



# SECONDO RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

(SINTESI)



Il Secondo Rapporto Cgil Fdv sulla contrattazione di secondo livello offre anzitutto un consolidamento dell'archivio e della capacità di monitoraggio della contrattazione svolta a livello aziendale e territoriale.

La realizzazione di accordi e contratti è un tratto essenziale dell'attività sindacale di rappresentanza e tutela degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici. Il valore della contrattazione svolta dalla Cgil – in larga parte unitaria, di concerto con Cisl e Uil – intende sempre più ispirarsi ai principi guida di una **contrattazione inclusiva**: crescita collettiva dei diritti e della parità di condizioni, in un mondo del lavoro che è caratterizzato da disuguaglianze, divisioni, frammentazione. La contrattazione deve governare le innovazioni che sono introdotte nella pratica del lavoro e nei processi produttivi, a partire dalla digitalizzazione, dalla formazione dei lavoratori per l'innovazione, da un welfare aziendale che sia armonico e integrato nella cornice contrattuale e si relazioni al sistema di welfare pubblico. Occorre quindi più contrattazione, mettendo a frutto gli accordi più recenti sul sistema di relazioni industriali e sulla rappresentanza, insieme a una sua maggiore qualificazione sul terreno: rispetto al ruolo delle rappresentanze dei lavoratori, all'estensione dei temi su cui negoziare, alla copertura contrattuale dei lavoratori fino a ora sprovvisti di tutele adeguate – uguali, ma spesso diversi nell'accesso ai diritti nei medesimi luoghi di lavoro –.

### Il profilo degli accordi

L'analisi si è concentrata su accordi e contratti siglati tra il 2017 e il 2019, per un totale di **1.887 documenti tra accordi di livello aziendale e di livello territoriale**. Dal punto di vista della aree tematiche trattate, prevalgono il trattamento economico e le relazioni sindacali, seguiti dall'orario di lavoro e da un gruppo di tematiche presenti in circa un quarto degli accordi (politiche industriali e crisi, inquadramento e formazione, occupazione e rapporti di lavoro, welfare integrativo e organizzazione del lavoro). Il profilo tematico – oltre ad altri aspetti rilevanti – risulta differente per gli accordi aziendali e quelli di livello territoriale.

Distribuzioni Aree Tematiche (% su totale degli accordi)



Si tratta di un ampio gruppo di accordi selezionato in base a un approccio metodologico di avvicinamento alle caratteristiche principali del sistema produttivo italiano e alla diffusione della contrattazione nei diversi settori economici.

Area geografica di afferenza dei accordi

	Val. Assoluti	Val. %
Nord-ovest	278	14,7
Nord-est	250	13,2
Centro	245	13
Sud e Isole	136	7,2
Multiterritoriale/Nazionale	978	51,8
Totale	1887	100

Negli accordi analizzati sono rappresentati territori, settori e tipologie di aziende assai varie, ma pur sempre con una maggiore incidenza di aziende di dimensione media e grande, soprattutto situate al Centro-Nord e spesso "multiterritoriali/nazionali" (ovvero con unità produttive distribuite in diverse regioni del Paese, in particolare nelle regioni settentrionali), peraltro con un 20% di aziende controllate da gruppi internazionali, soprattutto nella Dal punto di vista dei settori, quello più rappresentativo è il manifatturiero (39,5%), seguito dal terziario (29,3%).

Distribuzione dei macro-settori merceologici

	Val. Assoluti	Val. %
Settore pubblico	143	7,7
Terziario	546	29,3
Servizi	369	19,8
Manifattura	736	39,5
Agricoltura	69	3,7
Totale	1863	100

## La contrattazione territoriale

I contratti territoriali analizzati sono 178 (9,4% del totale), suddivisi tra regionali e provinciali. Questo tipo di accordi, che hanno sempre un riferimento geografico, sono prevalentemente riferiti alle regioni del Nord-est, tra cui spicca l'Emilia Romagna. Rispetto ai settori si concentrano in agricoltura, edilizia e – a distanza – commercio e turismo. Non a caso strumenti e misure legate al sistema bilaterale sono largamente presenti (57,3% degli accordi territoriali). Generalmente si tratta di contratti decisamente formalizzati e ricchi sul piano delle tematiche affrontate, con trattamento economico e relazioni sindacali in oltre l'80% degli accordi; mentre i valori sono più bassi rispetto agli aziendali per organizzazione del lavoro e politiche industriali/crisi.

