



# PRIMO RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO



A Cura di:  
Nicoletta Brachini  
Beppe De Sario  
Salvo Leonardi

18 Gennaio 2019

## Perché un osservatorio Cgil-Fdv sulla contrattazione di secondo livello?



- ✓ Dotare l'azione sindacale di un presidio informativo stabile per monitorare e conoscere quanto accade in una sfera vitale per il sindacato e il suo *core business*
- ✓ Verificare e valutare il grado di conformità e convergenza fra gli indirizzi strategici dell'organizzazione, e il loro impatto/recepimento nelle realtà aziendali/territoriali in cui andrebbero articolate in pratiche sociali e negoziali
- ✓ Valorizzare diversità e varietà della contrattazione (innovazione *bottom up*)
- ✓ Socializzare la «cassetta degli attrezzi» negoziale, anche in una prospettiva di formazione strategica e culturale dei propri quadri e delegati.

## Perché discutere oggi di contrattazione collettiva?



- Un lavoro che muta rapidamente nei suoi contenuti socio-tecnici e giuridici, ma anche nelle caratteristiche della forza lavoro e delle stesse soggettività dei lavoratori/trici
- Perché la contrattazione è da alcuni anni al centro di un inedito interventismo europeo e nazionale, contestuale a quello sul mercato del lavoro, all'insegna di un indebolimento dei salari e delle tutele
- Perché in diversi contesti nazionali si è tentato di depotenziare il ruolo politico dei sindacati e del dialogo sociale attraverso un interventismo pressoché unilaterale del legislatore e delle imprese
- Perché in Italia abbiamo un quadro regolativo in mutamento; con regole stratificate, di incerta applicabilità/esigibilità e controparti sempre più frammentate

# Il decentramento contrattuale: quale grado di coordinamento organizzato?



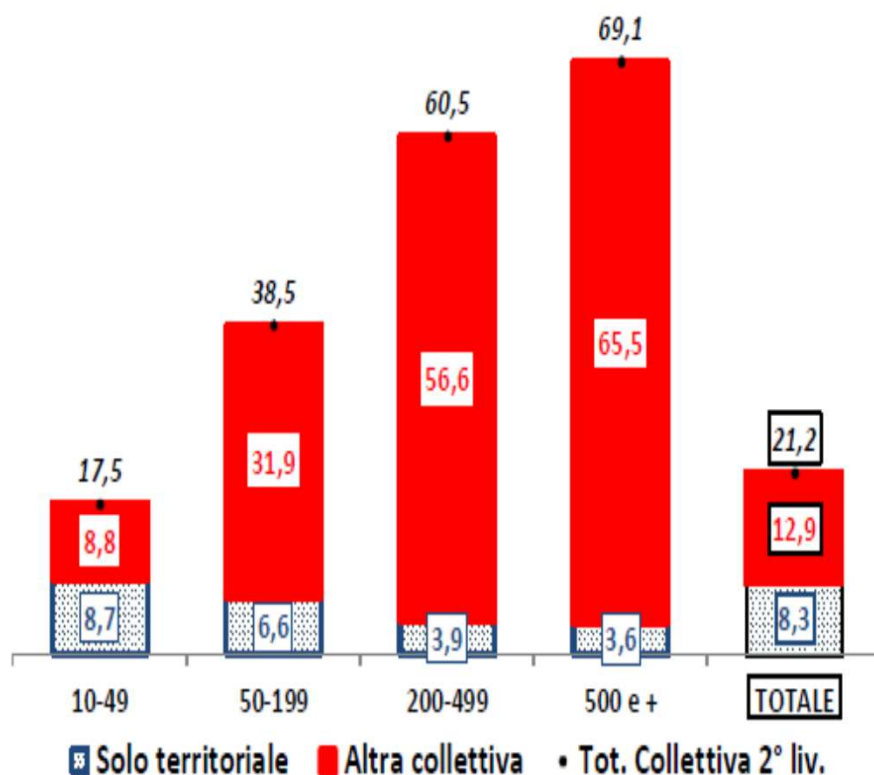
## Potenzialità

- Consente di allineare maggiormente le **retribuzioni con la redditività e la produttività** effettiva delle singole aziende
- Porta negoziati e negoziatori **più vicino ai bisogni e alle aspirazioni** concrete di lavoratori e lavoratrici
- Stimola la **creatività dei negoziatori** e consente di ampliare e aggiornare l'agenda della contrattazione (dalla contrattazione aziendale sono sempre venute molte delle innovazioni poi recepite dai Ccnl)
- Favorisce **rinnovamento** e la **nascita di nuovi quadri sindacali**

## Limiti

- Può **favorire processi corporativi** di concorrenza fra lavoratori e aziende di uno stesso paese/settore/territorio
- Raggiunge un **numero limitato di aziende e lavoratori**, privando la gran parte di questi ultimi di tutele e vantaggi economici
- Può amplificare il **divario dei rapporti di potere fra le parti** in determinate fasi della congiuntura
- Induce **costi di transazione e tensioni** (gestionali, conflittualità interna, etc.) che spesso le **PMI** non sono in grado di sostenere

## La contrattazione di II livello: perchè – malgrado tutto – non dà segni di crescita



Fonte: elaborazioni FDV da Cardinaleschi e De Santis (2016)-ISTAT-CNEL

Tavola C.1 – Imprese che dichiarano la presenza di RSA, RSU, CAE e l'adesione ad Associazioni di Categoria per classe dimensionale. (Valori percentuali sul totale imprese)

| CLASSI DIMENSIONALI | RSU  | RSA  | CAE  | ADESIONE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA |
|---------------------|------|------|------|------------------------------------|
| 10-49               | 7.5  | 8.4  | 0.1  | 43.9                               |
| 50 - 200            | 34.7 | 28.3 | 0.9  | 69.9                               |
| 200 - 500           | 58.8 | 41.8 | 3.9  | 81.4                               |
| 500 e oltre         | 61.5 | 57.6 | 10.3 | 85.2                               |
| Totale              | 12.1 | 11.8 | 0.4  | 48.0                               |

