



SECONDO RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO



A Cura di:
Nicoletta Brachini
Beppe De Sario
Salvo Leonardi

L'evoluzione dell'Osservatorio Cgil- Fdv sulla contrattazione di secondo livello

✓ Lo strumento:

- Consolidamento di un presidio informativo stabile per monitorare e conoscere quanto accade in una sfera vitale per il sindacato e il suo *core business* (l'archivio CGIL sulla contrattazione di secondo livello si compone di 2954 testi siglati tra il 2015 e il 2019)
- Miglioramenti tecnici e metodologici (integrazione di dati quantitativi su Pdr, profilo aziende, annotazione di buone pratiche e innovazioni per orientare approfondimenti, etc.)

✓ Gli obiettivi:

- Valutare conformità e convergenza fra gli indirizzi sindacali e il loro impatto/recepimento nelle realtà periferiche.
- Valorizzare diversità e varietà della contrattazione (innovazione *bottom up*), socializzando la «cassetta degli attrezzi» negoziale, anche in una prospettiva di formazione di quadri e delegati.

Le caratteristiche generali del campione



1887 Accordi

Anno di firma	Val. Assoluti	Val. %
2017	1080	57,2
2018	638	33,8
2019	169	9
Totale	1887	100

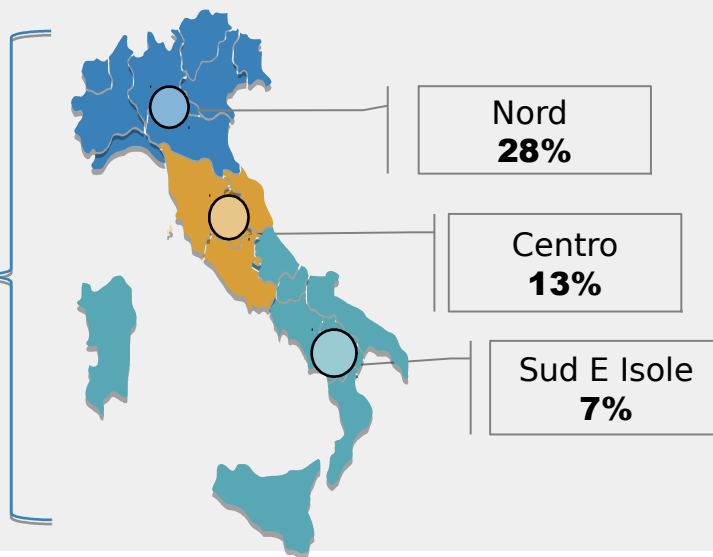
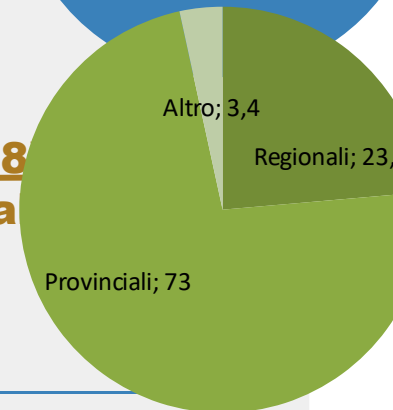
89,2% (n°1683)

Azienda



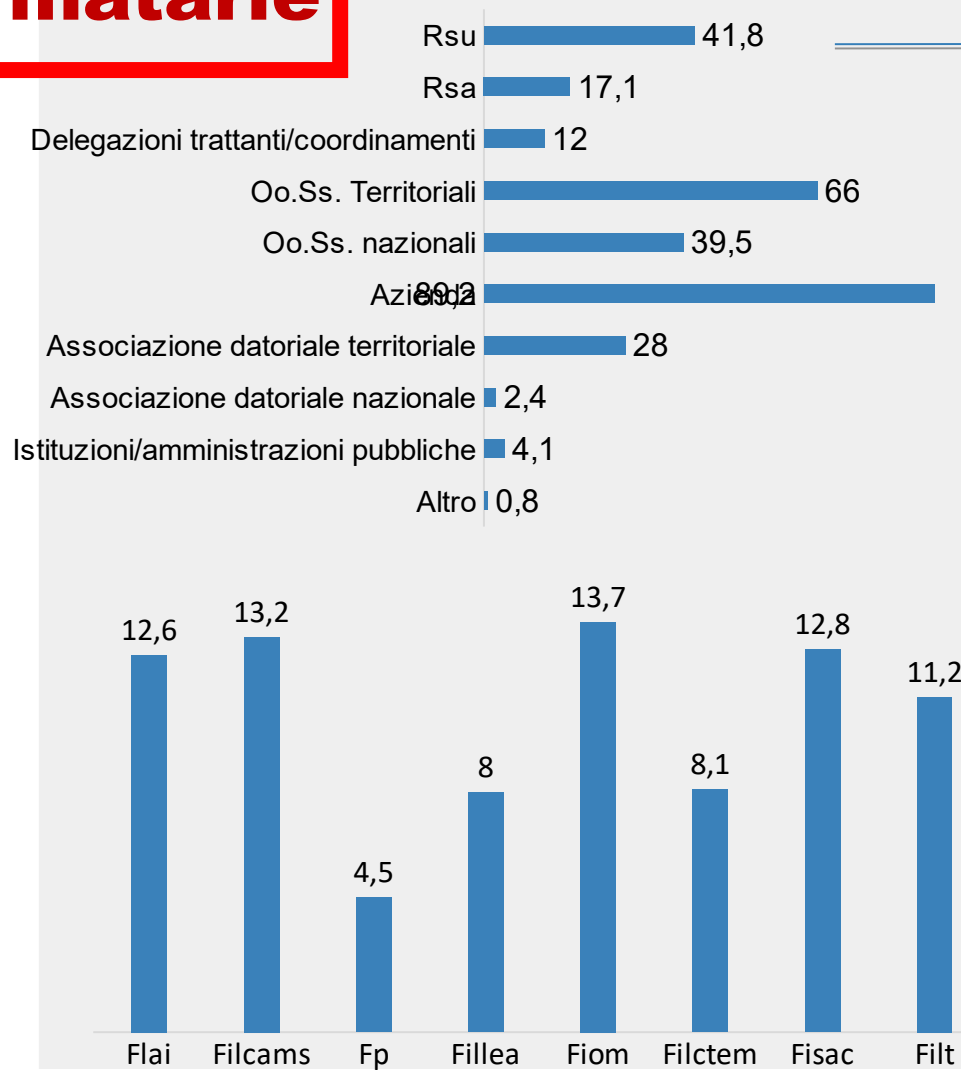
9,4% (n°178)

Territoriale



Natura dell'accordo	Val. Assoluti	Val. %
Rinnovo/integrativo	1573	83,3
Nuovo Accordo	120	6,4
Difensivi	159	8,4
Proroghe	19	1
Altro	16	0,9
Totale	1887	100