## Le aziende

Gli accordi analizzati in questo secondo rapporto interessano in tutto **924** soggetti tra imprese proprie, istituzioni pubbliche e altri enti di varia natura. Considerando i settori economici, in raffronto al totale degli accordi la distribuzione delle aziende vede una prevalenza del terziario (46%), seguito dalla manifattura (38%).

La dimensione media delle aziende è consistente (1.542 addetti).

Ripartizione in classi del numero di addetti (Dimensione aziendale)

	Val. Assoluti	Val. %
Piccolissime imprese (fino a 19 addetti)	63	7,7
Piccole imprese (20-49)	81	9,9
Medie Imprese (50-249)	272	33,2
Medio grandi imprese (250-999 addetti)	189	23
Grandi imprese (1.000 addetti e più)	215	26,2
Totale	820	100

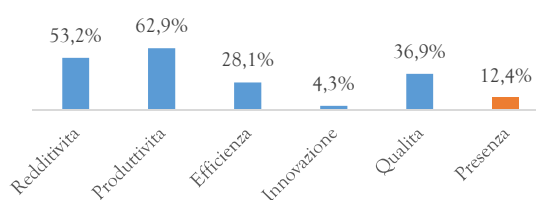
Quelle con 1.000 dipendenti o più rappresentano ben il 26,2% del totale, sebbene la classe dimensionale più rappresentativa sia quella delle aziende con addetti compresi tra i 50 e i 249 (33,2%). I lavoratori del settore privato interessati dagli accordi qui analizzati raggiungono 1.300.000 circa.

## Le tematiche contrattate negli accordi aziendali

Il cuore dell'analisi si concentra sulle tematiche contrattate all'interno degli accordi aziendali, distribuite in 11 aree tematiche principali e, all'interno di esse, articolate in istituti contrattuali e norme specifiche.

L'area più diffusa è quella del *Trattamento economico*, presente in oltre la metà degli accordi aziendali (51%). La parte preponderante è relativa alla determinazione del Premio di risultato (32,9%). La diffusione del Premio si caratterizza territorialmente (in circa la metà degli accordi del Nord) e per settore (è presente in oltre la metà degli accordi del manifatturiero). Tra i gruppi di indicatori prevalgono quelli legati a obiettivi di produttività e redditività, seguiti da qualità ed efficienza (specialmente per le imprese più strutturate, di maggiori dimensioni), con un più limitato ma significativo 12,4% di indicatori di presenza.

Ricorrenza degli indicatori negli accordi aziendali su PdR



Il valore medio del premio si attesta sui 1.428 euro, con considerevoli differenze per dimensione d'impresa: quasi la metà dei Premi delle piccole imprese è al di sotto dei 1.000, mentre il 31% dei premi delle imprese medio-grandi è oltre i 2.000 euro. Degli accordi sul Premio di risultato oltre 4 su 10 consentono la conversione in welfare, in linea con i dati dei contratti depositati; mentre 1 su 10 introduce una maggiorazione in caso di conversione parziale o totale in welfare.

Sembra pertanto consolidarsi il meccanismo della conversione del Premio introdotta con la Legge di Stabilità 2016, per quanto questa estensione quantitativa non corrisponda necessariamente a una integrazione del welfare stesso tra le materie negoziate nel merito: solo un quarto degli accordi di conversione definiscono meccanismi di accesso, selezione di provider o fornitori, orientamento e priorità dei temi estremamente differenziati in cui si concretizza il welfare aziendale.

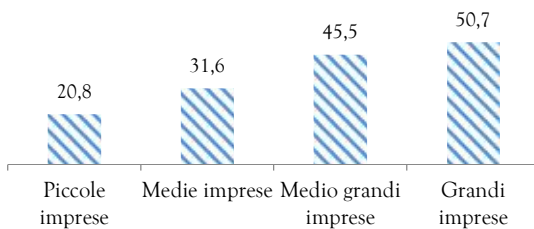
La diffusione della convertibilità ha sostenuto più in generale la crescita dell'area *Welfare integrativo* (30,8% degli accordi aziendali), ma occorre

Accordi Aziendali sul Premio di risultato n.564

nel 42% (n.237) conversione del Premio in Welfare

ricordare che oltre la metà di tali accordi definisce misure di welfare non legate al Premio e basate solo sulle opportunità offerte dagli articoli 51 e 100 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir). Tale ambito di misure continua a essere utilizzato dalle aziende indipendentemente o complementariamente alla conversione in welfare del Premio di risultato (di natura variabile per definizione normativa). Significative sono le distanze tra aziende di diverse dimensioni nell'adozione del welfare integrativo: dal 20% delle piccole imprese a oltre il 50% tra le grandi aziende.