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

## I contenuti e la qualità della contrattazione decentrata: alcune evidenze dell'indagine

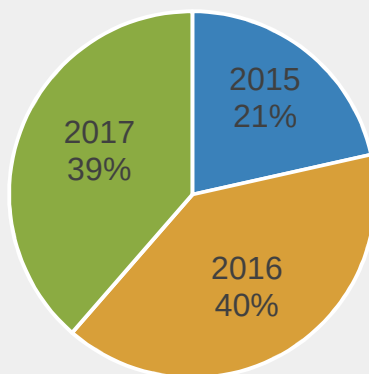


- Una **ricchezza *media* degli accordi** per numero e qualità delle materie trattate, accanto a specifiche criticità
- **L'aziendalizzazione disorganizzata** della contrattazione non è passata: marginali le deroghe (ex art. 8) e le OOSS svolgono ancora un ruolo rilevante
- Gli **incentivi fiscali alla contrattazione del PdR**: quali effetti:
  - numerici: da verificare alla prossima rilevazione
  - negoziali: accordi foto-copia o genuina negoziazione
  - qualitativi: scarso nesso con maggiore intervento sull'OdL
- La **partecipazione**: diffusa ma tradizionale su I&C (né societaria; né azionaria, né organizzativa/diretta)
- **L'intervento sull'OdL**: al di sotto di tutta la narrazione su empowerment, lavoro cognitivo, team work, HRM partecipativo
- Il **welfare aziendale**: forte impulso alla crescita, da armonizzare e qualificare, anche affrontando talune sue conseguenze problematiche

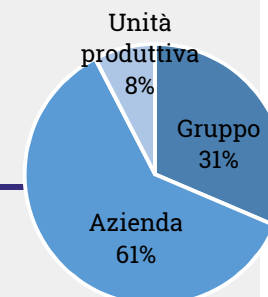
# Le caratteristiche generali del campione



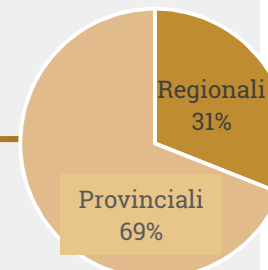
1700 Accordi



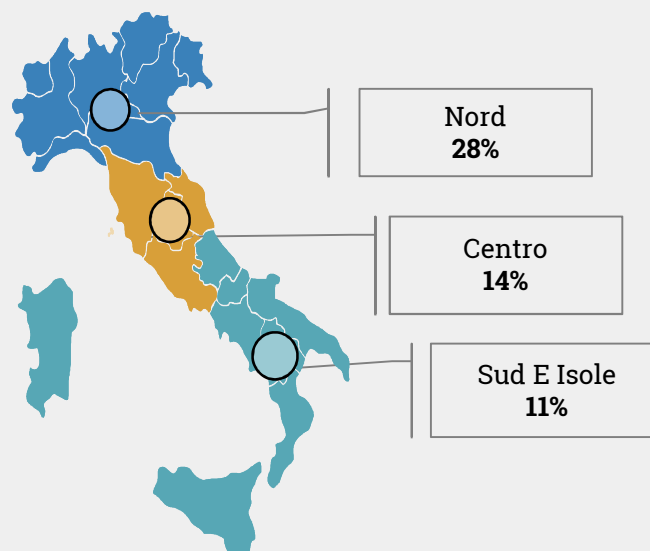
85,4% (n°1452)  
Aziendali



13,8% (n°234)  
Territoriali

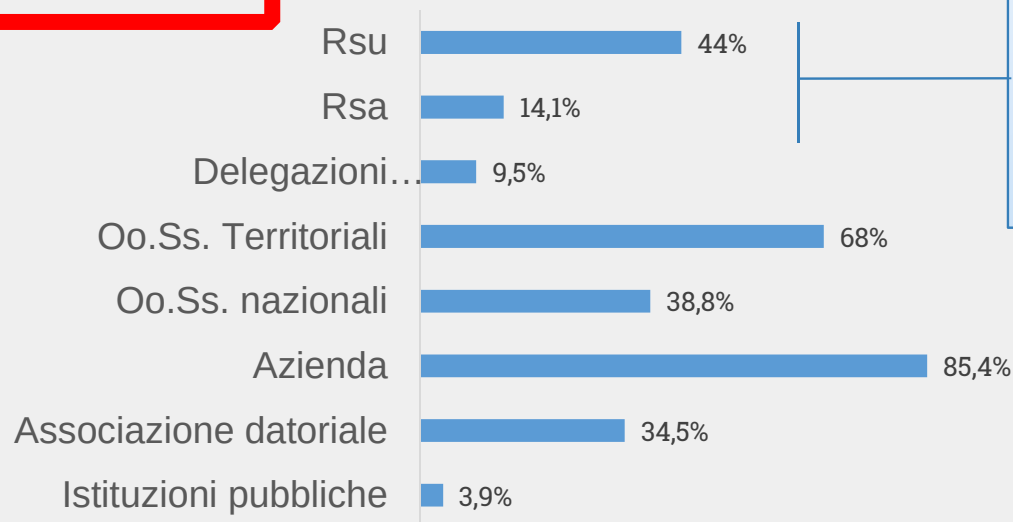


Multiterritoriale  
47%

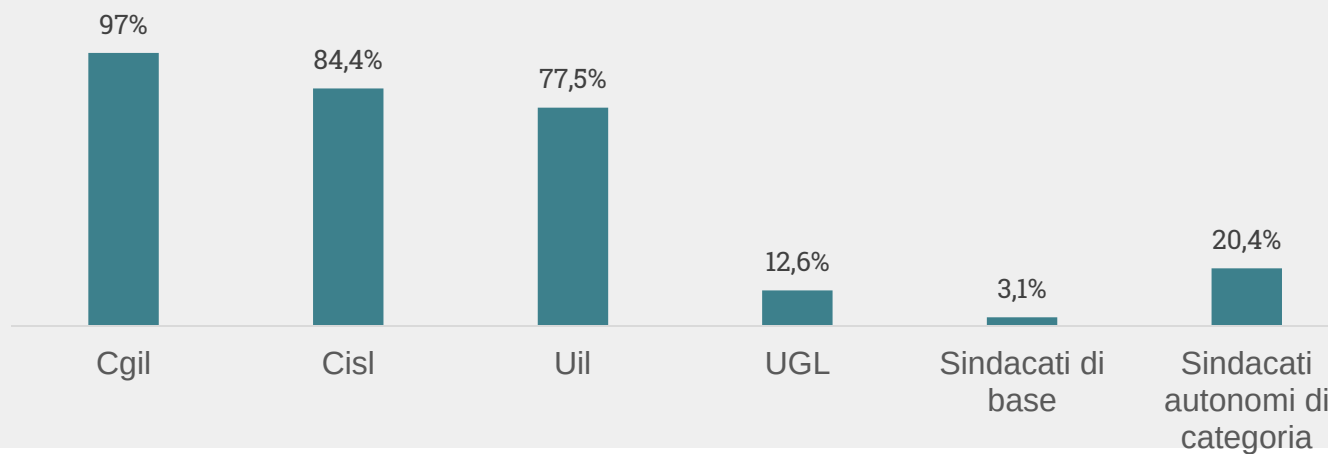


| Natura dell'accordo | Val. Assoluti | Val. % |
|---------------------|---------------|--------|
| Rinnovo integrativo | 1552          | 91,3   |
| Difensivi           | 129           | 7,6    |
| Altro (Deroghe)     | 19            | 1,1    |
| Totale              | 1700          | 100    |