Le Parti firmatarie

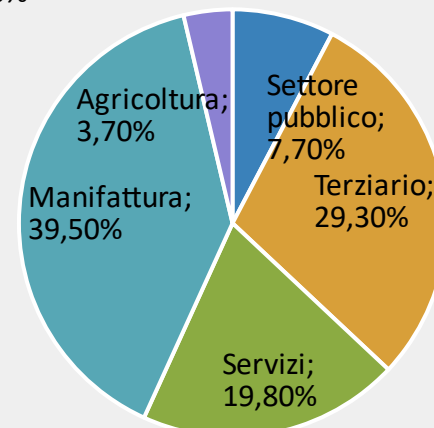
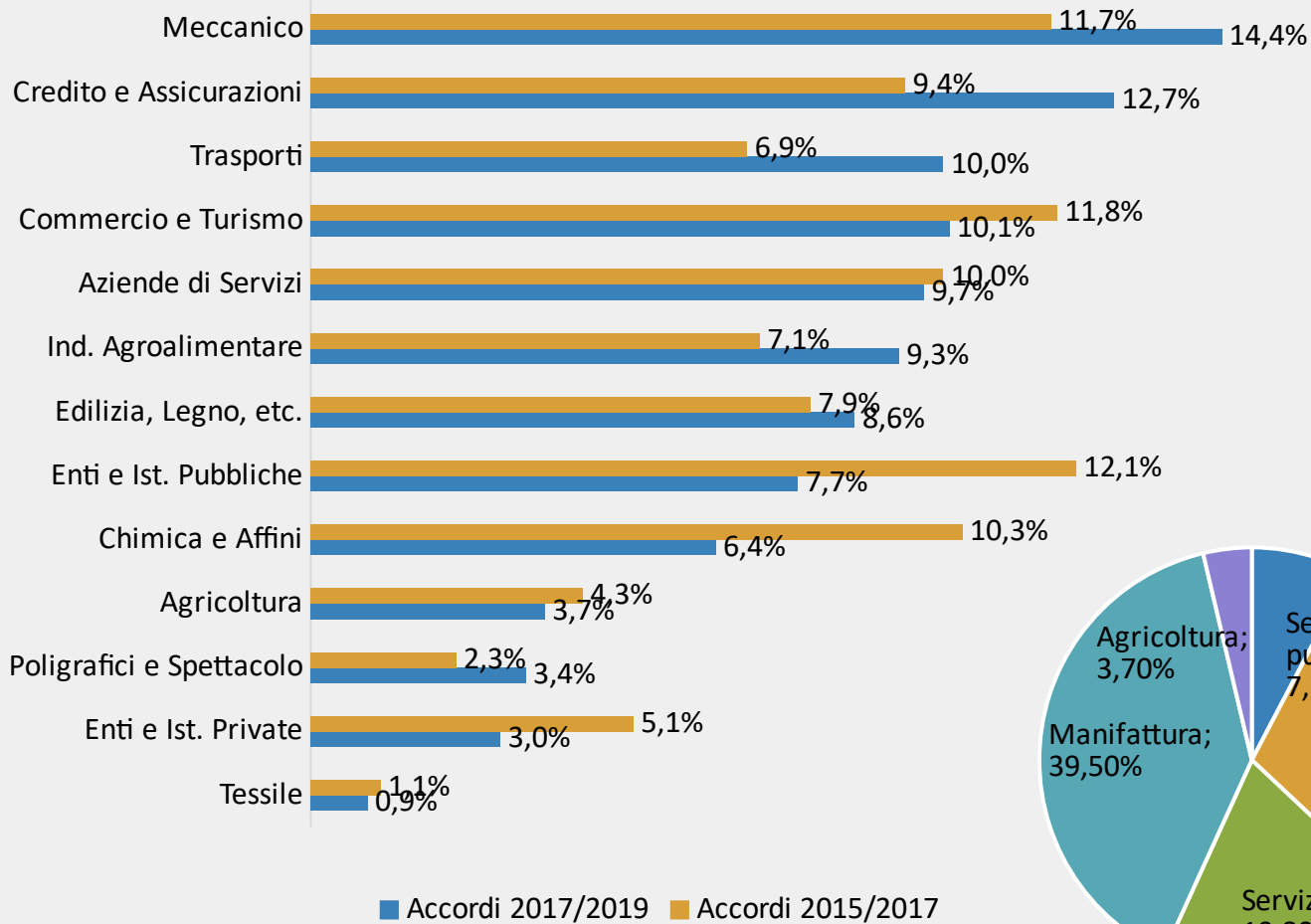


Gli accordi siglati solo dalle rappresentanze sono 88, il 5,2% del totale, soprattutto multiterritoriali di grandi imprese, più spiccatamente sui temi orario, Odl, coinvolgimento

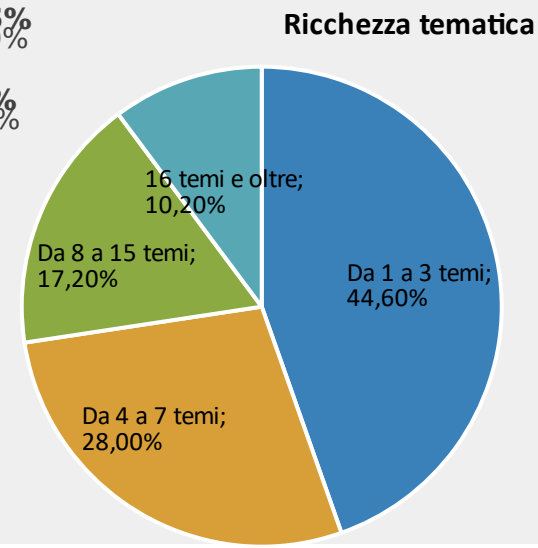
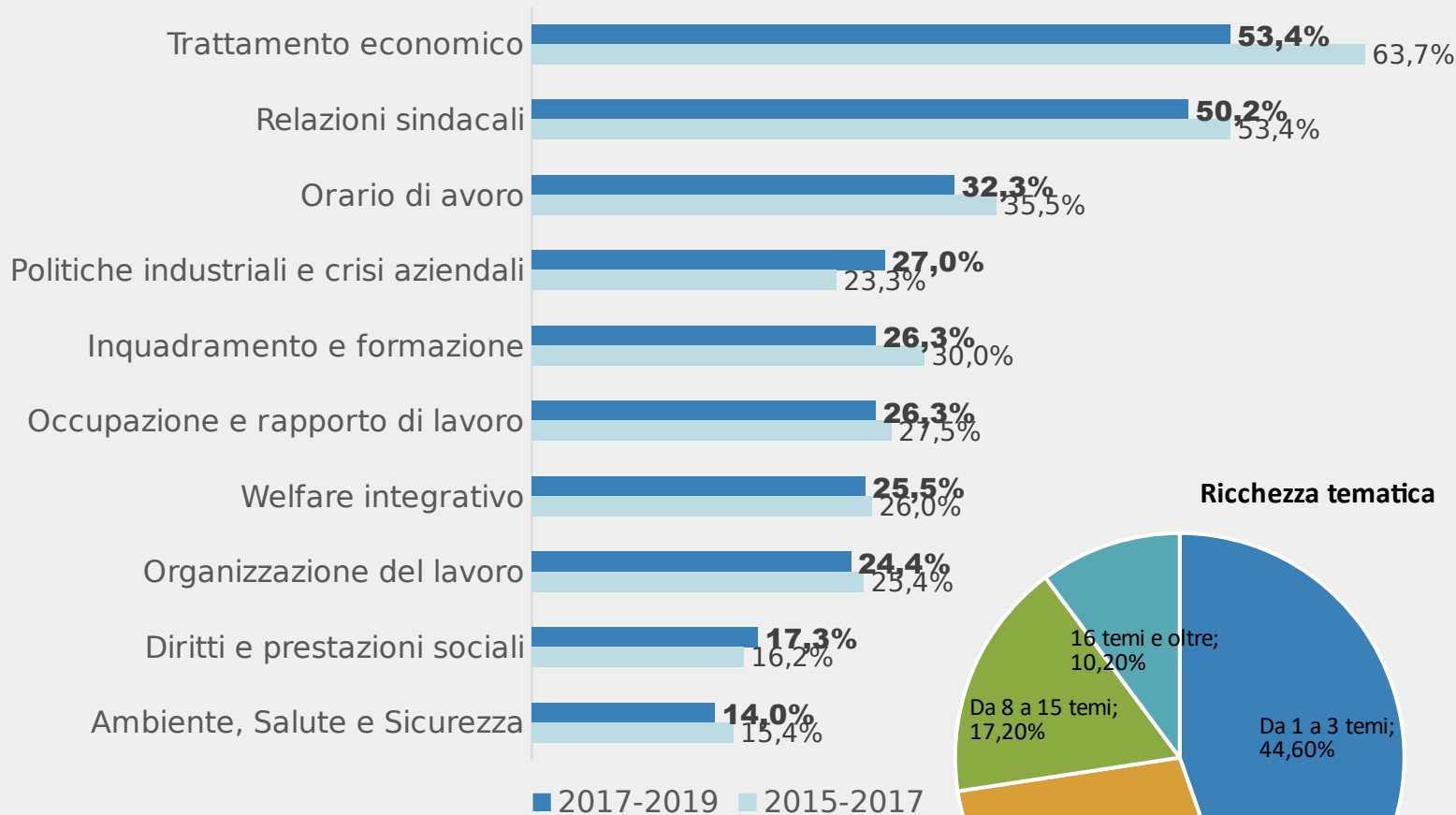
	Val. Assoluti	Val. %
Cgil	1828	97
Cisl	1557	82,5
Uil	1414	75
Ugl	285	15,1
Sindacati di base	27	1,4
Sindacati autonomi di categoria	492	26,1

