



Ocsel Newsletter N. 2

del 27 gennaio 2017



[VALORIZZIAMO NEI CONGRESSI LA CONTRATTAZIONE SVOLTA](#)

2017, anno di congresso, pietra sempre miliare nel cammino della Cisl. Noi pensiamo che possa essere una grande occasione per valorizzare il lavoro svolto dai contrattualisti. Dunque non solo riflettere sui cambiamenti ma anche dare voce a quanto stiamo facendo. Nell'ultimo biennio la contrattazione di secondo livello è mutata. Non è più segnata solo dalla crisi, ma anche dai nuovi processi di competitività e di ripresa, aumentano le occasioni di rilancio.

Per questo la Cisl confederale organizzerà nel proprio percorso congressuale un seminario di conoscenza, approfondimento e valorizzazione sugli accordi presenti in Ocsel e su cosa la stagione contrattuale che viviamo ci dice. Per questo ci dichiariamo subito disponibili a collaborare con tutte le strutture di categoria o di territorio che vogliono avere un report sulla contrattazione svolta in previsione del proprio appuntamento congressuale. Sempre ad una condizione, però. Che Ocsel sia sempre più usato, frequentato e veda ogni struttura depositare il patrimonio ricco di accordi fatti.

Gigi Petteni - segretario confederale Cisl



[La gestione delle crisi : i dati 2015/2016](#)

Presentiamo un focus sulla gestione della crisi attraverso la lettura dei Dati OCSEL sulla contrattazione di 2° livello sviluppatasi negli ultimi 2 anni (2015/16). I dati mostrano una diminuzione, seppur graduale, del peso degli accordi di crisi, segno del clima di pur debole ripresa che ha caratterizzato questo biennio.

In crescita nel 2016 la percentuale di accordi che hanno negoziato forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso iniziative di outplacement e/o formazione finalizzate. Restano consistenti il numero di accordi dedicati alla gestione degli ammortizzatori e alle procedure di mobilità, ma sempre più correlati a processi di riconversione industriale. Calano nettamente gli accordi di accompagnamento verso la pensione.

La contrattazione decentrata si sta occupando molto della gestione attiva delle crisi occupazionali.



[Dati del Ministero del Lavoro sugli accordi aziendali e territoriali depositati per la detassazione dei premi.](#)

Il 16 gennaio 2017 il Ministero del Lavoro ha diffuso i dati sul numero dei contratti aziendali e territoriali depositati per ottenere la detassazione dei premi di produttività.

Alla data del 13 gennaio 2017 erano stati depositati 18716 accordi stipulati nel 2015 e 2016.

E' un dato molto significativo che, come dice una nota di Gigi Petteni, testimoniano: "il valore della contrattazione nel nostro Paese e l'intenso lavoro che le parti sociali hanno svolto in ogni settore e territorio per attuare la sfida contenuta nelle ultime leggi di stabilità".



[Aggiornamenti Applicativo OCSEL](#)

Per il dettaglio degli aggiornamenti effettuati nell'applicativo si prega di prendere visione di quanto riportato nel documento in allegato



