
- Ambiente Salute e Sicurezza (15%);

- Inquadramento e MdL, (rispettivamente 12%)
- Pari opportunità (5%)
- Organizzazione del lavoro (4%)
- Flessibilità (3%)
- a seguire altri temi (grafico 69).

Grafico 69- Buone Pratiche - Innovazione



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

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Dall'analisi comparata dei **2.094 accordi contrattuali** decentrati registrati dal nostro osservatorio per gli **anni 2015 e 2016** emergono diverse indicazioni in discontinuità con la contrattazione del recente passato, segnata prevalentemente dalla gestione degli effetti della dura crisi recessiva, nonché tendenze innovative e di cambiamento dei contenuti della contrattazione stessa.

In generale in questi 2 anni la contrattazione decentrata intensifica il proprio dinamismo. Possiamo dire che questa **contrattazione del post-crisi** è caratterizzata da una ripresa quantitativa dell'attività contrattuale in tutti i settori merceologici, non solo in quelli tradizionali o a consolidata esperienza contrattuale.

La contrattazione supera le caratteristiche difensive che per lunghi anni l'hanno vista concentrarsi quasi esclusivamente nella gestione degli ammortizzatori sociali e degli strumenti per la difesa dell'occupazione minacciata dagli effetti della recessione, per tornare ad essere uno strumento di regolazione attiva dei nuovi equilibri tra impresa e lavoro.

La crisi pervade ancora alcuni settori e aziende, ma l'osservatorio registra nel biennio 15/16 una **netta inversione dei contenuti della contrattazione in favore di tematiche molto più ricche (salario, welfare, orari e mercato del lavoro su tutti)** dimostrando come si sia ripresa una contrattazione positiva e acquisitiva in modo più sostenuto e diffuso di quanto le cronache sindacali hanno raccontato in questi ultimi 2 anni.

Appare evidente come impresa e lavoro, pur ancora segnate fortemente dalle condizioni degli ultimi anni, ricerchino nella contrattazione convenienze reciproche in favore della competitività, del miglior contributo del lavoro ai nuovi risultati che le imprese prospettano e ad un più tangibile benessere economico ed organizzativo dei lavoratori.

Il fatto che la contrattazione tutta, ma soprattutto quella decentrata, non sia stata fiaccata e fortemente ridotta dalla durezza della crisi economica costituisce per la Cisl e per tutto il sindacato una buona notizia e una leva positiva su cui investire nell'immediato futuro.

La contrattazione è chiamata a gestire quella grande trasformazione che il lavoro sta vivendo sotto la spinta delle innovazioni tecnologiche-digitali, demografiche ed organizzative.

In questo senso la contrattazione aziendale **non si limita ad esercitare le funzioni di decentramento contrattuale** previste dai singoli CCNL, ma assume sempre più lo spazio di più piena regolazione dei rapporti di lavoro, aumentando l'intervento su più materie e disegnando una pluralità di soluzioni crescenti. La contrattazione prende piede e si rilancia soprattutto in quanto in grado di **confezionare soluzioni personalizzate ed adatte** alla stagione che le imprese in modo diversificato stanno vivendo. I cicli

di vita delle imprese sono sempre più brevi e instabili, ma soprattutto anche nell'ambito di medesimi settori o comparti le stesse vivono in questo post-crisi andamenti e congiunture molto differenziate.

Dal nostro osservatorio emerge la sensazione che il **tasso di copertura della contrattazione decentrata** sia decisamente superiore a quanto comunemente considerato sia dalle parti sociali che da diversi analisti della contrattazione.

I 2.094 accordi aziendali censiti sono certamente una parte minoritaria di tutta la contrattazione decentrata aziendale svolta nel biennio considerato ed essi corrispondono ad una popolazione lavorativa di oltre 753mila addetti coinvolti.

Questo rapporto non effettua analisi di dettaglio rispetto ai risultati della contrattazione territoriale (che sarà oggetto di un rapporto successivo dedicato), che in settori come l'edilizia, l'artigianato, l'agricoltura, ma anche la cooperazione sociale e il turismo ha mantenuto nonostante la crisi un proprio ruolo attivo, arrivando a dare copertura contrattuale ad importanti fasce di lavoratori inseriti nel mondo delle PMI.

Già in ogni caso proprio i dati di questo report dimostrano come **la contrattazione aziendale abbia permeato le PMI** molto più di quello che comunemente si sia ritenuto, visto che ben il 41% degli accordi analizzati sono stati realizzati in imprese come meno di 50 addetti, mentre una quota significativa di questo spaccato riguarda addirittura aziende con meno di 20 addetti.

