



Osservatorio
Contrattazione
Contrattazione

➡ Dopo il congresso più contrattazione per la Cisl

Torna la newsletter di OCSEL per continuare a socializzare con chi nella Cisl si occupa di **CONTRATTAZIONE** di secondo livello. Abbiamo appena chiuso una stagione congressuale straordinaria nella quale spesso la contrattazione decentrata è stata richiamata e messa al centro del modo con cui la Cisl si vuole battere "per la persona, per il lavoro". Abbiamo fatto precedere il momento culminante del congresso confederale di fine giugno con la presentazione del 3° rapporto OCSEL sulla **CONTRATTAZIONE** decentrata svolta negli anni 2015/2016. Un momento importante, scelto non a caso come traino verso il momento congressuale, nel quale abbiamo potuto toccare con mano la ricchezza della contrattazione che negli ultimi anni è tornata a trattare le tutele del lavoro non più solo in chiave difensiva sotto i colpi della crisi ma sempre più su temi vecchi e nuovi (salario, welfare contrattuale, orari) trattati con crescente innovazione. La contrattazione rimane il mestiere principale del sindacato anche in questi tempi di cambiamento. La **CONTRATTAZIONE** va sempre più preparata e giocata con competenze e innovazione. Impresa e lavoro hanno bisogno di risposte nuove sui temi di sempre. Sta a noi contrattualisti saper rispondere in modo adeguato. OCSEL si vuole confermare come non solo un osservatorio di sintesi circa le tendenze della contrattazione ma anche come laboratorio di buone pratiche e di sperimentazione. Siamo a disposizione di tutte le strutture che d'ora in avanti vogliono continuare ad investire in momenti di approfondimento. Sta a tutti voi utilizzare al meglio le grandi potenzialità di questo osservatorio unico nel panorama italiano.

Gigi Petteni - segretario confederale Cisl

➡ L'organizzazione del lavoro

Presentiamo un focus sull'organizzazione del lavoro attraverso la lettura dei Dati OCSEL sulla contrattazione di 2° livello sviluppatasi negli ultimi 2 anni (2015/16).

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 all'organizzazione del lavoro a fronte dei cambiamenti tecnologici ed assetti organizzativi assumendo un peso rilevante** nella contrattazione aziendale.

E' questo un tema molto trattato, anche, nei confronti con le Istituzioni e cresce anche negli accordi recensiti in particolare nel 2014/2015. Nel dettaglio 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 dove il riconoscimento dell'importanza del coinvolgimento dei lavoratori nei processi di innovazione comincia ad affermarsi.

➡ Rapporto sulla contrattazione aziendale della Fim Veneto

Presentiamo in allegato il rapporto sulla contrattazione aziendale svolta in Veneto dalla Fim ed elaborato dalla stessa federazione regionale in occasione del proprio congresso. Si tratta di una analisi su 252 accordi aziendali e che copre il quadriennio congressuale, fornendo un quadro approfondito su come l'azione contrattuale si sia sviluppata in tutte le province della regione nel settore metalmeccanico. Le elaborazioni sono state realizzate dagli stessi referenti della Fim del Veneto che hanno presidiato l'inserimento degli accordi nella banca dati, a dimostrazione di come Ocsel si dimostri uno strumento aperto e a disposizione di tutte le strutture, che sono così autorizzate non solo a caricarvi accordi ma anche ad estrapolare tutti i dati e le indicazioni di loro interesse. Un buon metodo che speriamo sempre più strutture decentrate possano seguire. Il rapporto è molto dettagliato secondo tutte le articolazioni tematiche che Ocsel permette e può permettere anche un confronto con le tendenze generali registrate dai rapporti complessivi. *(In allegato il testo del Report)*

➡ Scheda su accordo DANONE

E' un accordo articolato su vari argomenti. Spazia dalle relazioni sindacali all'organizzazione del lavoro, dall'ambiente alle pari opportunità e alla salute, dal salario per obiettivi al welfare aziendale. Grande attenzione è rivolta alla solidarietà con interventi sulle pari opportunità e ai diversamente abili. *(In allegato il testo dell'accordo)*

➡ Scheda su accordo LUXOTTICA

Accordo qualificante che rilancia gli strumenti di governante bilaterale del welfare, e la costruzione di nuove proposte e servizi attraverso l'analisi dei bisogni dei singoli da identificare con la realizzazione di una survey dedicata. *(In allegato il testo dell'accordo)*