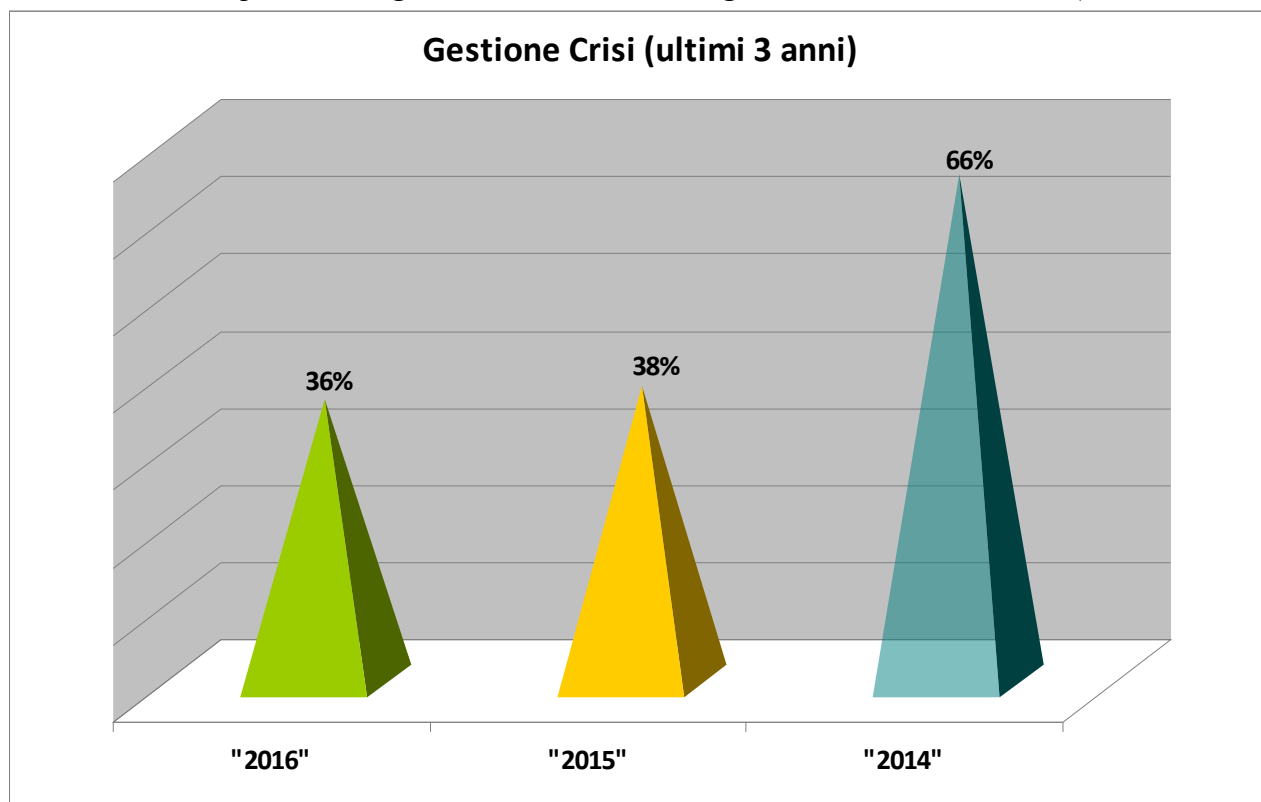
GESTIONE DELLE CRISI AZIENDALI I DATI OCSEL 2015/2016

La contrattazione di 2° livello, nella maggior parte dei casi, ha assunto, in quest'ultimi anni un ruolo difensivo, cercando di controllare i meccanismi di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero, senza intervenire nelle scelte di politica industriale.

Difatti, dall'analisi dei circa 1000¹ accordi complessivi stipulati nel 2015/2016 e presenti in OCSEL – Osservatorio della Contrattazione di 2° livello- della CISL, emerge come uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda è la gestione delle crisi con una percentuale del 38%² nel 2015 e 36% nel 2016 per un numero complessivo di lavoratori pari a 179.830³. Relativamente all'ultimo anno si evidenzia un calo di due punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente e se parliamo i dati con quelli del 2014 meglio si evidenzia una graduale riduzione degli accordi *c.d. difensivi* che inizia dal 2014 (66%) e prosegue fino al 2016, con qualche altalena ed alcune differenze tra territori e settori.

Pur se parte della riduzione è dovuta alla contrazione di risorse destinate alla cassa integrazione in deroga, è innegabile il trend positivo, effetto di una pur debole ripresa (*grafico 1*).

Grafico 1 □ Regolamentazione della materia “Gestione delle Crisi Aziendali” (% sul totale complessivo degli accordi sottoscritti negli anni □2014 □2015-2016)



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

Considerando la ripartizione geografica (*grafico 2*) osserviamo come a stipulare maggiormente accordi di crisi sono le aziende di grosse dimensioni cioè i Gruppi (75% nel 2015 e 76% nel 2016), la cui contrattazione è valida per tutti gli stabilimenti presenti nel territorio nazionale, seguiti dalle intese sottoscritte nelle Regioni del Nord (13 % nel 2016, 10% nel 2015) e nel Centro (10% nel

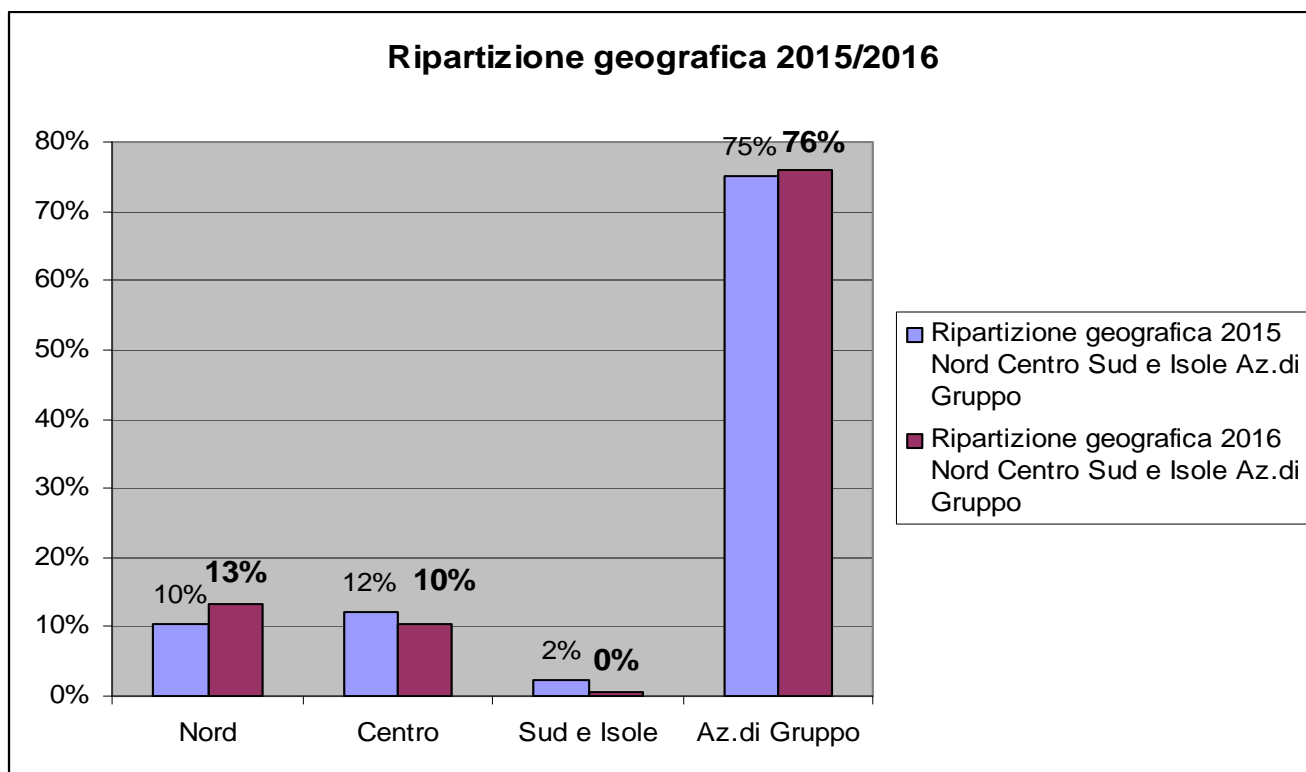
¹ Gli accordi aziendali presenti in OCSEL e stipulati dal 2009 ad oggi sono 5720 di cui nel 2015 n. 470 e nel 2016 n.525 per un totale nel biennio di 995 accordi. I dati sono aggiornati a dicembre 2016

²Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie sul totale degli accordi presenti in banca dati OCSEL

³ Il dato è riferito al numero dei dipendenti di quelle aziende investite dai processi di ristrutturazione e crisi, cui fa capo il relativo accordo di 2° livello.

2016, 12% nel 2015). La bassa percentuale di produzione contrattuale nelle Regioni della macro area sud e isole (2% nel 2015) è dovuta principalmente al minore tessuto produttivo presente in tali territori .

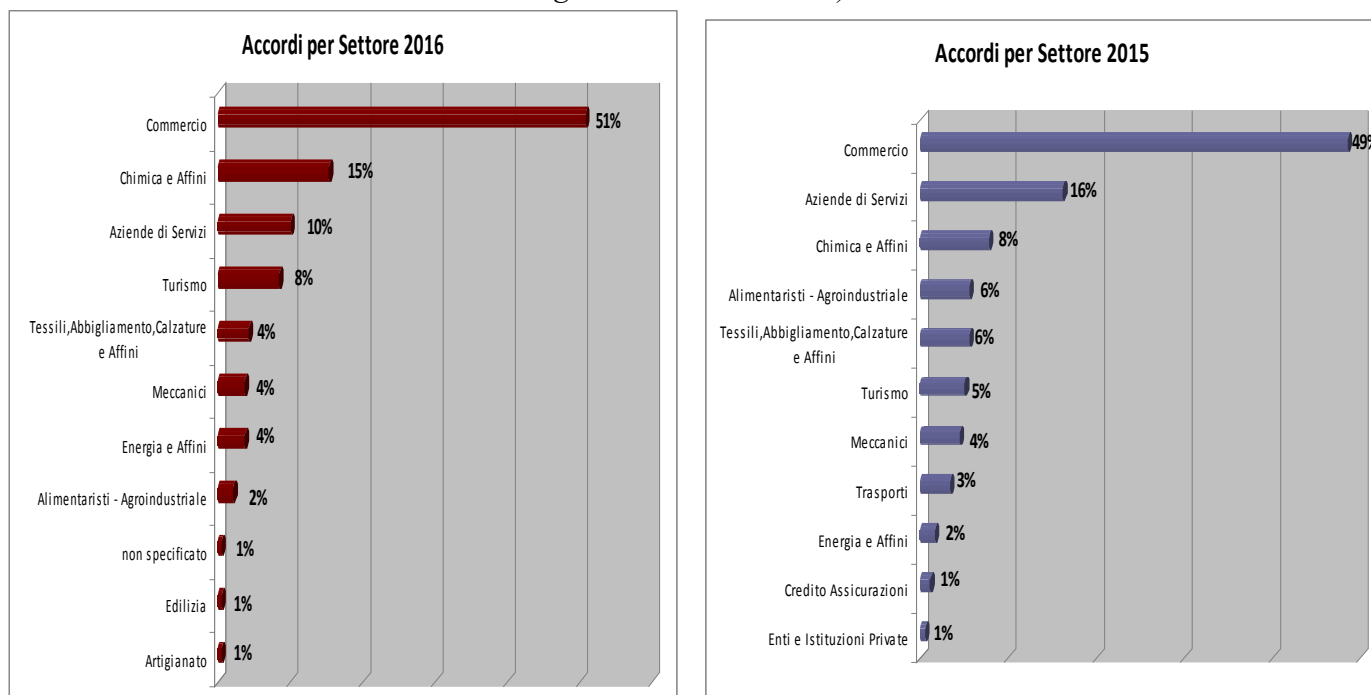
Grafico 2- La Ripartizione geografica degli Accordi sulla “gestione delle Crisi aziendali” (% sul totale degli accordi)



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

Per quanto concerne i settori produttivi, si sono registrate le seguenti variazioni: crescono nel 2016 gli accordi sulla crisi nel settore del Commercio (dal 49% nel 2015 si passa al 51% nel 2016) e nel settore della Chimica e Affini (dal 8% nel 2015 si passa ad un 15% nel 2016) mentre si riducono nel 2016 quelli stipulati in aziende appartenenti al settore delle Aziende di servizi (16% nel 2015, 10% nel 2016) al settore **Manifatturiero** (Tessile- Abbigliamento – Calzature -6% nel 2015, 4% nel 2016). Pressoché stabili le percentuali riguardanti altri settori (grafico 3)

Grafico 3- Ripartizione settoriale degli Accordi sulla “gestione delle Crisi aziendali” (% sul totale degli accordi sottoscritti)