Se si considerano le naturali difficoltà a raccogliere e valorizzare la contrattazione del vasto mondo delle PMI, si può convenire sul fatto che la realtà della contrattazione decentrata è ormai fortemente estesa e non rappresenta più un ambito minoritario e marginale della contrattazione.

Analogamente la contrattazione decentrata, dai dati del nostro osservatorio, **sembra oramai essere vivace in tutti i settori merceologici, a partire dal terziario** dimostrando come questa non sia più solo una rilevante attività sindacale presente nei comparti manifatturieri tradizionali. Infatti va rilevato come nel settore del commercio e dei servizi si stia svolgendo una attività contrattuale intensissima e in via di diffusione, che richiederebbe un relativo e particolare approfondimento.

Maggiormente disomogenea è invece la distribuzione territoriale della contrattazione, in quanto al di là del significativo peso della contrattazione di gruppo nei dati dell'osservatorio (questa pesa per il 32% degli accordi complessivi e generalmente riguarda unità aziendali presenti in diverse parti del paese), la pura contrattazione aziendale sembra svolgersi in modo maggiormente significativo nel Nord del paese, arrivando a segnare percentuali molto ridotte nel Sud e nelle isole.

Questo squilibrio territoriale è addirittura accentuato se si prende in considerazione la sola contrattazione salariale, che ancora di più sembra concentrarsi quasi unicamente nelle aziende del Nord del paese.

Si tratta di una questione non sempre adeguatamente analizzata, che incide gravemente sulle disuguaglianze e sugli squilibri territoriali e che la Cisl e il sindacato tutto devono saper approfondire e riprendere, al fine di costruire risposte utili.

La contrattazione decentrata sembra svolgersi con modalità, tempi e procedure più fluide e diverse da quelle tradizionali del passato. Se classicamente essa si concentrava in rinnovi di contratti aziendali unici, omnicomprensivi e collocati temporalmente a metà tra i vari rinnovi dei CCNL di settore, oggi siamo di fronte ad una pluralità di modalità di contrattazione e a tempistiche non più prefissate. Si contratta in sostanza quando serve, quando vi sono le condizioni, quando le parti individuano problemi e adottano soluzioni condivise.

Indicativo di questa tendenza è proprio il fatto che questo report registra un numero di accordi (2.094) di gran lunga superiore al numero di aziende interessate (1.478), segno evidente che in una rilevante parte di queste si sono negoziati più di un accordo nel biennio considerato.

La contrattazione è quindi più adattiva, gli accordi diventano maggiormente mirati e legati a condizioni specifiche condivise dalle parti, non sempre la contrattazione si svolge su piattaforme poste dalle organizzazioni sindacali, ma spesso anche a causa di iniziative aziendali.

La contrattazione decentrata non si sostanzia solo in classici rinnovi di accordi aziendali esistenti, come nel passato, ma si svolge anche ad integrazione o in sviluppo di intese già esistenti, in modo più residuale anche in deroga alla contrattazione nazionale.

L'azione delle organizzazioni sindacali presente negli accordi registrati dal nostro osservatorio vede una sostanziale **centralità della gestione unitaria della contrattazione aziendale**. Sono del tutto residuali e isolati casi di conflitto tra le organizzazioni presenti. Le pratiche prevalenti vedono il governo unitario della contrattazione decentrata come un valore e una condizione utile.

Va sottolineato come un ruolo maggiormente trainante sembra essere svolto dalle organizzazioni sindacali di categoria rispetto alle RSU o RSA, sia nelle aziende rilevanti che in quelle di minori dimensioni. E' forse a causa anche della complessità delle materie che via via la contrattazione affronta (welfare integrativo, procedure di gestione delle crisi, premi di risultato, ecc.) che la contrattazione sembra viaggiare più sulle gambe dei sindacati che su quelle dei delegati aziendali, ma anche questo è un tema di relativo squilibrio interno alla attività delle categorie che deve essere successivamente ripreso.

Per quanto riguarda le tematiche regolate dalla contrattazione decentrata che l'osservatorio analizza, come già accennato il biennio 2015/2016 segna una netta inversione di tendenza nel peso dei singoli istituti, dimostrando il prevalere di una contrattazione più rivolta allo sviluppo che alla crisi.

Infatti di nuovo in questo biennio **il salario costituisce l'argomento maggiormente trattato** nella contrattazione analizzata, presente nel 43% degli accordi analizzati e con un balzo di 20 punti percentuali rispetto alla contrattazione del biennio precedente.

E' questo certamente il principale indicatore della ripresa di dinamismo e del cambio di segno della contrattazione più recente. Ma emerge soprattutto una contrattazione salariale in discontinuità con quella passata, dove i premi di risultato variabili prevalgono rispetto ad altre forme di salario fisso o di indennità e

soprattutto gli stessi cominciano ad essere in prevalenza distribuiti non più uguali per tutti ma in modo riparametrato.

La contrattazione delle ristrutturazioni e delle crisi occupazionali rimane un elemento importante della contrattazione decentrata, ma se nel biennio precedente riguardava quasi 2/3 degli accordi analizzati ora essa interessa poco più di 1/3 delle imprese che contrattano.

Non sono poche dunque le imprese che devono ancora affrontare questioni problematiche che impattano sull'occupazione, ma si tratta soprattutto del riposizionamento che le stesse devono affrontare rispetto alle nuove leve di competitività che si stanno determinando nei mercati.

Il welfare contrattuale ha ormai assunto rilevanza e centralità che richiedono consapevolezza e impongono a tutto il sindacato di non guardare solo in modo episodico allo stesso. In un solo biennio sono raddoppiati (dal 10% al 20% del totale) gli accordi aziendali che inseriscono forme di welfare contrattato in azienda.

E' una tendenza che si afferma per vari motivi, a partire dalla convenienza comune di imprese e sindacati nel personalizzare le tutele per la popolazione lavorativa e nel aumentare la percezione positiva delle stesse.

Le misure adottate nel recente passato dalle leggi di stabilità hanno certamente agevolato queste scelte, ma la sensazione è che al di là di queste i contenuti del welfare sono destinati comunque a riempire la contrattazione decentrata.

Su questo tema non emerge un modello di welfare aziendale unico, ma, a secondo delle dimensioni aziendali e delle propensioni delle parti, si punta più sul confezionamento di servizi aziendali particolari piuttosto che alla adesione a forme pre-costituite.

In una fase economica altamente instabile, la negoziazione attorno agli orari di lavoro mantiene una diffusione alta nella contrattazione decentrata. Dalla analisi degli accordi sembra emergere come ormai **la materia degli orari sia regolata in modo completo e rilevante dalla contrattazione aziendale**, puntando più a regolare la distribuzione dello stesso che alla gestione dei singoli istituti previsti dai CCNL.

E' uno dei temi sui quali l'adattamento alle condizioni produttive e di mercato ha fortemente aumentato l'autonomia della contrattazione decentrata rispetto a quella nazionale.

Da sottolineare che un peso crescente sembra essere assunto da una contrattazione dove le parti cercano un aumento delle "flessibilità reciproche" anche a vantaggio delle esigenze dei lavoratori (in particolare in casi di conciliazione vita-lavoro, richiesta di part-time, ecc.).

Il cambiamento che il lavoro e i modi di raggiungere la migliore competitività stanno caratterizzando la vita delle imprese non possono far altro che ridare **nuovo interesse ai temi legati alla organizzazione del lavoro e al mercato del lavoro** nella contrattazione decentrata.

Mai come questo tema si caratterizza sempre più per confronti non solo istituzionali o proceduralizzati, tuttavia cresce negli accordi recensiti la presenza di iniziative in materia.

In particolare è sulla turnistica, sulla mobilità interna, sulla polivalenza e polifunzionalità, sulle mansioni e qualifiche che si contratta in tema di organizzazione del lavoro, fino ad arrivare alla presenza già significativa delle tendenze maggiormente innovative quali sono lo smartworking o la costituzione di gruppi di lavoro per la partecipazione organizzativa dei lavoratori ai risultati di impresa.

Le recenti novità ampiamente introdotte dalla legislazione in tema di tipologie contrattuali e le crescenti esigenze di adattamento da parte delle imprese degli organici alle condizioni variabili di produzione e servizi alla clientela hanno ridato fiato anche all'intervento contrattuale in tema di rapporti di lavoro.

Nonostante gli ampi spazi di autonomia che le aziende hanno su diverse di queste materie, sembra che la contrattazione aziendale voglia dedicarsi da vicino alla gestione delle flessibilità occupazionali offerte dal mercato. E' soprattutto la negoziazione dei contratti a tempo determinato, delle stabilizzazioni a tempo indeterminato di lavoratori già occupati a tempo, della somministrazione, del part time e infine dell'apprendistato l'ordine di priorità delle tipologie contrattuali negoziate a livello decentrato.

La formazione continua e professionale costituisce un filone contrattuale più ridotto ma fortemente innovativo. Le caratteristiche stesse del lavoro che cambia la porteranno a breve ad essere una tematica maggiormente centrale nella contrattazione tra le parti sociali in azienda. Esiste già tuttavia, laddove si contratta, una **consapevolezza interessante circa il governo delle politiche formative**.

Spiccano gli obiettivi di riqualificazione professionale e di riqualificazione per la introduzione di nuove tecnologie tra i contenuti principali delle azioni formative svolte verso i lavoratori, oltre all'assolvimento e al potenziamento delle conoscenze in materia di salute e sicurezza.

Sicuramente tutta l'organizzazione deve riporre maggiore attenzione allo sviluppo delle competenze di delegati ed operatori nell'analisi dei fabbisogni e nel rivendicare e condividere con le imprese un maggiore investimento nella qualificazione dei lavoratori ed un allargamento della platea degli stessi coinvolti in attività di potenziamento delle competenze.

Il coinvolgimento del sindacato nella definizione di programmi ed obiettivi, che tocca secondo i dati dell'osservatorio all'incirca la metà (55%) degli accordi realizzati in materia, deve assumere un peso maggiormente rilevante.

In tema di **ambiente, salute e sicurezza** dobbiamo evidenziare come **la contrattazione decentrata non abbia allentato il proprio raggio d'intervento** a seguito della dura crisi recessiva, come si sarebbe potuto invece temere.

Non solo la frequenza con la quale questi temi vengono rilevati nella contrattazione rimane dinamica e non residuale rispetto alla platea complessiva degli istituti contrattuali trattati, ma nell'ultimo biennio si evidenzia anche un aumento di questa frequenza.

Quanto ai contenuti prevale la contrattazione di attività formative aggiuntive agli obblighi di legge sia per i lavoratori che per gli RLS, nonché in secondo luogo una migliore regolazione dei poteri e dei compiti degli RLS nella gestione delle proprie attività. Ridotta ma innovativa rimane la negoziazione di premi salariali

legati ad obiettivi di sicurezza, infortuni e prevenzione, diffusi soprattutto nei cicli lavorativi maggiormente a rischio.

In tema di **inquadramento** la contrattazione aziendale sembra continuare a riprodurre risultati in **continuità con le politiche degli ultimi anni**. Non si registra una significativa crescita del tema nei dati dell'osservatorio, ma soprattutto la contrattazione rimane sospesa tra attuazione dei rimandi previsti in materia dai CCNL e veri e propri interventi innovativi. Va tuttavia apprezzato come il filone maggiormente trattato risulti essere quello della valutazione e della riconversione delle professionalità, segno che l'innovazione dei sistemi produttivi in alcune aziende trascina l'esigenza di adottare nuovi sistemi di riconoscimento delle competenze.

Marginale rimane la presenza nella contrattazione decentrata di soluzioni legate alla partecipazione strategica e alla responsabilità sociale d'impresa. Si tratta di misure che vengono adottate solo in aziende nelle quali le politiche aziendali permettono di realizzare in via negoziale misure coerenti con questi obiettivi.

Questo report si è concentrato nella valorizzazione dei contenuti della contrattazione aziendale registrata in OCSEL nel biennio di riferimento.

L'impegno di OCSEL è quello di aggiornare nel tempo questo report con ulteriori dati ed accordi relativi al periodo considerato, ma soprattutto sviluppare nuove analisi aggiuntive ed integrative, a partire da quella sulla contrattazione territoriale di secondo livello che caratterizza l'azione di molte categorie a forte concentrazione di PMI, da una migliore rilevazione e presentazione delle buone pratiche contenute nell'osservatorio al fine di dare maggiore visibilità alla innovazione contrattuale.

Le caratteristiche di OCSEL permettono di realizzare una fotografia a largo spettro su tutta la contrattazione che vi viene registrata, superando il limite dei soli accordi integrativi di rinnovo e analizzando in modo più continuativo e approfondito lo sviluppo della stessa.

La fotografia che emerge da questo report è vivace, variegata e sicuramente molto più dinamica di quanto nello stesso dibattito sindacale spesso traspare. Occorre esercitarsi ancor di più in analisi approfondite per restituire ai protagonisti della contrattazione decentrata, sindacalisti di territorio, di categoria e RSU, indicazioni più raffinate e un bagaglio di soluzioni a disposizione.

Lo spirito della banca dati OCSEL, nella quale ogni sindacalista può inserire accordi ma anche consultare quelli esistenti per materie d'interesse, è proprio aperto e biunivoco.

Con le iniziative formative in atto e la newsletter periodica recentemente avviata, il dipartimento si propone di fornire strumenti concreti che raggiungano ogni struttura e ogni sindacalista che voglia misurarsi con la contrattazione decentrata in modo ragionato.

Valorizzare la contrattazione svolta dalle strutture della Cisl deve sempre di più diventare una azione frequente e che permea ogni livello dell'organizzazione. Con questo report vogliamo quindi rilanciare il coinvolgimento attivo di ogni categoria e di ogni struttura per continuare a fare di OCSEL una struttura sempre più viva, consultata da più sindacalisti.



CISL

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ



CISL

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