## Le Parti firmatarie

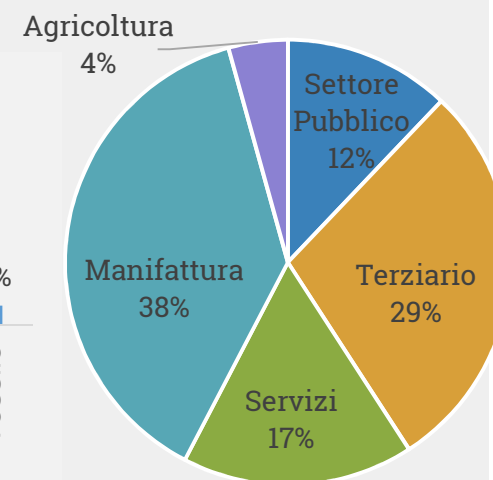
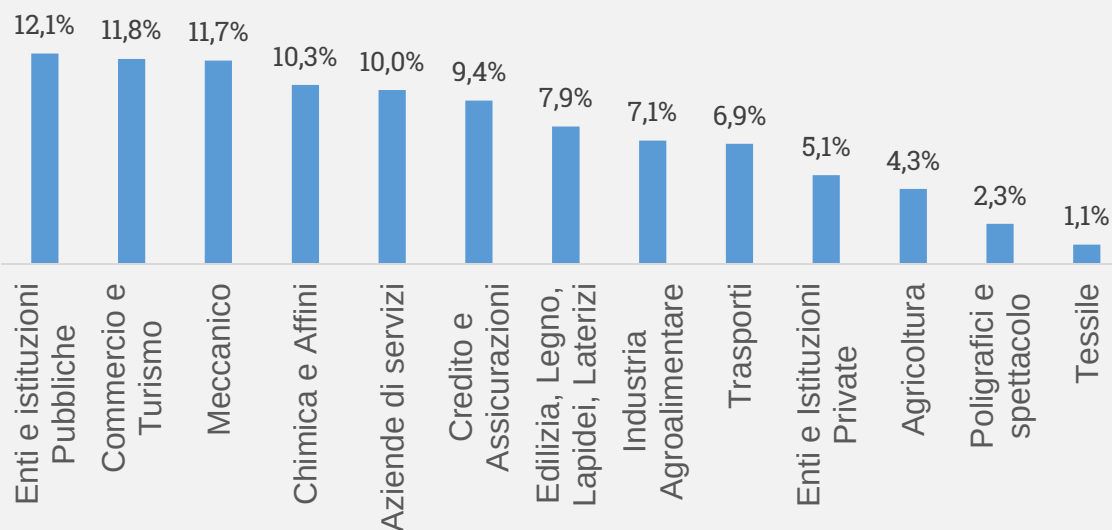


Gli accordi siglati solo dalle rappresentanze sono 48, il 2,8% del totale e si tratta soprattutto di accordi aziendali del Nord Italia

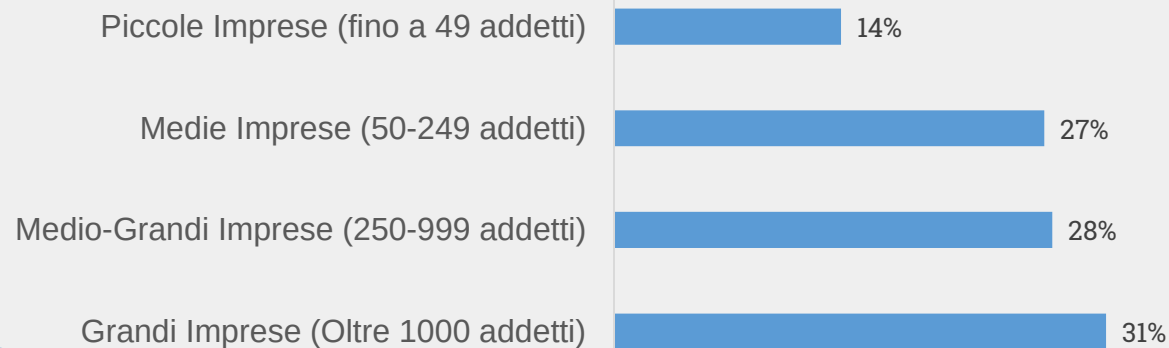




# Settore merceologico- Aziende



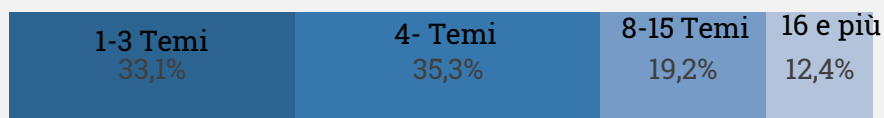
**587** Aziende  
che contano  
circa 1.100.000  
Lavoratori



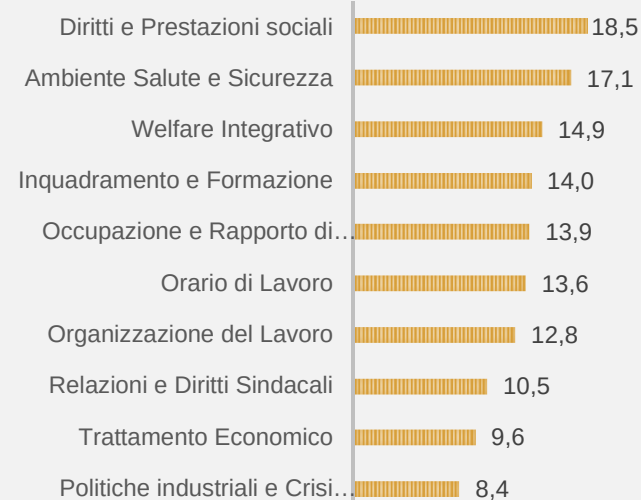
# Le principali Aree contrattate



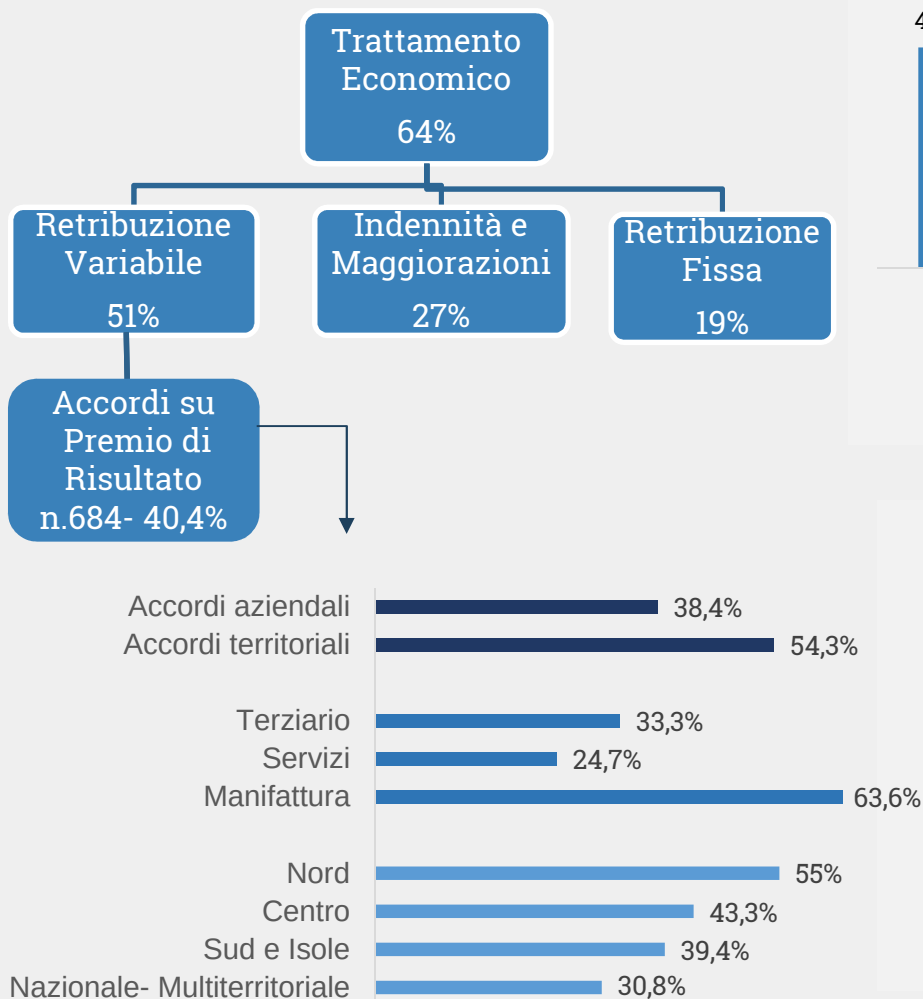
**Conteggio Temi**  
Media territoriali – 13 Temi  
Media aziendali- 7 Temi



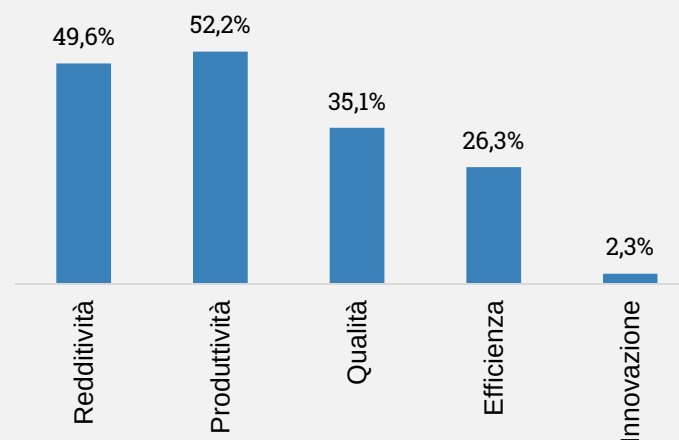
**Numero medio dei temi negli  
accordi che trattano di:**



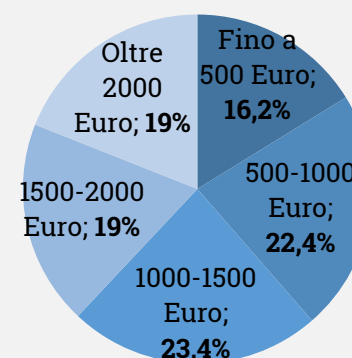
# Il trattamento economico



Indicatori Calcolo Premio



Importo medio 1400 Euro



## La Detassazione e la Convertibilità in Welfare del Pdr



Totale Accordi sul Premio di risultato 684 - **100%**

520 fanno riferimento alla Normativa sulla detassazione - **75%**

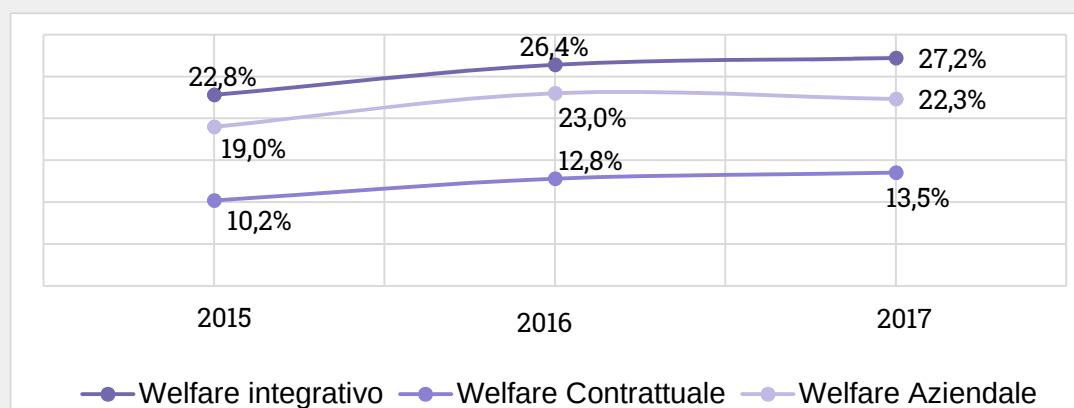
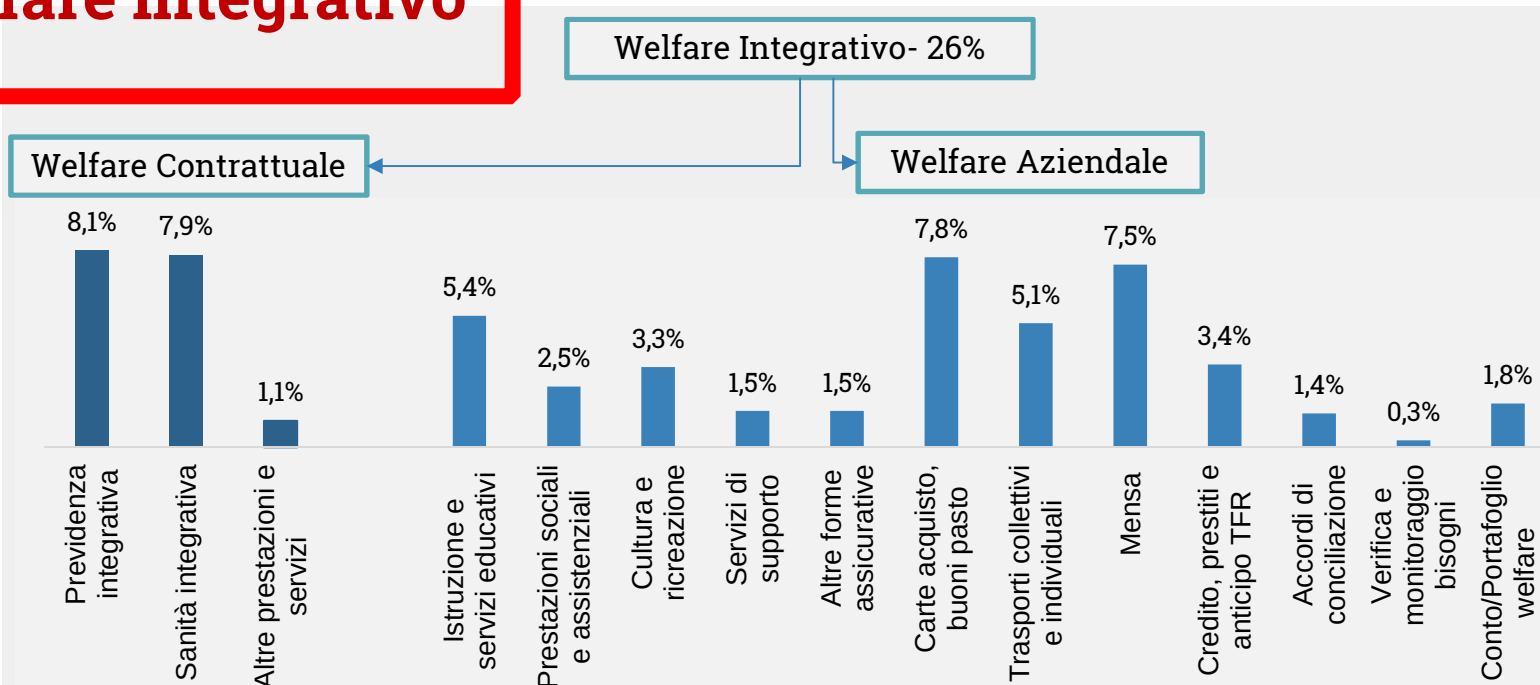
193 prevedono la possibilità di  
convertire il Premio in Welfare - **36%**

Welfare  
Aziendale  
100%-n.441

Riferimento  
normativa  
49%-n.215

Convertibilità  
PdR in  
Welfare  
26%-n.112

# Welfare integrativo

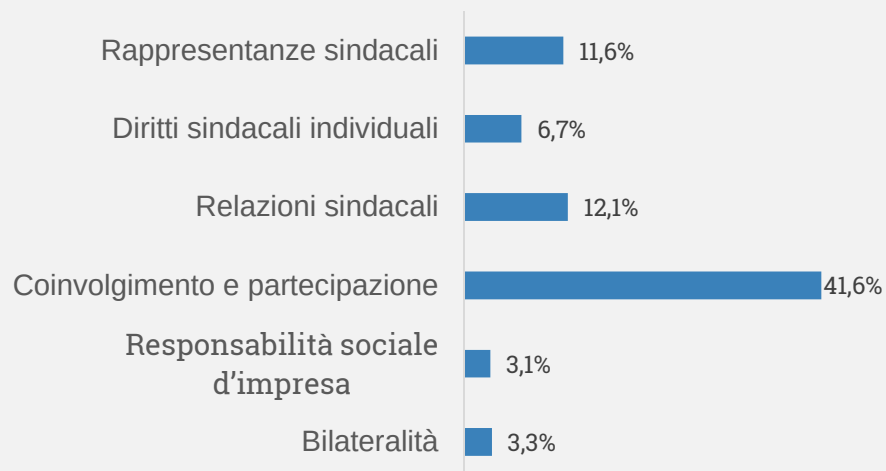


# Relazioni e Diritti Sindacali

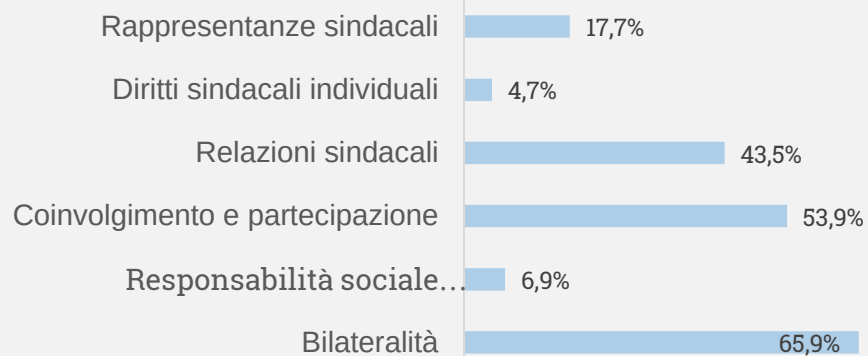


Relazioni e diritti sindacali- 53,4%

## Accordi Aziendali



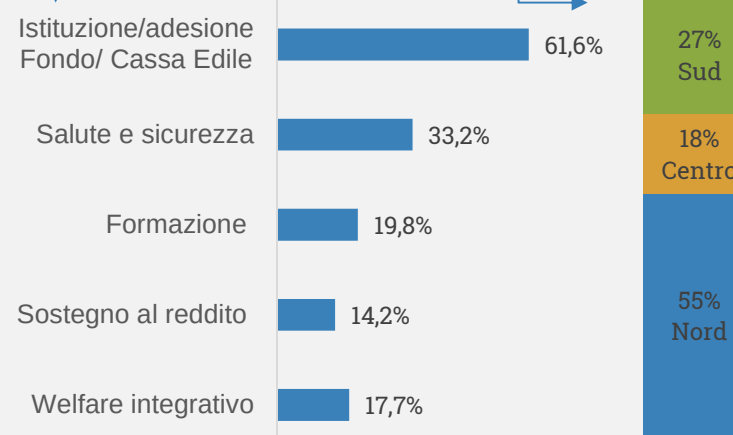
## Accordi Territoriali



## Partecipazione

|                                                     | Val. Ass. | Val. % |
|-----------------------------------------------------|-----------|--------|
| <i>Diritti di informazione</i>                      | 216       | 12,7   |
| <i>Diritti di consultazione</i>                     | 221       | 13     |
| <i>Diritti di codeterminazione/ esame congiunto</i> | 440       | 25,9   |
| <i>Osservatori/ Commissioni paritetiche</i>         | 233       | 13,7   |
| <i>Partecipazione agli utili</i>                    | 2         | 0,1    |
| <i>Partecipazione diretta</i>                       | 18        | 1,1    |

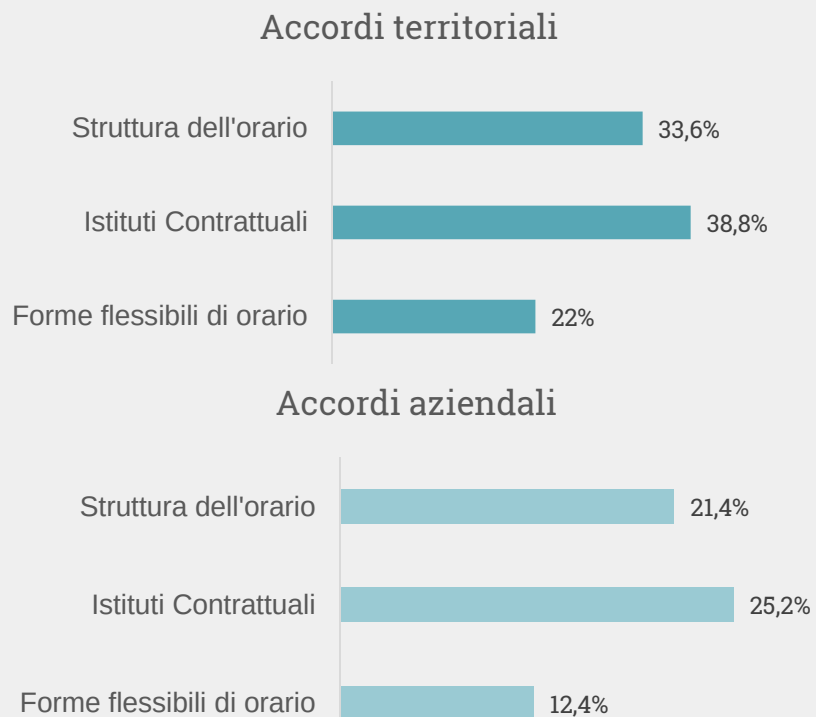
## Bilateralità Territoriale



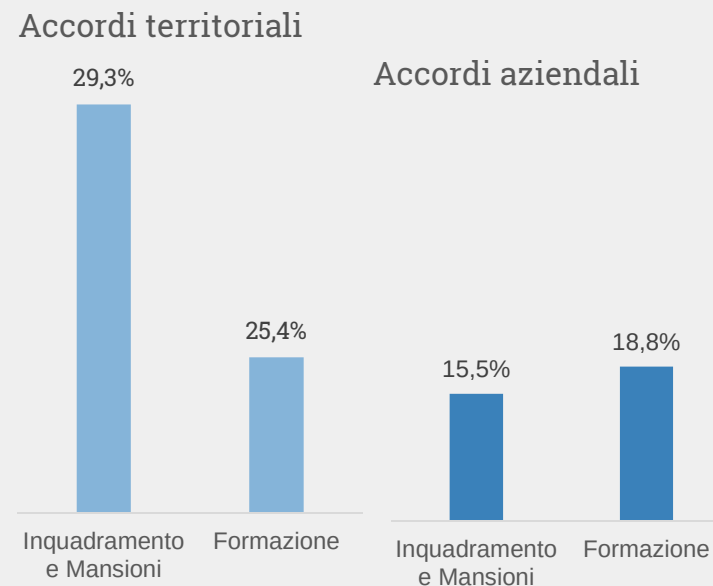
# Orario di Lavoro Inquadramento e Formazione



## Orario di Lavoro- 35,5%



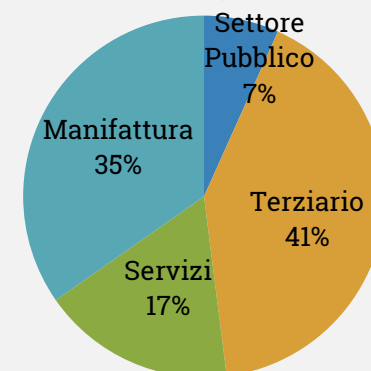
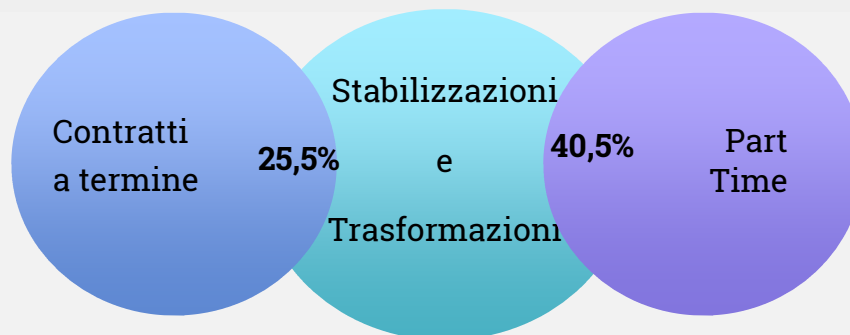
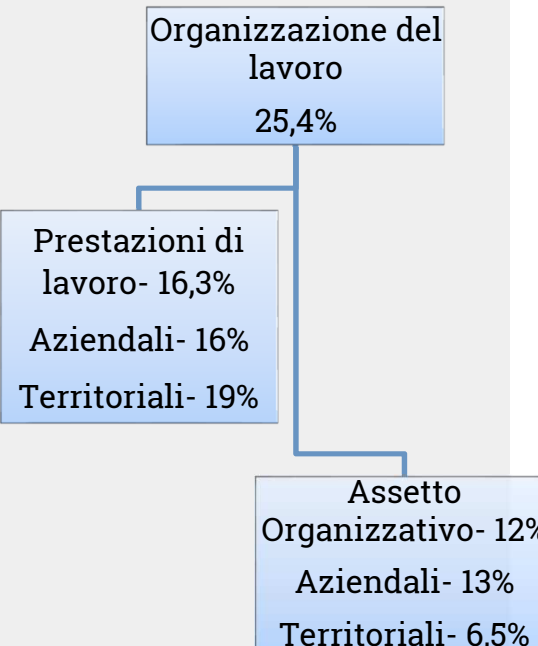
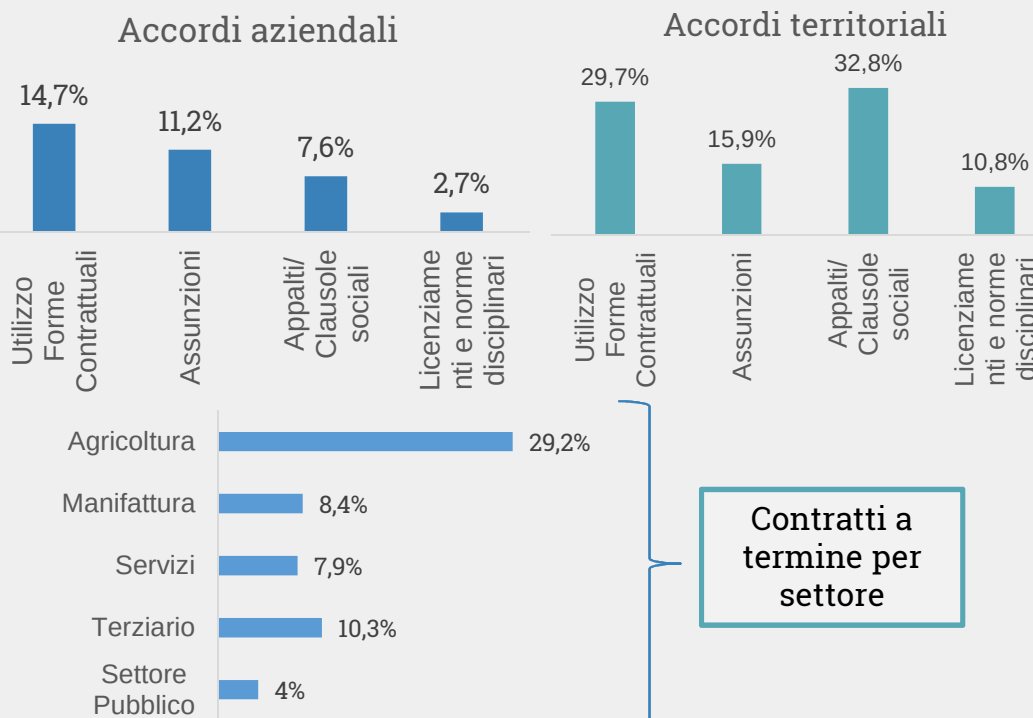
## Inquadramento e Formazione- 30%



# Occupazione e rapporti di lavoro

## Organizzazione del lavoro

Occupazioni e Rapporti di lavoro- 27,5%



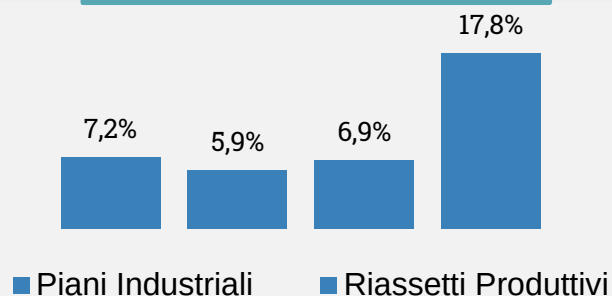


# Politiche industriali e Crisi Aziendali Accordi Difensivi

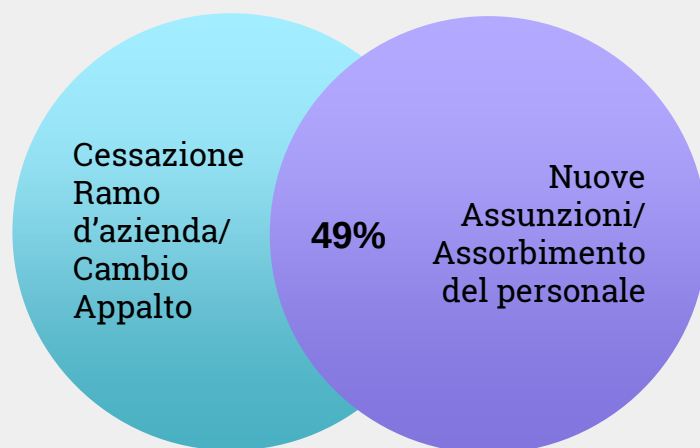
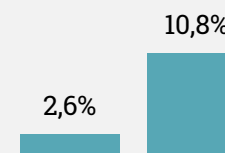


Politiche industriali e Crisi aziendali 23,3%

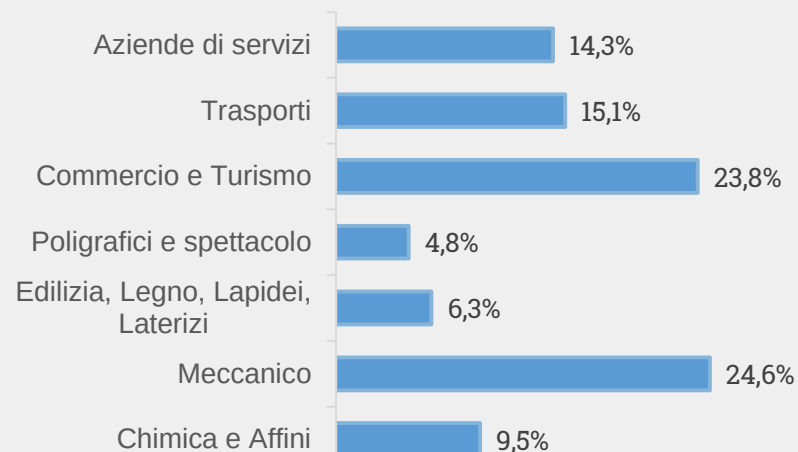
Aziendali- 25% (n.362)



Territoriali- 14% (n.32)



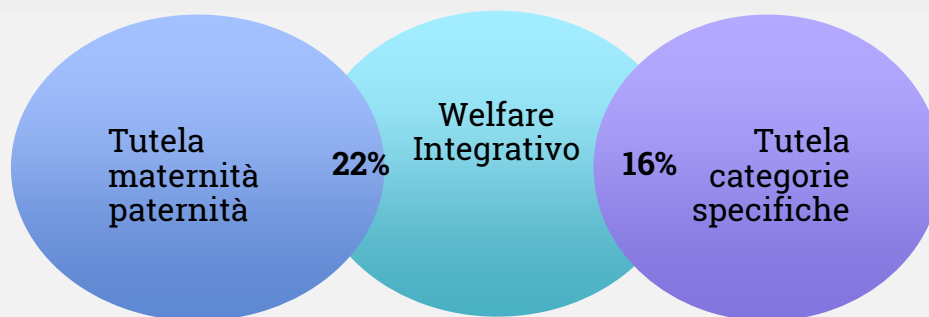
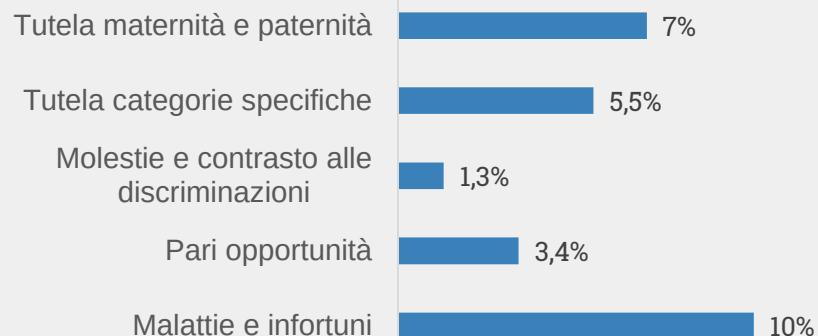
Accordi Difensivi- 7,6%



# Diritti e Prestazioni sociali Ambiente Salute e sicurezza



**Diritti e Prestazioni sociali- 16%**  
Aziendali- 13%  
Territoriali- 36%

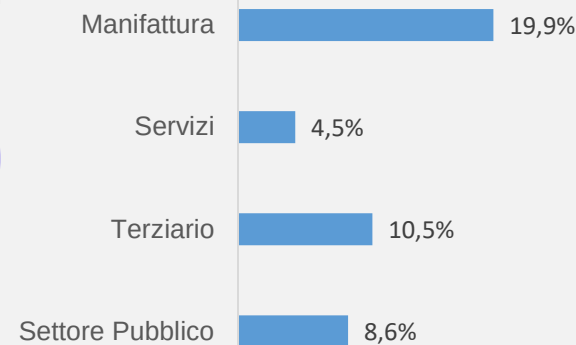


**Ambiente Salute e sicurezza- 15,4%**

**Territoriali-31,5%**

**Aziendali-13%**

**Legati alla Bilateralità nel 56% dei casi**



# I Profili aziendali

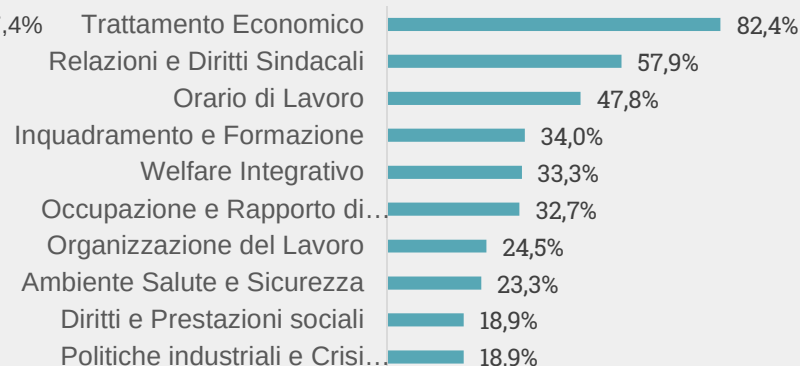


## 587 Aziende Private

### Piccole Imprese (Meno di 49 addetti)- 14%



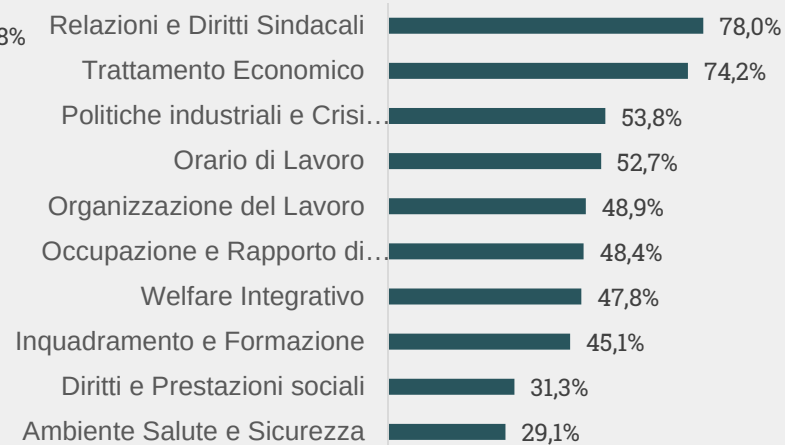
### Medie Imprese (50-249 addetti)- 27%



### Medio-Grandi Imprese (250-999 add.)-28%



### Grandi Imprese (1000 addetti e oltre)- 31%



# I tre Profili Contrattuali



## *Accordi di tipo prevalentemente economico*

- Accordi che nel 98% dei casi hanno per oggetto il trattamento economico, in particolare PdR, e nella metà dei casi fanno riferimento a norme su coinvolgimento e partecipazione.
- Sono perlopiù accordi multiterritoriali e del nord, del settore manifatturiero e sottoscritti da medio grandi imprese

## *Accordi orientati su temi delle relazioni sindacali e industriali*

- Sono accordi che in quasi il 60% dei casi trattano di coinvolgimento e partecipazione e in circa un quarto di interventi sui lavoratori.
- In oltre tre quarti dei casi si tratta di accordi multiterritoriali- e quindi delle grandi imprese- e del terziario e manifatturiero

## *Accordi focalizzati su prestazioni lavorative e sociali*

- Si tratta di accordi che spesso si riferiscono al trattamento economico, in particolare su indennità e maggiorazioni. Affrontano spesso anche orario di lavoro (60%) e inquadramento/ formazione (42%).
- Sono soprattutto multiterritoriali del settore pubblico e del terziario.