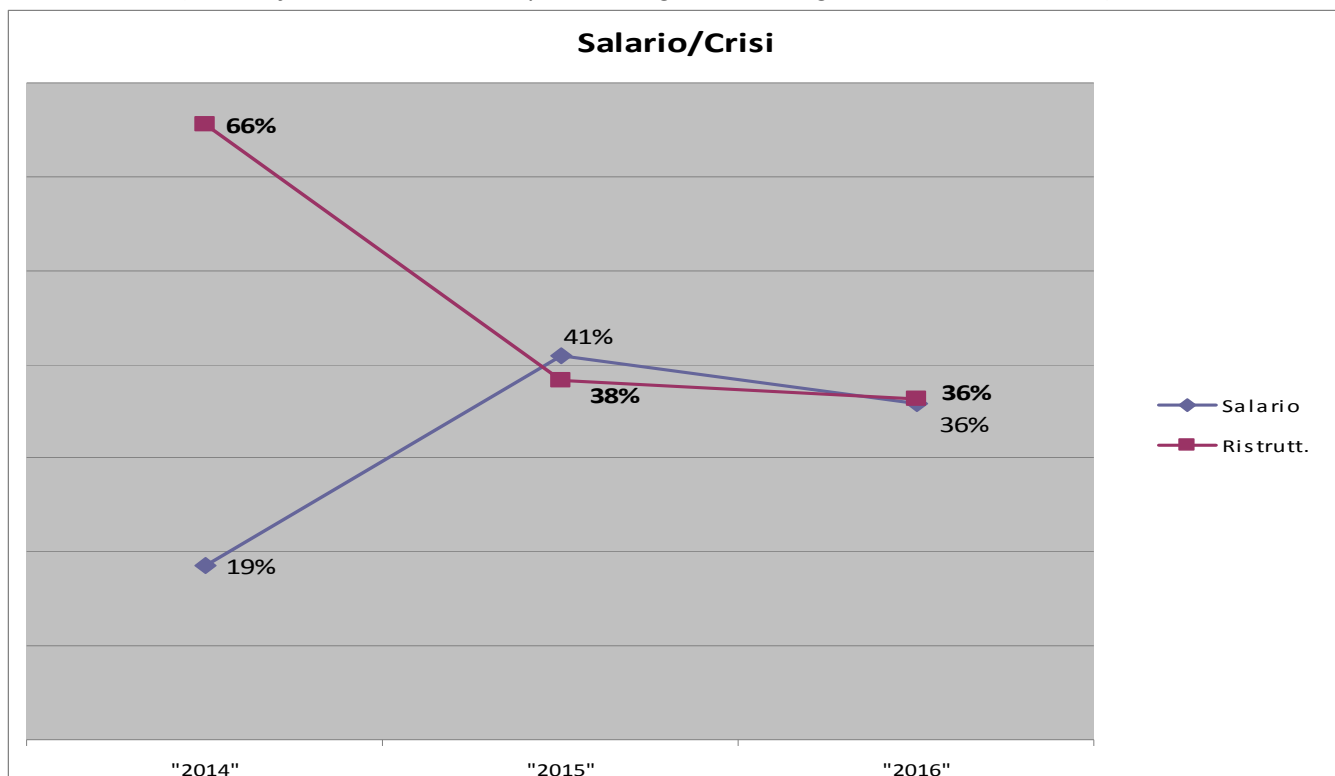
Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - CISL Nazionale

Un altro dato che, tuttavia, nell’analisi dell’area non possiamo non citare è sicuramente la correlazione esistente tra la situazione di crisi dell’impresa e la minore frequenza con cui si contratta la materia del Salario.

Dal *grafico 4 (esteso anche ai dati 2014)* si osserva una notevole ripresa della negoziazione riguardante il Salario dal 2014 al 2015 (dal 19% nel 2014 si passa al 41% nel 2015) a fronte di una minore trattazione delle crisi che passa da un 66% nel 2014 ad un 38% nel 2015. Dal 2015 al 2016, invece, si registra un notevole calo della negoziazione del salario (dal 41% nel 2015 al 36% nel 2016) mentre gli accordi sulla crisi mantengono pressoché la stessa percentuale di ricorrenza.

Emerge, da una parte, una stabilizzazione del numero di aziende che vengono coinvolte nei processi di ristrutturazione, dall’altra se osserviamo il dato relativo al calo nella negoziazione del salario non possiamo non tenere presente che molti CCNL, rinnovati nel biennio in esame prevedono un periodo di non sovrapposizione di un CCNL con un contratto integrativo aziendale, di conseguenza viene prolungata di un anno la validità di accordi precedenti; come non possiamo non riflettere su una crisi che è stata molto selettiva facendo sì che alcune aziende che hanno retto la crisi, altre hanno avuto andamenti stazionari, e una buona parte che continua ancora a pagare non avendo innovato. Il tutto di fronte ad una ripresa generalizzata e ancora debole.

Grafico 4- Salario/Gestione Crisi Aziendali
(% a confronto sul totale complessivo degli accordi negli anni 2014-2015-2016)