Welfare integrativo per dimensione aziendale (% entro totale aziende)



Le più diffuse misure di welfare sono rappresentate da Carte acquisto e buoni pasto (8,3% del totale accordi), Istruzione e servizi educativi (5,6%), Credito/prestiti/anticipo Tfr (4,4%), Mensa (3,6%) e Cultura e ricreazione (3,5%). È consistente la trattazione del welfare più strettamente contrattuale (fondi previdenziali e assistenza sanitaria integrativa, nel 12,4% degli accordi), peraltro legandosi anche ai piani di welfare delle aziende come misura di salvaguardia nel caso di mancato completo utilizzo dei fondi welfare personali dei lavoratori nel corso dell'anno.

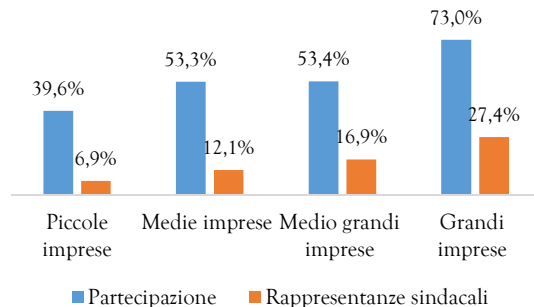
Decisivo per la diffusione del welfare integrativo risulta il contesto contrattuale e delle relazioni tra le parti in azienda: la presenza di commissioni paritetiche/osservatori risulta nel 8% del totale accordi e raggiunge il 18,1% di quelli che prevedono welfare integrativo. Lo stesso vale per gli accordi che riportano relazioni sindacali più strutturate, dai diritti di informazione e consultazione fino a forme più avanzate di partecipazione (si passa dal 40,3% al 58,2%). Inoltre, la presenza del welfare integrativo pare essere favorita in contesti che prevedono una più larga diffusione di modalità flessibili dell'orario di lavoro, ma anche interventi migliorativi sui diritti di paternità, maternità, aspettative e congedi, ferie e permessi, compresi quelli solidali. È minore invece il nesso tra welfare integrativo e interventi migliorativi dell'organizzazione del lavoro

(*teamworking*, partecipazione diretta, *smartworking*, etc.).

Dopo il trattamento economico, la seconda area per diffusione negli accordi è quella *Relazioni e diritti sindacali* (47% degli aziendali). È significativa la presenza di meccanismi che abbiamo definito di codeterminazione/esame congiunto, non articolati necessariamente nella sezione degli accordi dedicata alla struttura delle relazioni industriali in cui si richiamano, specie per le aziende più grandi, le diverse materie oggetto di informazione e consultazione ai diversi livelli (nazionale, territoriale, unità produttiva). Si tratta spesso di confronti e approfondimenti ispirati alla partecipazione che si occupano prioritariamente di trattamento economico (in particolare, in questa fase, di verifica degli obiettivi per la determinazione del Premio di risultato) e organizzazione del lavoro, mentre riguardo alle commissioni paritetiche – maggiormente formalizzate nei testi di accordo – sono più diffuse le tematiche dell'inquadramento, mansioni, formazione, welfare integrativo e ambiente salute e sicurezza.

Anche per quest'area la variabile dimensionale pare essenziale: poco più di un terzo delle aziende di piccole dimensioni presenta nei propri accordi temi legati alla partecipazione (nell'aggregazione ampia di diritti di informazione, consultazione, esame congiunto).

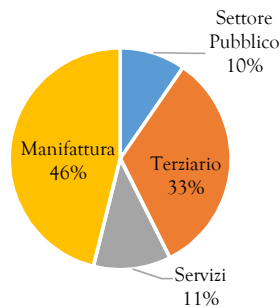
Coinvolgimento-partecipazione e temi relativi alle Rappresentanze sindacali per dimensione aziendale (% entro totale aziende)



Viene superata la metà delle aziende per quelle medie e medio-grandi (fino a 1.000 dipendenti), mentre istituti e pratiche di partecipazione si ritrovano in tre quarti delle imprese con più di 1.000 addetti. Tale crescita è sostenuta da una più strutturata regolazione della sfera di azione delle rappresentanze sindacali.

Le aree dell'Orario e dell'Organizzazione del lavoro sono presenti, rispettivamente, nel 31% e nel 25% circa degli accordi aziendali. Rispetto all'orario, gli istituti di flessibilità (multiperiodale, stagionalità, banca ore, flessibilità del part-time e in entrata-uscita) sono presenti nel 12,5% degli accordi, con maggiore concentrazione al Centro-Nord, nel manifatturiero e tra le imprese di medio-grandi dimensioni (circa il 25%, contro meno dell'7% degli accordi tra quelle di piccole dimensioni). Un analogo profilo può applicarsi agli istituti sull'assetto organizzativo che possono avere un orientamento innovativo: *smartworking*, partecipazione diretta, cambiamento organizzativo, sistemi di qualità, *teamworking*, etc. Nel complesso si ritrovano nel 15% degli accordi, con un maggior peso nel manifatturiero e una netta concentrazione tra gli accordi di livello multiterritoriale e tra le grandi imprese oltre i 1.000 dipendenti (nel 36,3%, contro il 24,9% delle imprese di medio grandi dimensioni e il 9,9% di quelle medie fino a 249 addetti).

Distribuzione Teamworking, Smartworking e Telelavoro per settore



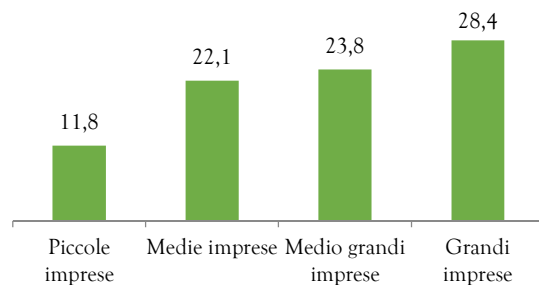
Peraltro, alcune voci tematiche – limitate quantitativamente, ma significative per l'innovazione – quali nuove tecnologie e digitalizzazione risultano presenti solamente nelle imprese superiori a 249 addetti.

Anche in relazione a queste caratteristiche – e segmentazioni dimensionali – si può osservare il dato dell'area *Inquadramento Mansioni e Formazione*: 24% circa sul totale degli accordi aziendali. Mentre i temi e gli istituti relativi a inquadramento e mansioni aumentano, ma limitatamente, con la dimensione aziendale, i temi della formazione (da quella professionale in senso stretto a quella per l'innovazione) crescono in misura più accentuata fino a raggiungere il 38,1% delle grandi aziende, contro percentuali tra 20% e 25% per aziende medie e medio-grandi fino a 1.000 addetti.

L'area relativa a *Occupazione e rapporti di lavoro* copre il 23% degli accordi aziendali. La regolazione delle diverse modalità e forme contrattuali arriva al 17%, con un peso significativo per il part-time e i tempi determinati. Le forme di contratto a termine si ritrovano in circa il 10% degli accordi, in crescita rispetto al precedente Rapporto. L'uso del part-time ha una chiara caratterizzazione settoriale: nel terziario raggiunge il 13,5% degli accordi, sebbene gli interventi di stabilizzazione e trasformazione dei rapporti di lavoro siano diffusi in misura analoga a quella del settore manifatturiero.

Anche in questo secondo ciclo di ricerca l'area *Ambiente Salute e Sicurezza* è quella che presenta un minor numero di ricorrenze (13% degli accordi aziendali). La trattazione di questi temi mostra una chiara associazione a settori specifici: industria agroalimentare, meccanico ed edilizia (in particolare per la contrattazione di anticipo). I valori delle tematiche legate alla prevenzione raggiungono il 17% entro gli accordi del manifatturiero, contro il 3% e il 2% degli accordi del terziario e dei servizi. Per quanto riguarda prerogative e ruolo dei rappresentanti per salute e sicurezza, fino alle imprese di medio-grandi dimensioni si mantiene al 6-7%, mentre sale al 15% solo per quelle oltre i 1.000 dipendenti. Non a caso il complesso di temi legati ad ambiente, salute e sicurezza cresce con le dimensioni aziendali, ma con uno spartiacque significativo tra le piccole imprese e le altre aziende.

Ambiente, salute e sicurezza per dimensione aziendale (% entro totale aziende)



Pur nella limitatezza quantitativa, la maggioranza delle intese si focalizza sulla formazione come elemento chiave per estendere una vera e propria cultura della prevenzione. Di particolare interesse è l'estensione, che emerge da alcuni accordi di gruppo, del concetto di prevenzione, salute e sicurezza verso la tutela e la sostenibilità ambientale; mentre assai limitati sono i riferimenti alla salute e sicurezza come vettore di cambiamenti nell'organizzazione del

lavoro o come parametri per il raggiungimento degli obiettivi del Premio di risultato.

L'area *Diritti e prestazioni sociali* risulta presente nel 15,6% degli accordi aziendali. I temi relativi a tutela di paternità/maternità e di soggetti e bisogni specifici dei lavoratori/trici, contrasto delle discriminazioni, pari opportunità e conciliazione sono associati in particolare a terziario e manifattura, e soprattutto alle imprese di più grandi dimensioni (il 36,7% delle imprese con più di 1.000 dipendenti, contro meno del 20% per le imprese fino a 249 dipendenti). Quest'area, insieme a quella del *Welfare integrativo*, presenta istituti che più facilmente si ritrovano negli accordi più complessi, articolati e ricchi sotto il profilo contrattuale. I caratteri dell'“ambiente contrattuale” – e il ruolo di chi vi è protagonista – divengono fondamentali per lo sviluppo di tali misure, anche se ciò rischia di confermare contesti già avanzati, sul piano delle relazioni industriali e della sensibilità delle parti. Difatti, l'area *Diritti e prestazioni sociali* si ritrova nel 23,1% degli accordi che determinano forme di coinvolgimento e partecipazione e quasi in un accordo su due tra quelli che prevedono commissioni paritetiche e osservatori (45,5%).

L'ultima area - *Politiche aziendali e crisi industriali* – raggiunge il 28,5% degli accordi aziendali. Il confronto sui piani industriali si conferma limitato e inferiore al 10% degli accordi. Il gruppo principale di tematiche è relativo a Interventi sui lavoratori (23,4%), con misure che vanno dai contratti di solidarietà al sostegno al reddito fino all'outplacement, in contesti di crisi aziendale ma anche della negoziazione nei passaggi di cambio appalto (8%). Ciò si lega a una voce dell'area *Occupazione e rapporti di lavoro* tra le più significative: appalti, clausole sociali, contrasto lavoro irregolare sono trattati in ben il 7% degli accordi aziendali.

Accanto al lavoro di analisi descrittiva si è cercato di delineare in maniera esplorativa un quadro di possibili tipologie degli accordi, ovvero testi che si caratterizzano per una serie di elementi e tematiche simili. In particolare sono emersi tre principali gruppi di accordi:

#### Accordi su Retribuzione Variabile

- Accordi (monotematici, o quasi) che hanno per oggetto elementi variabili della retribuzione, in particolare PdR.
- In un terzo dei casi fanno riferimento alla convertibilità in welfare. Nel 30% dei casi introducono norme su coinvolgimento e partecipazione.
- Sono perlopiù accordi multiterritoriali e del nord, del settore manifatturiero, con una presenza di imprese suddivise per metà tra piccolo-medie e medio-grandi

#### Accordi su prestazioni lavorative e sociali

- Generalmente accordi ampi (rinnovi di integrativi aziendali)
- Si tratta di accordi che spesso si riferiscono agli elementi salariali fissi, insieme a orario, organizzazine e rapporti di lavoro, inquadramento e mansioni, salute e sicurezza, welfare integrativo, diritti e prestazioni sociali in percentuali tra il 50% e oltre l'80%.
- Sono soprattutto accordi del settore manifatturiero, di aziende medio-grandi e grandi.

#### Accordi su temi di relazioni sindacali

- Accordi connessi con crisi aziendali, cambi appalto e interventi sui lavoratori, marginali quelli che si concentrano su politiche industriali, rilancio e sviluppo.
- I temi delle relazioni sindacali sono presenti in tutti gli accordi, in particolare coinvolgimento ed esame congiunto.
- In oltre tre quarti dei casi si tratta di accordi multiterritoriali, di grandi imprese, soprattutto del terziario e servizi

Questo ulteriore approfondimento dell'analisi mira a fornire al sindacato un contributo per riflettere, orientare e intervenire sulla prassi contrattuale.

Trasversalmente ai temi contrattati, si può evidenziare in controluce la necessità di una crescita inclusiva della contrattazione in termini anzitutto di estensione laddove non viene ancora realizzata, o viene limitata da fratture o strettoie territoriali, settoriali e dimensionali. Si è già evidenziato come per diversi aspetti la contrattazione mostri significative differenze se osservata sotto la lente delle dimensioni aziendali: per qualità e ampiezza delle relazioni sindacali, innovazioni nell'organizzazione del lavoro, welfare integrativo coerente con l'impianto contrattuale - ed effettivamente negoziato -, diritti e prestazioni sociali estese a nuovi bisogni. Queste e altre paiono tematiche nettamente più strutturate e qualificate oltre lo spartiacque dei 250 addetti.

Oltre a ciò si impone nel dibattito sindacale la necessità di qualificazione dell'agire negoziale (a partire dal ruolo delle rappresentanze dei lavoratori), e di integrazione delle tematiche affrontate nelle relazioni fra le parti, sia all'interno della contrattazione di secondo livello in senso stretto sia in rapporto ad altri livelli della pratica negoziale, come nel campo della contrattazione sociale territoriale.