Settore merceologi

co

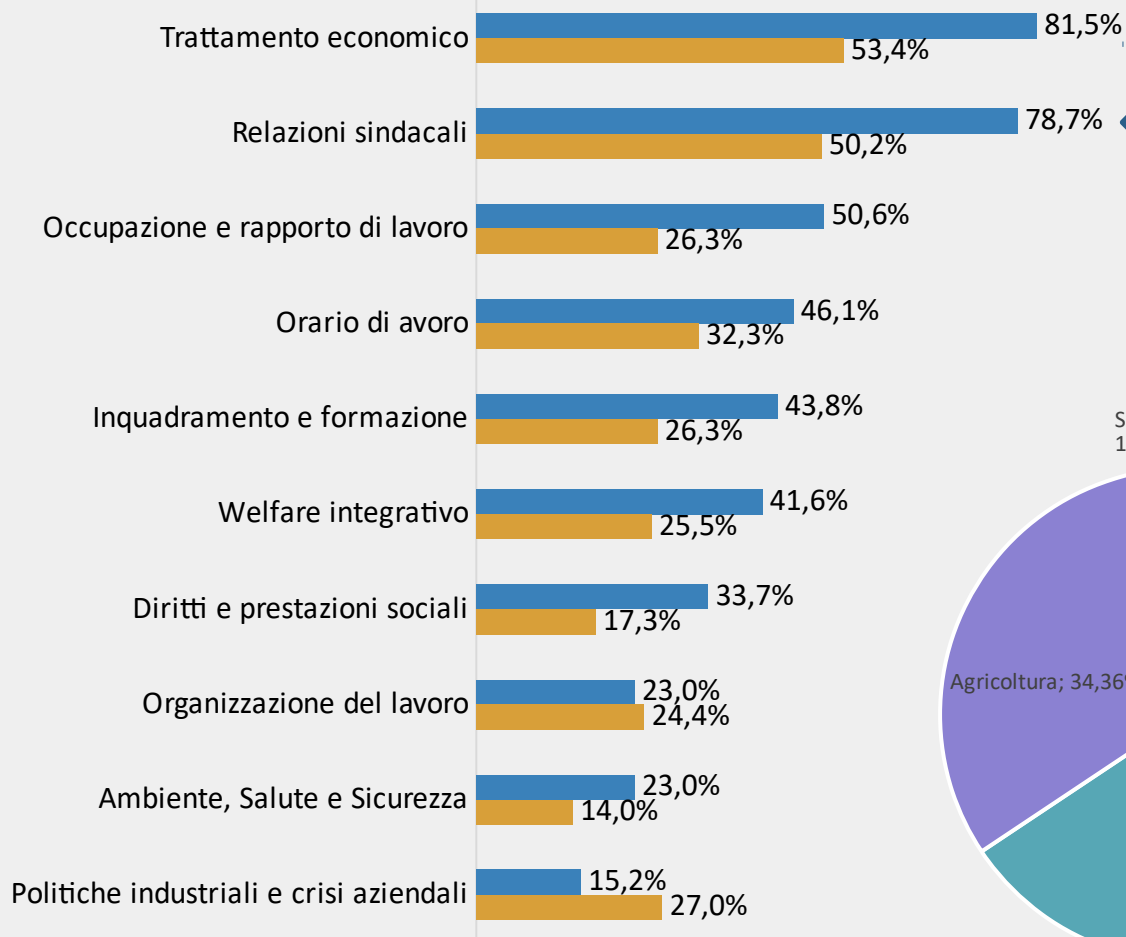


Le principali Aree contrattate

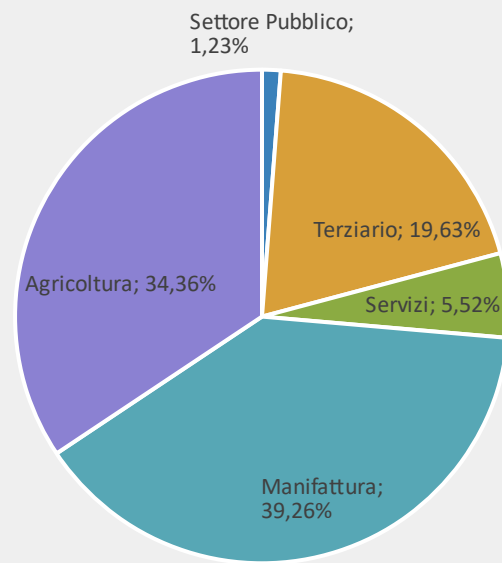


Gli Accordi Territoriali

178 Accordi territoriali - 9,4%



57%
Bilateralità



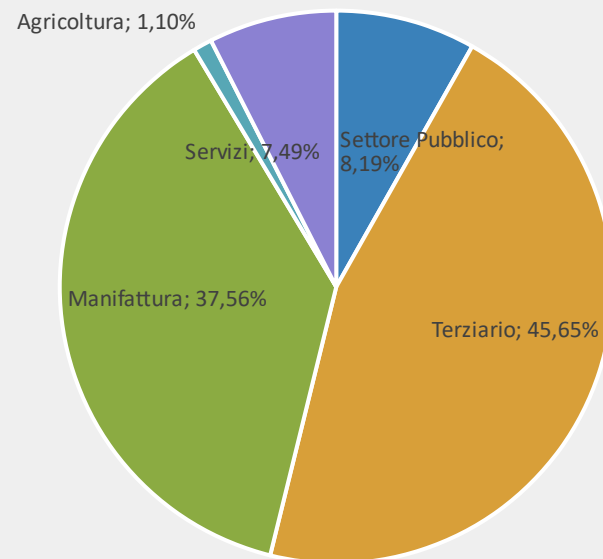
■ Accordi territoriali ■ Totale Accordi

Aziende

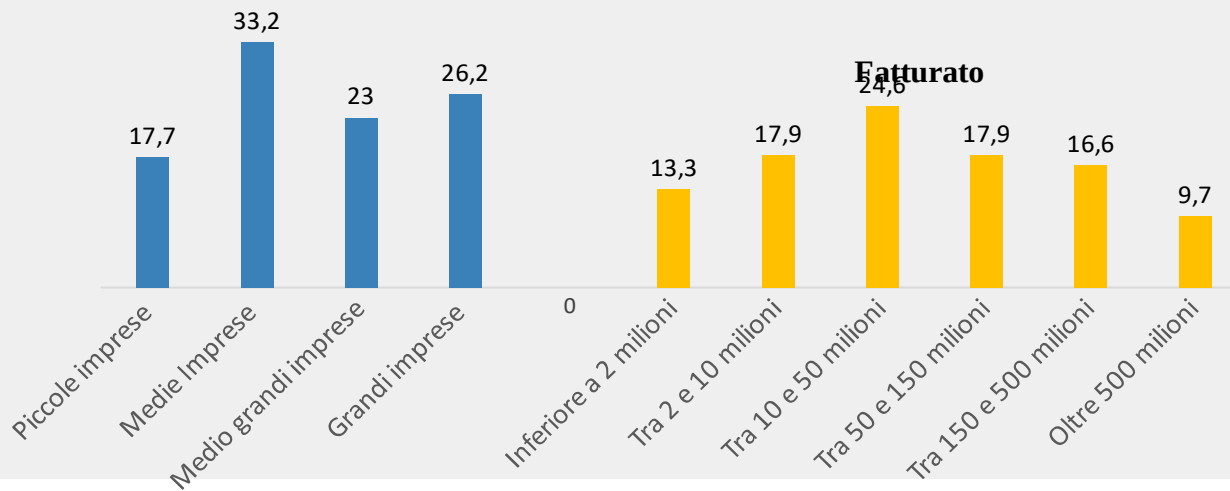
924 soggetti censiti tra imprese proprie, istituzioni pubbliche e altri enti di varia natura



	Val. Assoluti	Val. %
Spa	491	53,1
Srl	261	28,2
Cooperativa	72	7,8
Enti e istituzioni pubbliche	73	7,9
Altro	27	2,9
<hr/>		
Italiana	734	79,4
Estera	184	19,9



824
Aziende proprie
1.300.000
Lavoratori
interessati



I Profili tematici aziendali

Piccole imprese (meno di 50 addetti)



Medie imprese (tra 50 e 249)



Medio grandi imprese (tra 250 e 999)