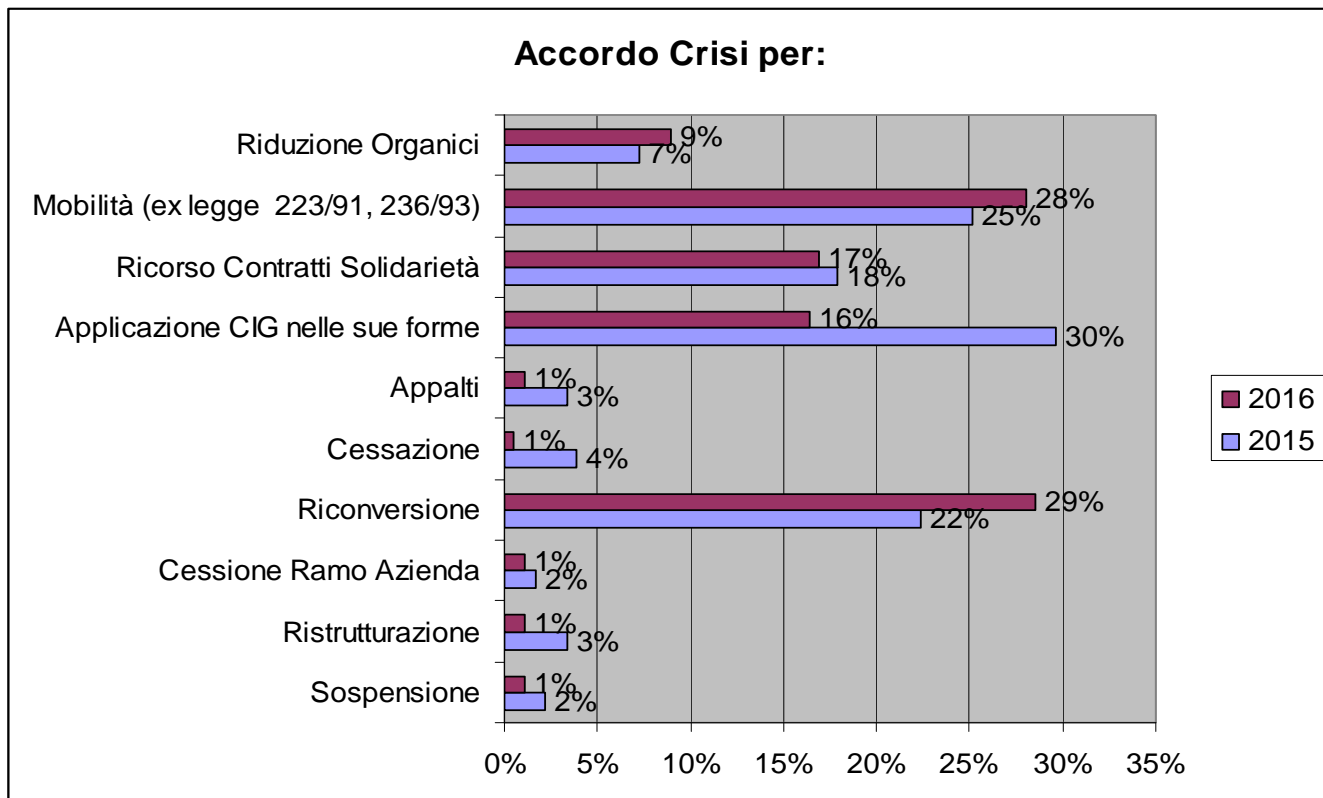
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali (*grafico 5*), si osserva nel 2015 una maggiore negoziazione della Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (30 %) percentuale che si quasi dimezza nel 2016 (16%) E' evidente che la situazione del mercato del lavoro va lentamente migliorando, ma la gestione complessa della cassa integrazione costituisce un terreno ancora molto battuto dalla contrattazione aziendale. Seguono, sempre nel 2016 il ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (28%) percentuale che aumenta di 3 punti rispetto al 2015 (25%), i casi di riconversione aziendale con un 29% , 7 punti percentuali in più rispetto al 2015 (22%). Quest'ultimo è un dato interessante che porta a riflettere sui processi di cambiamento ed innovazione che molte aziende stanno intraprendendo per riposizionarsi sul mercato sempre più competitivo affrontando la crisi e realizzando nel contempo politiche industriali.

Il ricorso al contratto di solidarietà, misura che rappresenta uno strumento molto importante per gestire l'attuale fase salvaguardando il patrimonio professionale e distribuendo il lavoro, mantiene una percentuale pressochè stabile, diminuisce di un solo punto percentuale nel 2016 (17%) rispetto all'anno precedente (18%).

Gli accordi sulla riduzione di organici nel 2016 aumentano di due punti percentuali (7% nel 2015 , 9% nel 2016) .

Grafico 5 □ 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

Gli elevati valori delle quattro sezioni, cassa integrazione guadagni, mobilità ex legge 223/91 e 236/93, riduzione di organici, e ricorso ai contratti di solidarietà vanno messi in relazione con il trend

economico negativo che ha caratterizzato il sistema economico dal 2013 al 2015 e che ha generato pesanti ripercussioni sull'andamento della produzione aziendale e sulle dinamiche occupazionali anche nel 2016.

Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali (CIGO, CIGS, contratti di solidarietà etc...) troviamo anche la negoziazione di forme di garanzie occupazionali, entrambi tipici 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.