Newsletter n.5

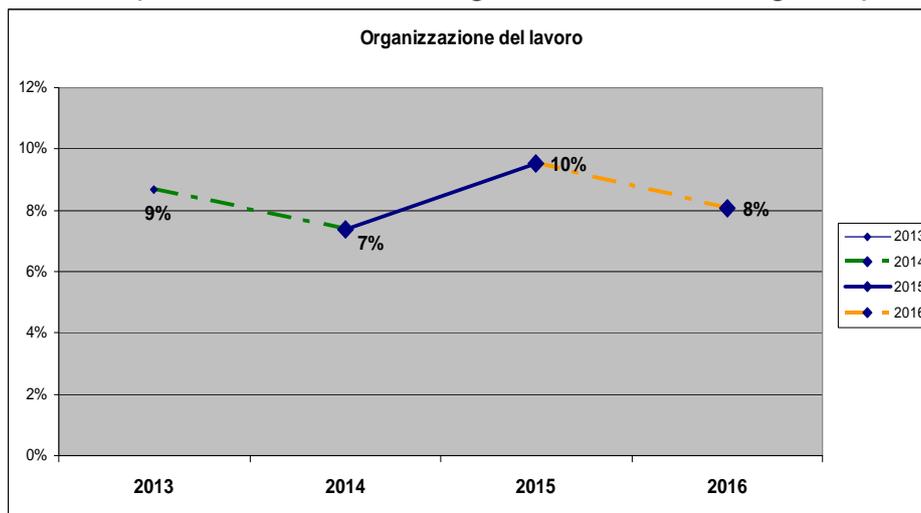


L'organizzazione del lavoro¹

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 1).#

Grafico 1- Organizzazione del Lavoro - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



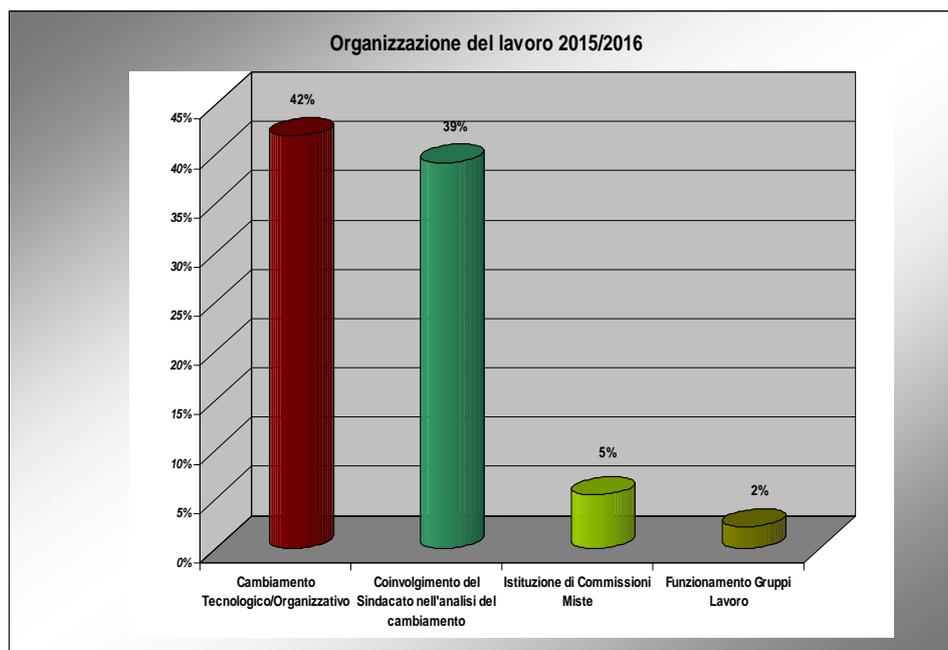
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " – CISL Nazionale.

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 2).

¹ L'Osservatorio sulla Contrattazione di secondo livello - in sigla OCSEL, curato dalla Cisl - Nazionale, raccoglie ad oggi, 7398 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 . L'analisi dei dati, qui fornita , di natura strettamente quantitativa, ha riguardato la produzione contrattuale sviluppatasi negli ultimi 2 anni (n.° accordi totali: 2.094).

Grafico 2– 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.

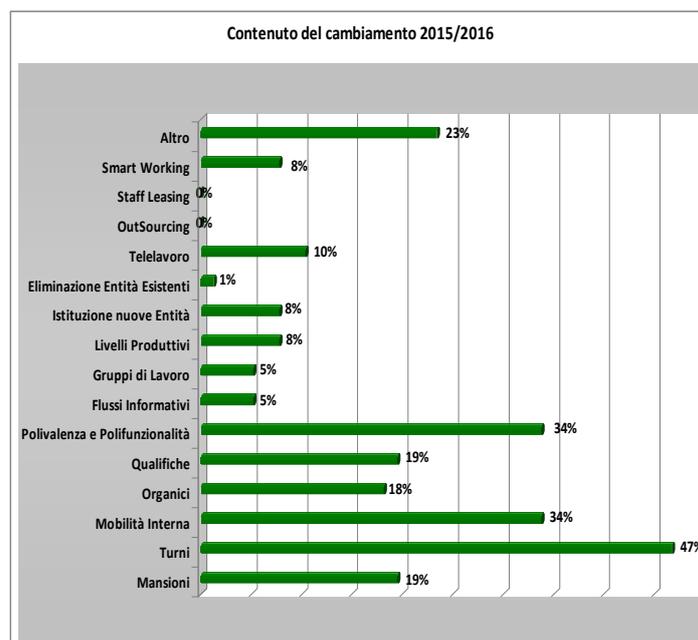
Nella percentuale del 10% si attesta il ricorso al *Telelavoro*. Molte aziende riconoscono che il *Telelavoro* è una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e al tempo stesso in grado di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità 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 3*).