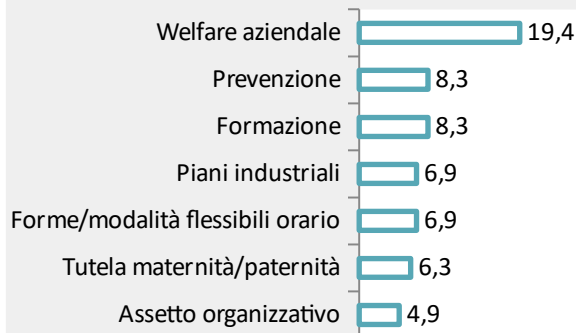
Grandi imprese (1.000 addetti e più)



I Profili tematici aziendali

Tematiche specifiche: welfare, sviluppo, professionalità, innovazione, flessibilità, sicurezza, diritti

Piccole imprese (meno di 50 addetti)



Medie imprese (50-249)



Medio-grandi imprese (250-999)



Grandi imprese (1000 addetti e più)

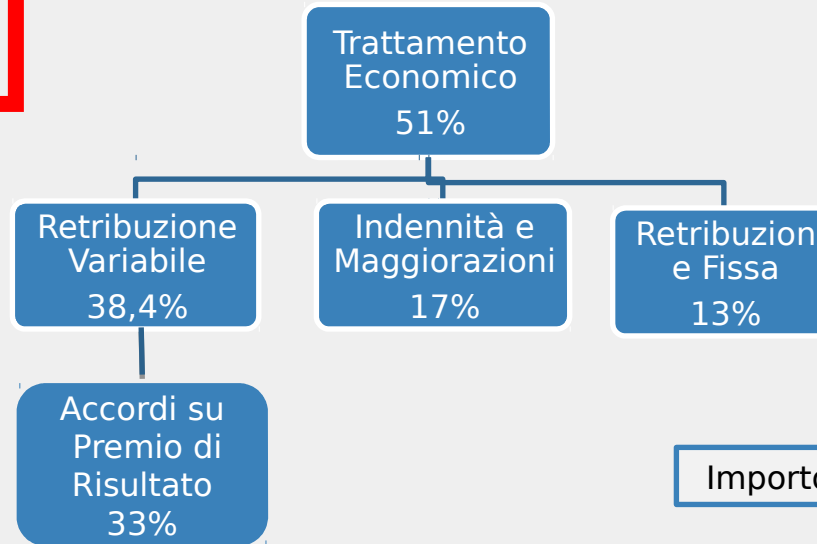


Le aree tematiche degli accordi Aziendali



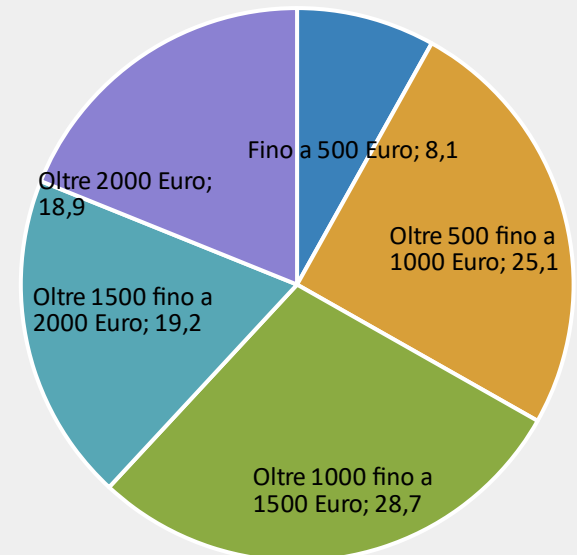
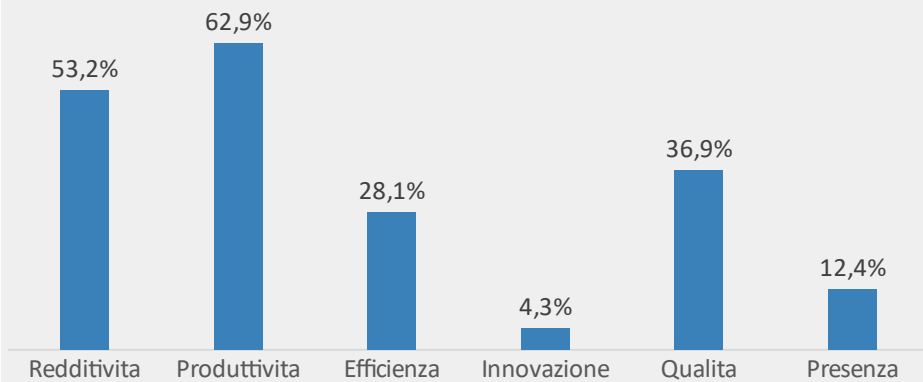
Aspetti contrattuali generali	Val. Ass.	Val. %
1.1 Riferimento a normativa su detassazione PdR	554	32,9
1.2 Deroghe a Ccnl / legge o accordi di livello superiore	43	2,6
1.3 Applicazione di legge	5	0,3
1.4 Contrattazione inclusiva	18	1,1
1.5 Valutazioni e obiettivi di premessa	983	58,4