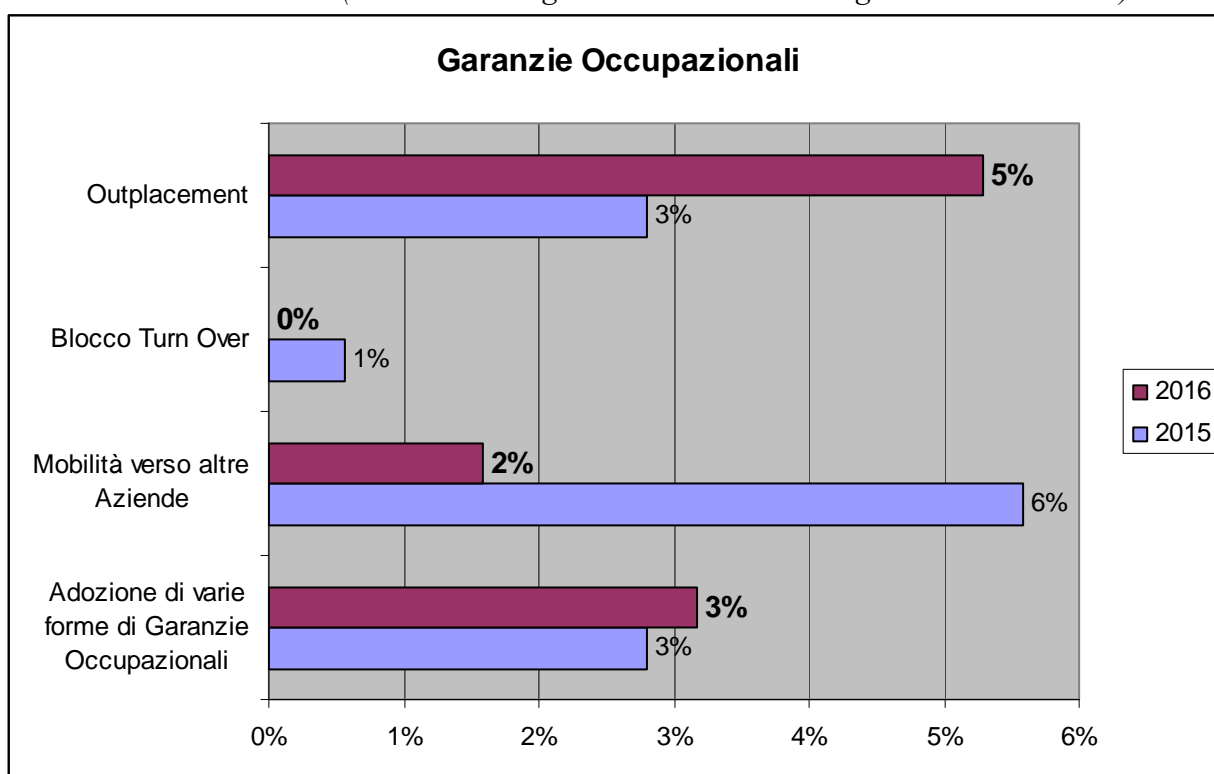
Nel dettaglio (grafico 6) :

- **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 6% 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 (3% nel 2015 , 5% 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. .

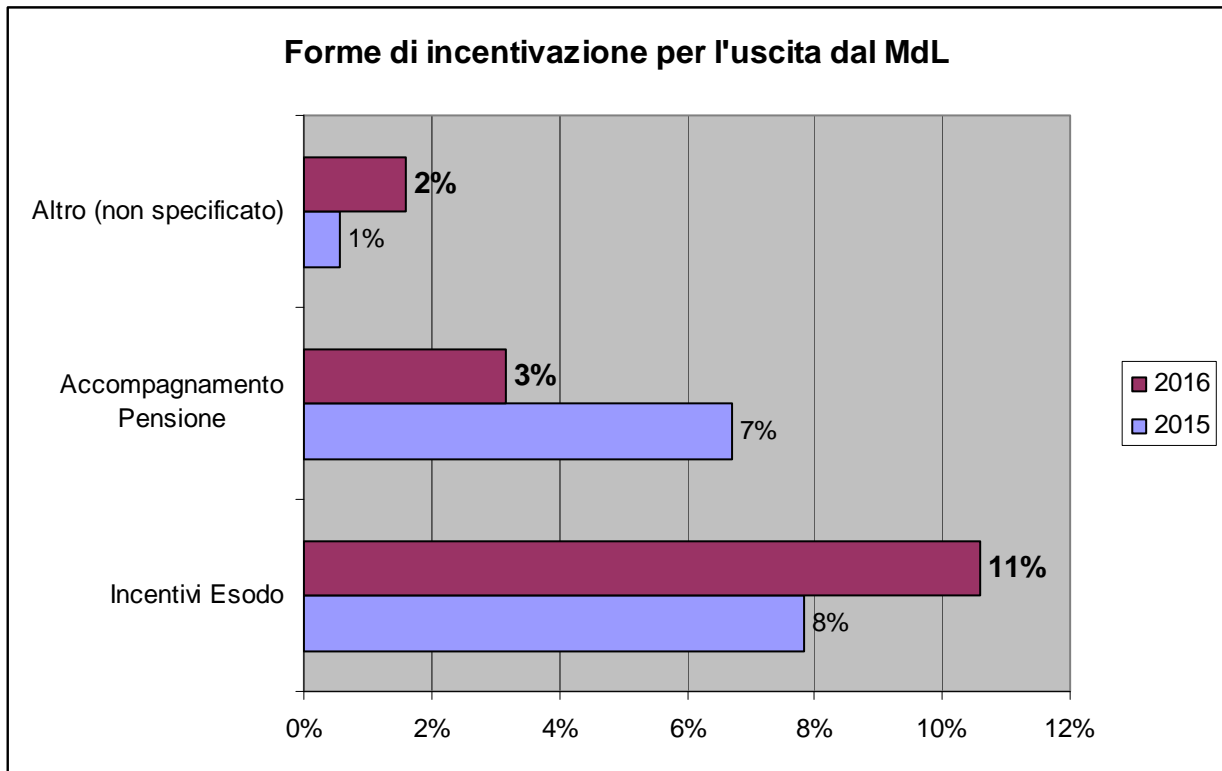
In crescita nel 2016 le forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro (quali: incentivi all'esodo (11% nel 2016 in crescita rispetto al 2015 di tre punti percentuali) mentre diminuiscono nel 2016 gli accordi che prevedono misure di accompagnamento alla pensione (3% nel 2016 in diminuzione rispetto al 2015 di 4 punti percentuali) (grafico 7).