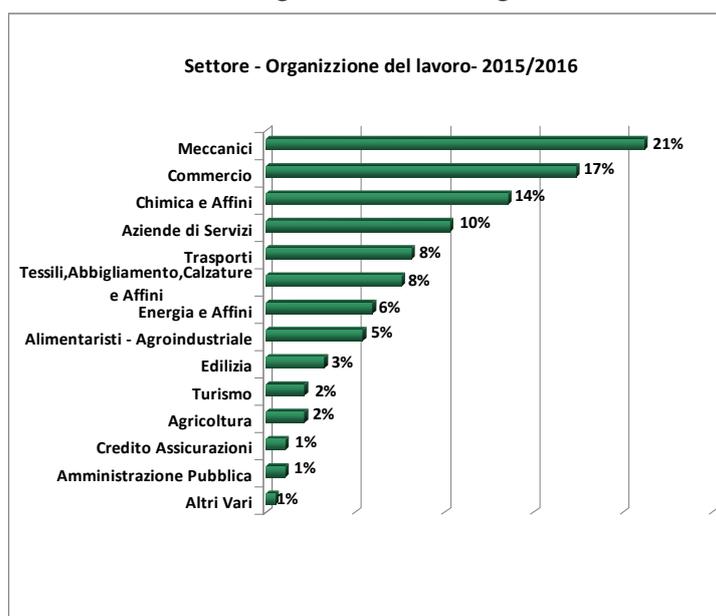
Grafico 3– Contenuto del cambiamento-
 (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto
 "Organizzazione del Lavoro" negli anni 2015-16)



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 4).

Grafico 4- Ripartizione settoriale degli Accordi sull'Organizzazione del Lavoro 2015-16



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

Scheda su accordo DANONE

Azienda: DANONE

Dipendenti: oltre 200

Data di stipula: 30 gennaio 2017

Scadenza: 31 dicembre 2019

Regione: Lombardia

Provincia: Milano

Settore: alimentare

Contesto in cui si è svolta la contrattazione: L'azienda ha una tradizione di contrattazione aziendale. Il precedente accordo era scaduto il 31/12/2015 ed era stato prorogato fino al 31/12/2016.

Sviluppo del negoziato: la piattaforma era stata inviata il 15 novembre 2016 e la trattativa svoltasi fra la Direzione aziendale, assistita dall'Assolombarda, e la Rsu, assistita dalla FAI Cisl, è stata molto rapida tanto che l'accordo è stato sottoscritto in meno di due mesi.

Natura dell'accordo: è un classico rinnovo di un accordo precedente giunto a scadenza

Risultati e valutazioni: è un accordo articolato su vari argomenti. Spazia dalle relazioni sindacali all'organizzazione del lavoro, dall'ambiente alle pari opportunità e alla salute, dal salario per obiettivi al welfare aziendale. Grande attenzione è rivolta alla solidarietà con interventi sulle pari opportunità e ai diversamente abili. L'accordo distingue il tema del salario da quello del welfare e all'interno del welfare distingue fra le prestazioni universali (rivolti a tutti i dipendenti) e quelle individuali cui i lavoratori possono accedere tramite la trasformazione di una parte del premio in welfare.

Scheda su accordo LUXOTTICA

Azienda: Luxottica

Dipendenti: oltre 10.000

Attività: Produzione e commercializzazione occhiali

Settore: occhialeria

Data di stipula: maggio 2017-07-19

Regioni: Veneto, Trentino, Lombardia, Piemonte

Contesto aziendale: L'azienda e le OO.SS. fin dal 2009 hanno definito un sistema di welfare integrativo aziendale che fornisce a tutti i dipendenti una articolata tipologia di prestazioni. Welfare e integrativo aziendale sono stati sempre negoziati in modo separato anche per i vincoli di legge esistenti nel momento in cui sono state definite le prestazioni di welfare a vantaggio dei lavoratori.

Negoziazione: l'accordo è valido per tutti gli stabilimenti del gruppo ma è la somma di tanti accordi di sito. Si è arrivati a questa soluzione per le difficoltà di coordinamento fra le OOSS territoriali e per posizioni non omogenee fra le Organizzazioni.

Genesi dell'accordo: non c'è stata la classica piattaforma ma il duplice interesse delle parti di incrementare le prestazioni di welfare attraverso l'utilizzo delle opportunità e dei vantaggi fiscali offerti dalle leggi di stabilità del 2016 e del 2017.

Risultati: possibilità per il lavoratore di scegliere di destinare tutto o una parte del premio di risultato alle prestazioni di welfare. Regolamentata la destinazione delle somme non utilizzate per il welfare. Le quote optate dai singoli verso prestazioni di welfare vengono incrementate dall'azienda

Valutazione: elemento qualificante, oltre alle opportunità per i singoli lavoratori, è il rilancio degli strumenti di governance bilaterale del welfare, e la costruzione di nuove proposte e servizi attraverso l'analisi dei bisogni dei singoli da identificare con la realizzazione di una survey dedicata.