II trattamento economico



Importo medio 1428 Euro

Indicatori calcolo PdR



Il Welfare integrativo e la convertibilità del Pdr

Accordi aziendali con misure di Welfare integrativo: 24,2%

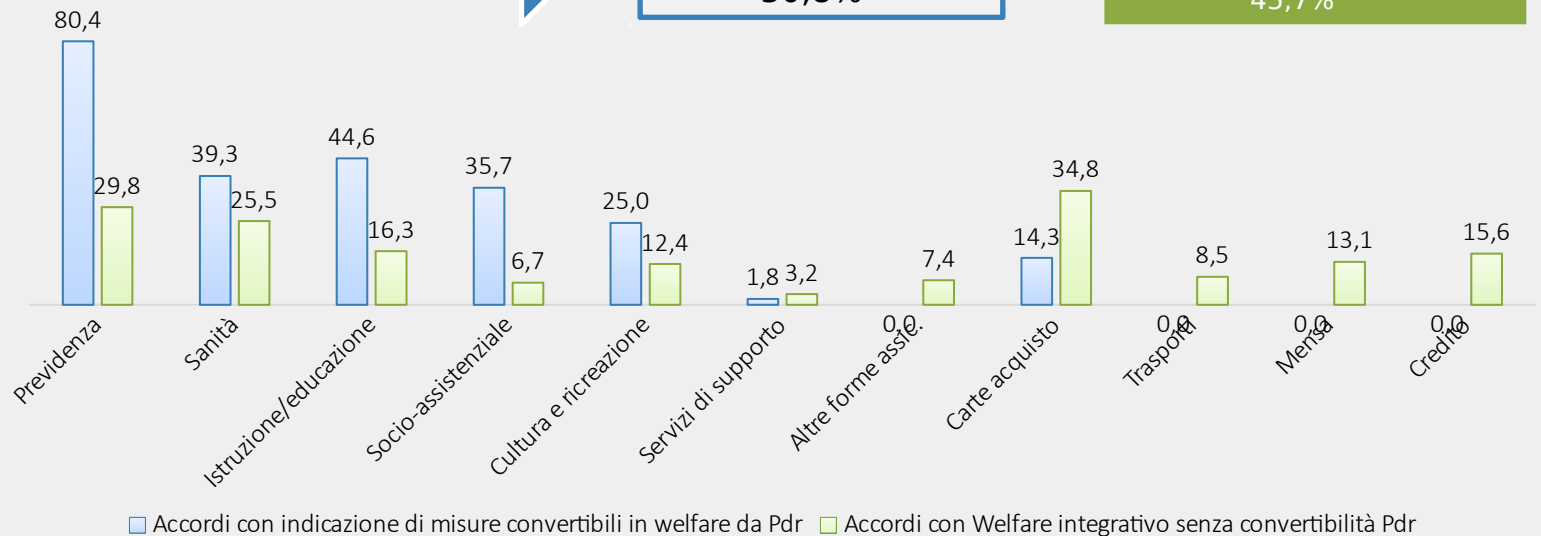
Accordi Aziendali su Pdr n.564 (33%)

Di questi, nel 42% (n.237) conversione del Pdr in Welfare

Accordi Welfare integrativo compresa convertibilità: 30,8%

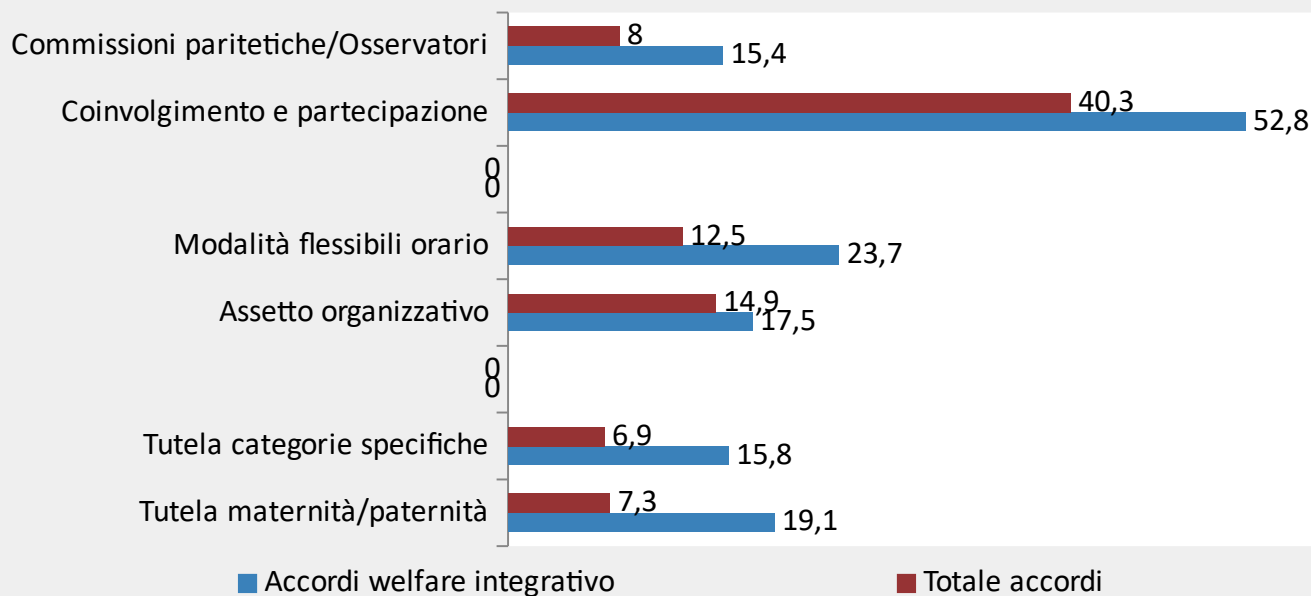
Accordi con Welfare integrativo senza presenza conversione Pdr 54,3%

Accordi Welfare integrativo e/o conversione Pdr: 45,7%



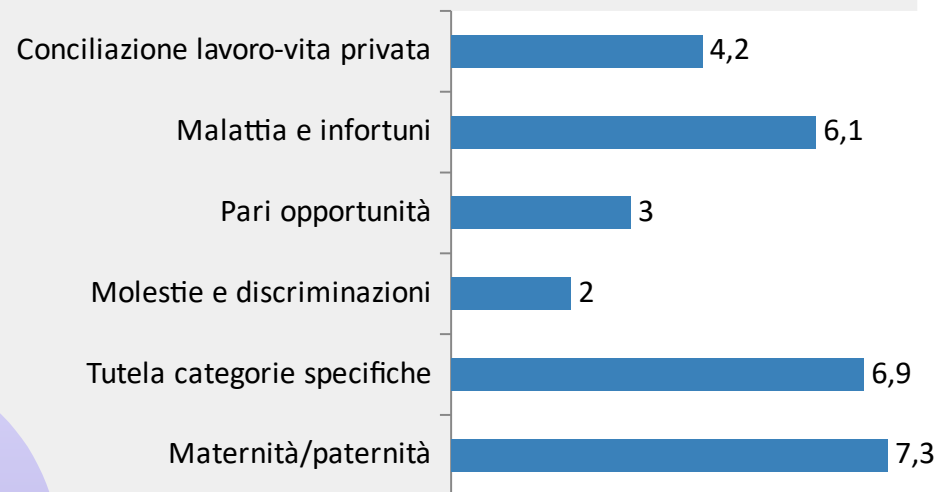
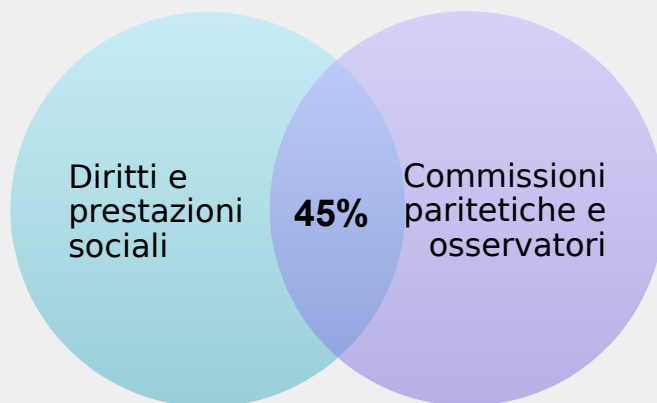
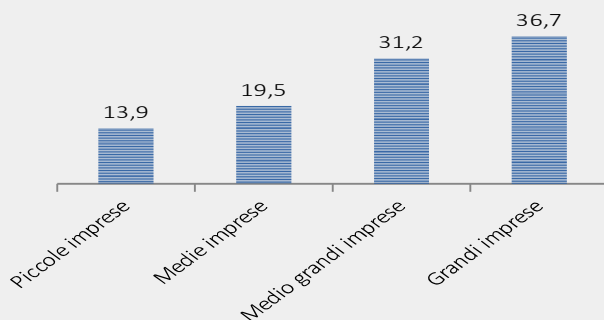
Il Welfare integrativo e «ambiente contrattuale»

L'ambiente contrattuale allude a quelle correlazioni che evidenziano connessioni (se non l'integrazione) tra diverse misure, a partire dal contesto e dalla capacità di orientamento delle parti



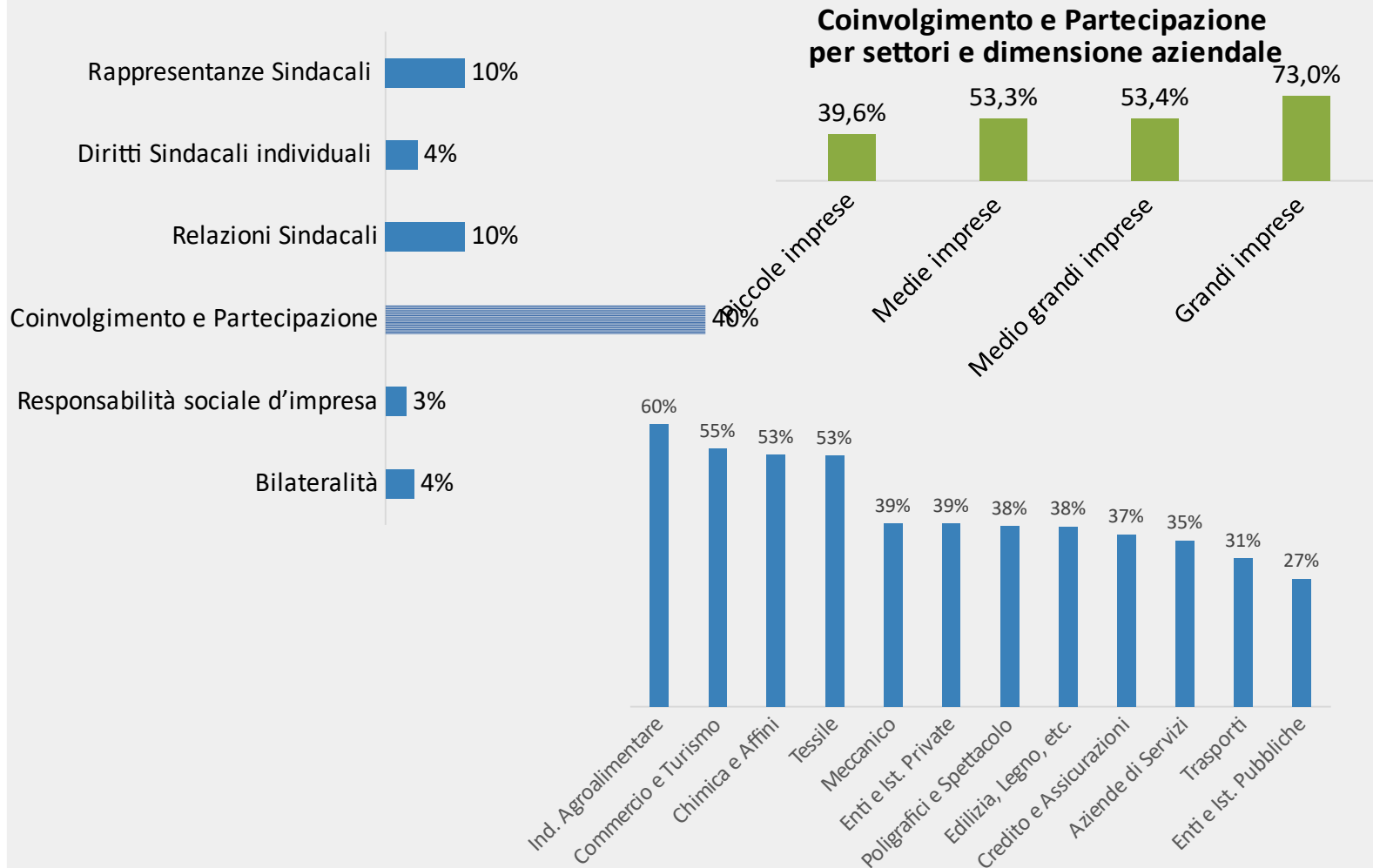
Diritti e Prestazioni sociali

Accordi aziendali con misure su Diritti e prestazioni sociali:
15,6%



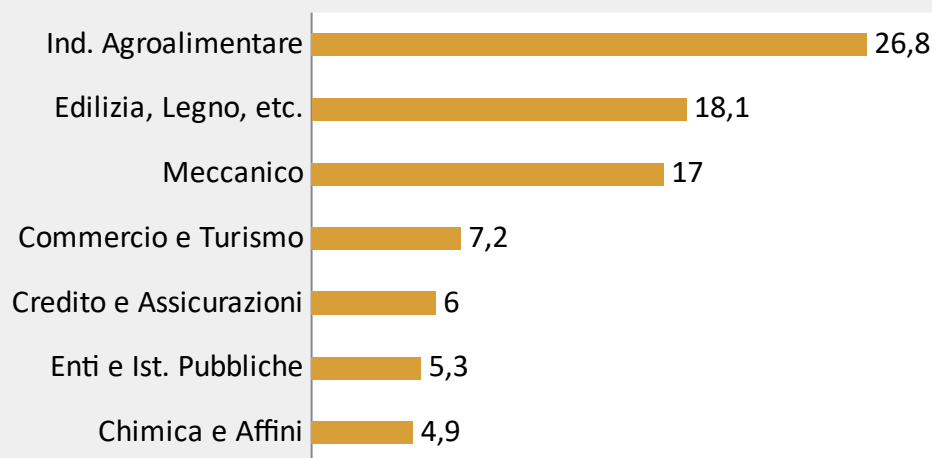
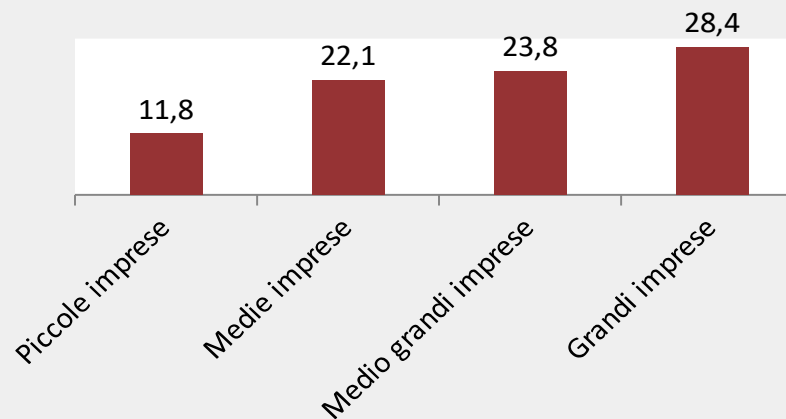
Relazioni e Diritti Sindacali

Relazioni e diritti sindacali- 47%



Ambiente Salute e sicurezza

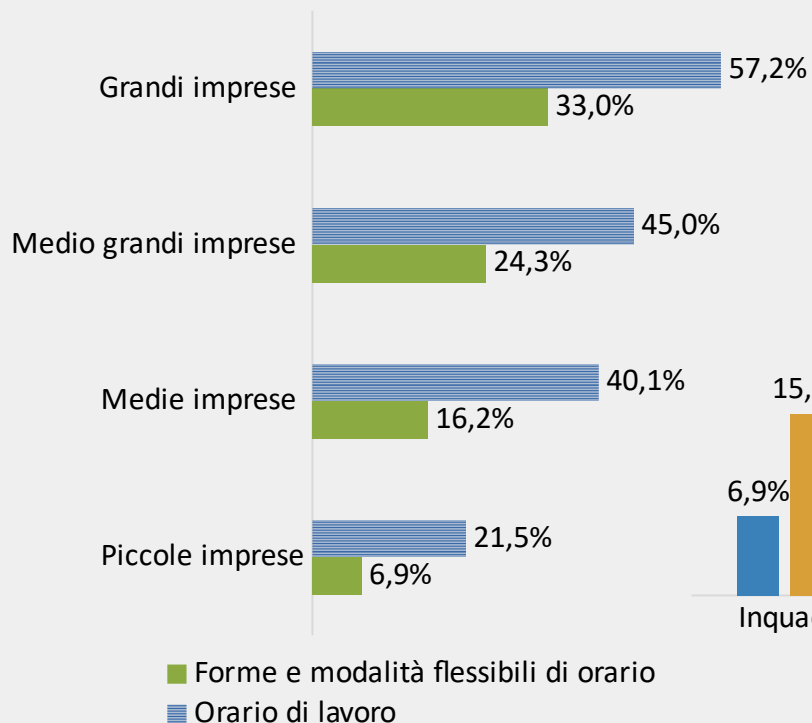
Ambiente Salute e sicurezza: 13%



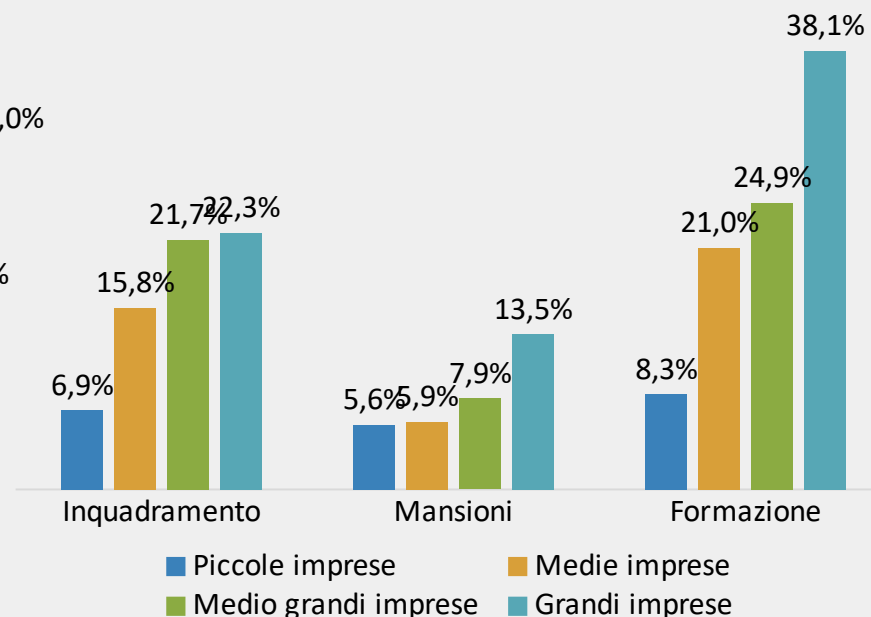
Elementi qualificanti:
Prevenzione e cultura della
sicurezza
Salute, sicurezza e
«sostenibilità»
Limitati nessi con Odl e Premio
di risultato

Orario di Lavoro Inquadramento, Mansioni e Formazione

Orario di Lavoro- 31%



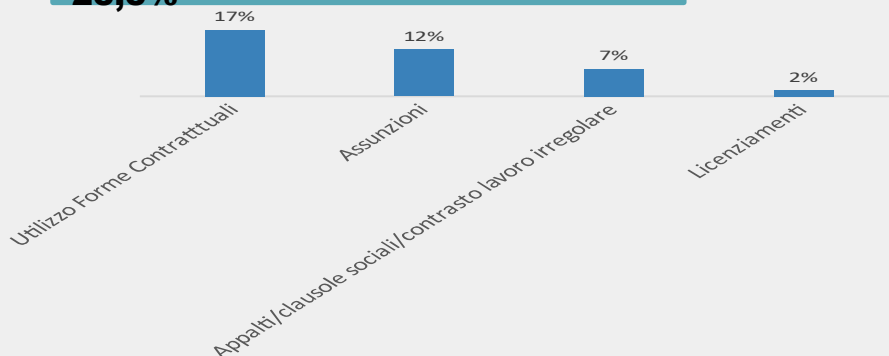
Inquadramento, Mansioni e Formazione- 24,4%



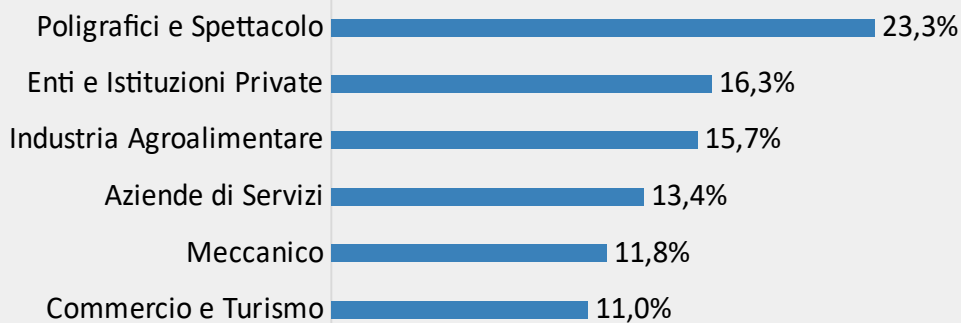
Occupazione e rapporti di lavoro

Organizzazione del lavoro

Occupazione e Rapporti di lavoro- 23,3%



Contratti a termine nel 10% (di cui per un quarto si definiscono procedure di stabilizzazione)



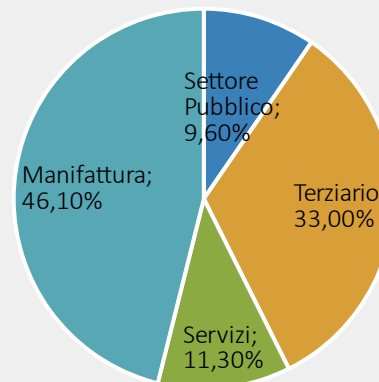
Organizzazione del lavoro 24,7%

Prestazioni di lavoro- 14%

Assetto Organizzativo- 15%

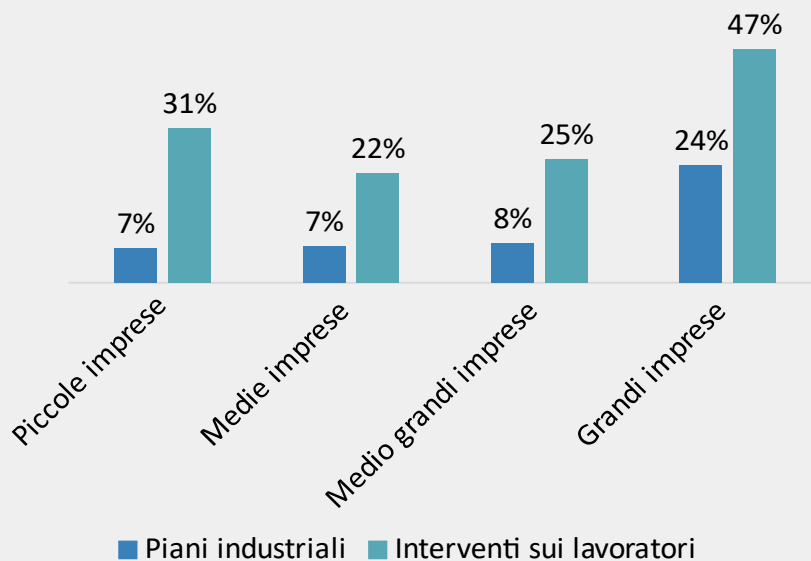
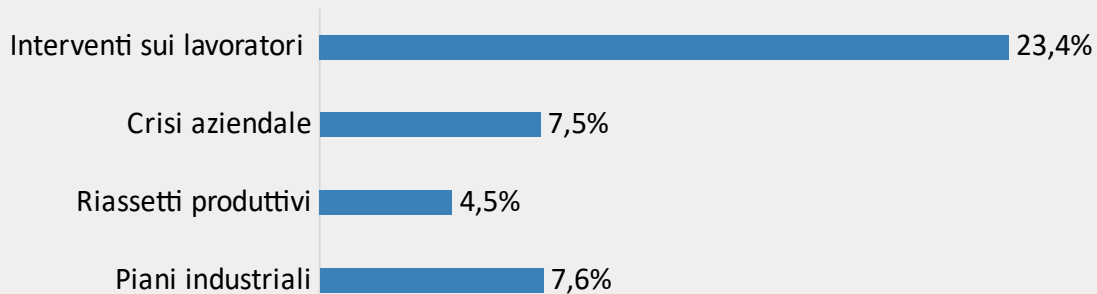
Nuove tecnologie e digitalizzazione- 2,3%

Teamworking, Smartworking e Telelavoro- 7% con una concentrazione settoriale:

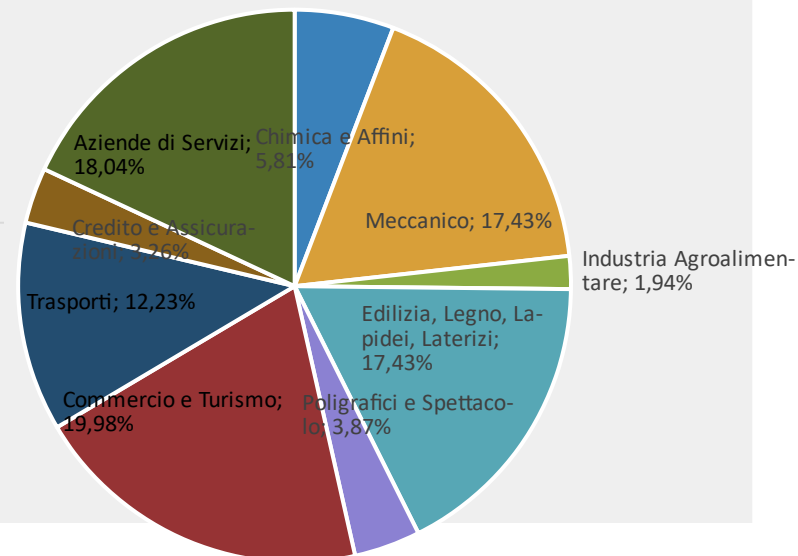


Politiche industriali e Crisi Aziendali Accordi Difensivi

Politiche industriali e Crisi aziendali 28,5%



Accordi Difensivi- 8,4%



I contenuti e la qualità della contrattazione decentrata: alcune

evidenze

- **Buona ricchezza tematica *media*** degli accordi, accanto a limiti e potenzialità inesprese di qualificazione della contrattazione.
- **Differenze e fratture nella contrattazione:** debolezza del settore dei servizi, frattura dimensionale, «ambienti» contrattuali disomogenei e non fertili per l'innovazione, differenti «profili contrattuali».
- **Gli incentivi fiscali alla contrattazione del PdR:**
 - Conferma della diffusione; estensione della conversione in welfare ma «sottonegoziata»
 - profilo ambivalente dell'orientamento agli obiettivi (scarso nesso con maggiore intervento sull'Odl, o su altre «leve», es. ambiente salute e sicurezza).
- La **partecipazione:** conferme su I&C, diffusione di esame congiunto ma scarsa formalizzazione di nuove forme di partecipazione diretta/organizzativa innervate alle relazioni industriali.
- **L'intervento sull'OdL:** crescita concentrata di alcuni istituti (es. *smartworking*), ma non di una diffusa missione innovativa dell'Odl.
- Il **welfare aziendale:** impulso dal Pdr; strumento da negoziare nel merito, qualificare e integrare con altre tematiche/istituti adottati in azienda, oltre che con welfare pubbliche e contrattazione sociale.