Grafico 6- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" 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

Grafico 7- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" 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

Newsletter N. 2

a cura di: **Anna Rossa Munno**

DATI DEL MINISTERO del LAVORO SUGLI ACCORDI AZIENDALI e TERRITORIALI DEPOSITATI per la DETASSAZIONE dei PREMI.

Il 16 gennaio 2017 il Ministero del Lavoro ha diffuso i dati sul numero dei contratti aziendali e territoriali depositati per ottenere la detassazione dei premi di produttività.

Alla data del 13 gennaio 2017 erano stati depositati 18716 accordi stipulati nel 2015 e 2016.

E' un dato molto significativo che, come dice una nota di Gigi Petteni, testimoniano: "il valore della contrattazione nel nostro Paese e l'intenso lavoro che le parti sociali hanno svolto in ogni settore e territorio per attuare la sfida contenuta nelle ultime leggi di stabilità".

Riportiamo la tabella riepilogativa predisposta dal Ministero del Lavoro suddivisa per Regioni e tipologia di accordi (aziendali e territoriali):

Regione DTL	Aziendale		Territoriale		Totale	di cui 2015
	Totale	di cui 2015	Totale	di cui 2015		
01-PIEMONTE	1.531	933	116	73	1.647	1.006
02-VALLE 'AOSTA	27	17	5	3	32	20
03-LOMBARDIA	4.716	2.863	567	396	5.283	3.259
04-BOLZANO	33	23	3	1	36	24
04-TRENTO	238	131	361	144	599	275
05-VENETO	1.951	1.109	691	325	2.642	1.434
06-FRIULI	463	241	63	4	526	245
07-LIGURIA	347	211	75	55	422	266
08-EMILIA ROMAGNA	2.216	1.490	847	801	3.063	2.291
09-TOSCANA	1.056	684	231	189	1.287	873
10-UMBRIA	206	126	9	4	215	130
11-MARCHE	291	174	48	16	339	190
12-LAZIO	1.002	559	195	146	1.197	705
13-ABRUZZO	234	137	16	4	250	141
14-MOLISE	37	23	4	1	41	24
15-CAMPANIA	332	199	40	30	372	229
16-PUGLIA	176	97	43	12	219	109
17-BASILICATA	73	40	35	17	108	57
18-CALABRIA	56	42	18	7	74	49
19-SICILIA	155	73	57	18	212	91
20-SARDEGNA	131	78	21	3	152	81
TOTALE	15.271	9.250	3.445	2.249	18.716	11.499

UNA LETTURA ATTENTA DEI DATI PERMETTE DI FARE ALCUNE SIGNIFICATIVE OSSERVAZIONI DI MERITO:

- 1) I numeri attestano una significativa vivacità della contrattazione e smentiscono i sostenitori di un declino della contrattazione di secondo livello. E' vero che su 18716 accordi depositati, 11499 si riferiscono a contratti sottoscritti nel 2015 e che di conseguenza i 7217 contratti depositati nel 2016 indicano una riduzione assoluta rispetto all'anno precedente. Il puro dato numerico può trarre in inganno in quanto non illustra alcuni elementi che invece caratterizzano la contrattazione. Il primo riguarda il fatto che la contrattazione di obiettivi economici è legata in modo diretto all'andamento congiunturale dell'economia e alla lenta uscita dalla crisi. La seconda osservazione riguarda il fatto che l'architettura contrattuale in atto prevede una durata pluriennale (in genere 3 anni) dei contratti e quindi un accordo stipulato nel 2015 non ha necessità di essere rifatto nel 2016 e quindi gli accordi sottoscritti nell'ultimo anno sono in genere aggiuntivi rispetto a quelli dell'anno precedente. Infine va ricordato che i dati del Ministero del Lavoro non esauriscono il panorama della contrattazione perché avendo l'obiettivo di registrare i dati per la detassazione non riguardano la contrattazione delle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali che spesso, proprio per la loro specificità, non contengono elementi di carattere economico.
- 2) Un'ulteriore conferma della pregnanza della contrattazione si ricava dalla stima del numero dei lavoratori coinvolti da accordi che prevedono l'erogazione di premi di produttività. Secondo il Ministero si tratta di oltre 5 milioni di lavoratori, cifra significativa se si tiene conto del sistema produttivo italiano caratterizzato dalla prevalenza della piccola impresa.
- 3) Tenendo conto di questa specificità del sistema produttivo italiano risulta interessante e foriero di possibili evoluzioni future il dato relativo agli accordi territoriali. Sono infatti 3445 gli accordi territoriali depositati.
- 4) Un'analisi delle caratteristiche degli accordi permette di evidenziare che su 18716 contratti depositati, 14597 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 10911 di redditività e 8333 di qualità. Risulta quindi che la maggioranza degli accordi prevede la definizione di una pluralità di indici e obiettivi con cui con cui misurare il miglioramento dei risultati aziendali
- 5) Le norme della legge di stabilità per il 2016 (confermata anche per il 2017 con un innalzamento delle cifre) prevede che la cifra detassabile del premio può essere più elevata se le parti hanno definito modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Dai dati del Ministero risulta che 1985 accordi (il 10,6 % del totale) hanno previsto tali modalità di partecipazione.
- 6) Le leggi di stabilità hanno inserito facilitazioni per l'attivazione, anche per via contrattuale e non solo unilateralmente da parte delle aziende, di programmi di welfare aziendale. Risulta che 3872 accordi (il 20,6 % del totale) hanno previsto forme di welfare integrativo. Questo dato tuttavia si riferisce ai soli accordi che hanno previsto la traduzione in welfare integrativo del premio di risultato detassato come previsto dalle norme. In realtà non dimentichiamo che in molte imprese con contrattazione strutturata il welfare contrattuale è già presente da tempo e insieme ai premi salariali. Pertanto l'estensione del welfare nella contrattazione decentrata va ben al di là di questi numeri.

I dati pubblicati dal Ministero sono molto significativi e oltre a riconfermare l'importanza dello sviluppo della contrattazione di secondo livello fanno emergere la necessità di ulteriori approfondimenti per cogliere in tutta la sua valenza e in tutte le sue opportunità tale forma di contrattazione. Tuttavia, proprio per la sua natura di sistema di monitoraggio del sistema della detassazione, esso non può rispondere a tutte le esigenze che una visione sindacale rende evidenti. Entrare ulteriormente nel merito degli accordi, valutare le innovazioni proposte, dare la giusta valutazione anche ai contenuti non direttamente economici della contrattazione e una necessità a cui dobbiamo saper rispondere.

Per questo il nostro osservatorio, l'OCSEL, mantiene intatta tutta la sua validità e merita di essere sviluppato ed esteso a tutte le realtà territoriali e categoriali secondo il programma di sviluppo che abbiamo indicato.

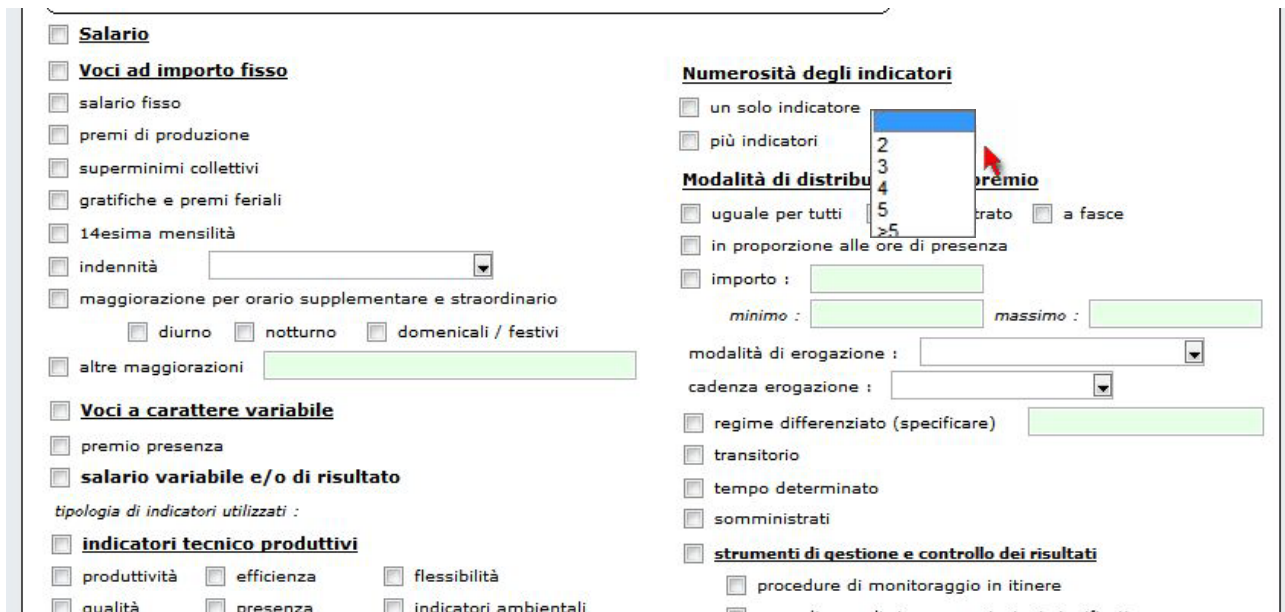
Newsletter N. 2

a cura di: Sergio Spiller

Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

AGGIORNAMENTI OCSEL vers. 4.2.2

nella maschera SALARIO è stata aggiunta la possibilità di specificare il numero degli indicatori (2,3,4 ,5,>5)



The screenshot displays the 'SALARIO' configuration interface, divided into several sections:

- Salario**
 - Voci ad importo fisso**
 - salario fisso
 - premi di produzione
 - superminimi collettivi
 - gratifiche e premi feriali
 - 14esima mensilità
 - indennità (dropdown menu)
 - maggiorazione per orario supplementare e straordinario
 - diurno
 - notturno
 - domenicali / festivi
 - altre maggiorazioni (input field)
 - Voci a carattere variabile**
 - premio presenza
 - salario variabile e/o di risultato
 - tipologia di indicatori utilizzati :
 - indicatori tecnico produttivi**
 - produttività
 - efficienza
 - flessibilità
 - qualità
 - presenza
 - indicatori ambientali
- Numerosità degli indicatori**
 - un solo indicatore
 - più indicatori (dropdown menu showing 2, 3, 4, 5, >5)
- Modalità di distribuzione premio**
 - uguale per tutti
 - in proporzione alle ore di presenza
 - importo : (input field)
 - minimo : (input field) massimo : (input field)
 - modalità di erogazione : (dropdown menu)
 - cadenza erogazione : (dropdown menu)
 - regime differenziato (specificare) (input field)
 - transitorio
 - tempo determinato
 - somministrati
 - strumenti di gestione e controllo dei risultati**
 - procedure di monitoraggio in itinere

Newsletter N. 2

Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità