



1° Rapporto sulla Contrattazione di Secondo Livello

OCSEL



5 Novembre 2012

***A cura di:
Luigi Sbarra
Segretario Confederale Cisl***

***Uliano Stendardi
Anna Rosa Munno***

***Hanno collaborato alla stesura del Rapporto:
Pierluigi Manca, Andrea Francescangeli, Silvano Scaiola, Cosmo Colonna***

EXECUTIVE SUMMARY

I dati OCSEL sull'andamento della contrattazione di secondo livello

Premessa

L'analisi che segue si basa sugli accordi pervenuti all'Osservatorio della contrattazione di secondo livello- in sigla OCSEL della CISL Nazionale , e prende in esame gli accordi stipulati nell'arco temporale che va dal 2009 ad oggi, mettendo in evidenza la contrattazione svoltasi nel periodo che va dal 2009 al 2011.

Le nuove relazioni industriali caricano la contrattazione di secondo livello di maggiori opportunità e responsabilità, come uno dei fattori strategici per attrarre investimenti e per favorire la crescita. In questo quadro occorre un nuovo approccio culturale alla contrattazione basato sulla conoscenza del contesto in cui si opera e sulla capacità di elaborare proposte e trovare soluzioni. Per questo la CISL mette a disposizione dell'organizzazione non soltanto una linea di politica contrattuale, ma anche strumenti di supporto ad un'attività contrattuale di qualità: OCSEL (l'Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello), MONITORBILANCI (la Banca dati delle imprese) e la FORMAZIONE.

OCSEL : un potente strumento al servizio della contrattazione

E' uno strumento unico sul piano nazionale. Non una semplice raccolta, ma una classificazione di accordi aziendali e territoriali per settore, territorio, cronologia, categoria, UST di riferimento, singola azienda. Ma il vero tratto distintivo di OCSEL – grazie all'impianto metodologico e informatico tutto progettato in casa CISL – sta nella possibilità di ricerca e di comparazione non solo per i titoli sopra richiamati ma per ben 100 aree tematiche che rappresentano praticamente l'intera gamma degli argomenti toccati dalla contrattazione.

In questo modo diventa possibile per ogni singola struttura della CISL o per ogni singolo operatore sindacale reperire e mettere a confronto in pochi minuti accordi – o particolari contenuti degli accordi – con tutti gli incroci tra le modalità di ricerca sopra richiamate.



OCSEL è accessibile via FIRST CLASS (l'Intranet della CISL) da parte di tutti gli operatori che dispongono di un accesso alla nostra Intranet.

Oggi OCSEL è una realtà che conta un'ampia rete di circa 200 referenti, presenti in quasi tutte le regioni e Federazioni di categoria, che hanno il compito di inserire gli accordi secondo la griglia di classificazione da noi elaborata. Questi operatori sono coordinati da responsabili individuati dalle CISL regionali e dalle Federazioni Nazionali ed hanno tutti svolto almeno una giornata di formazione curata dallo staff di OCSEL.

MONITORBILANCI

Questo strumento è stato commissionato all'Istituto POSTER attraverso un Consorzio tra Confederazione, IAL e 8 Federazioni Nazionali di Categoria (FAI, FEMCA, FILCA, FIM, FISASCAT, FISTEL, FIT, FLAEI).

Si tratta di una banca dati di oltre 270.000 imprese di tutti i settori della produzione e dei servizi che contiene i bilanci riclassificati degli ultimi tre esercizi. Vengono messi in evidenza con semplici evidenziatori grafici i punti di forza e di debolezza di ogni singola impresa e correlati con gli andamenti medi dei settori di appartenenza: un vero benchmarking della competitività delle imprese.

Monitorbilanci si consulta via web con inserimento di password.

UTILIZZO SINERGICO DI OCSEL E MONITORBILANCI

L'utilizzo combinato dei due strumenti non è solo un formidabile supporto per le nostre attività di studio e ricerca ma, soprattutto, un ausilio all'esercizio della contrattazione in grado di segnare la differenza qualitativa al tavolo da parte di chi ne fa uso.

Con pochi click l'operatore sindacale può, infatti, trovare rispetto ad ogni azienda – su Monitorbilanci - gli indicatori di forza e di debolezza comparati con la media del settore e - su OCSEL - la comparazione delle soluzioni contrattuali adottate in aziende con caratteristiche e problematiche analoghe.

L'uso corretto di questi strumenti - unitamente alla leva della formazione - può dare un importante contributo a far evolvere il nostro approccio culturale verso una contrattazione partecipativa e responsabile, a migliorare l'interlocuzione nei confronti del management delle

imprese, ad accreditarci sul piano della credibilità e della competenza verso i lavoratori (anche verso le figure professionali tradizionalmente meno vicine al sindacato).

I Dati OCSEL : Analisi quali – quantitativa

Gli accordi, ad oggi 2360¹, fatti pervenire al nostro Osservatorio dalla rete dei referenti, sono uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svolto, malgrado la lunga fase di crisi che attanaglia i vari settori della produzione e dei servizi.

Gli Accordi - oggetto di analisi quali -quantitativa- sono quelli stipulati nell'arco temporale che va dal 2009 ad oggi² ed interessano 619735 lavoratori collocati in 1451 aziende con una dimensione minima di 10 occupati.

Si tratta per lo più di Accordi stipulati a livello aziendale (circa 2032) e firmati unitariamente ad eccezione di 290 accordi non firmati dalla CGIL.

Non mancano casi di accordi in deroga (5%) e le materie derogate riguardano in percentuale maggiore l'organizzazione del lavoro (64%) , a seguire, l'orario di lavoro (63%) e il salario (55%).

(grafico 1)

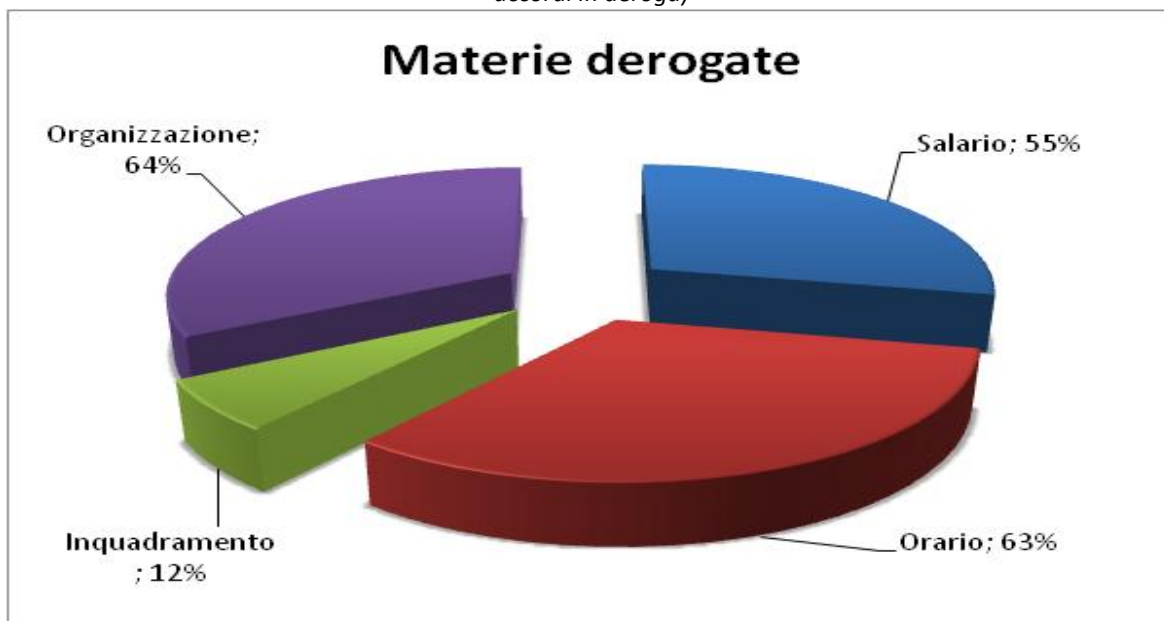
Per quanto riguarda la genesi dell'accordo solo il 37% degli accordi ha specificato il dato. In numero rilevante gli accordi c.d. accordi tipici (69%) cioè stipulati dietro regolare presentazione di piattaforma sindacale mentre solo il restante 31% sono i c.d atipici stipulati a seguito di un problema avanzato dall'azienda *(grafico2)*

¹ I dati sono aggiornati al 22 Ottobre 2012

² Va sottolineato che questi dati non rappresentano un campione rappresentativo della realtà contrattuale, ma semplicemente un'esemplificazione delle potenzialità di OCSEL. La quantità e la dislocazione degli accordi inseriti non risponde, infatti, alla reale diffusione della contrattazione ma al livello di attivismo degli operatori delle realtà che si sono strutturate nella rete di OCSEL prima di altre.

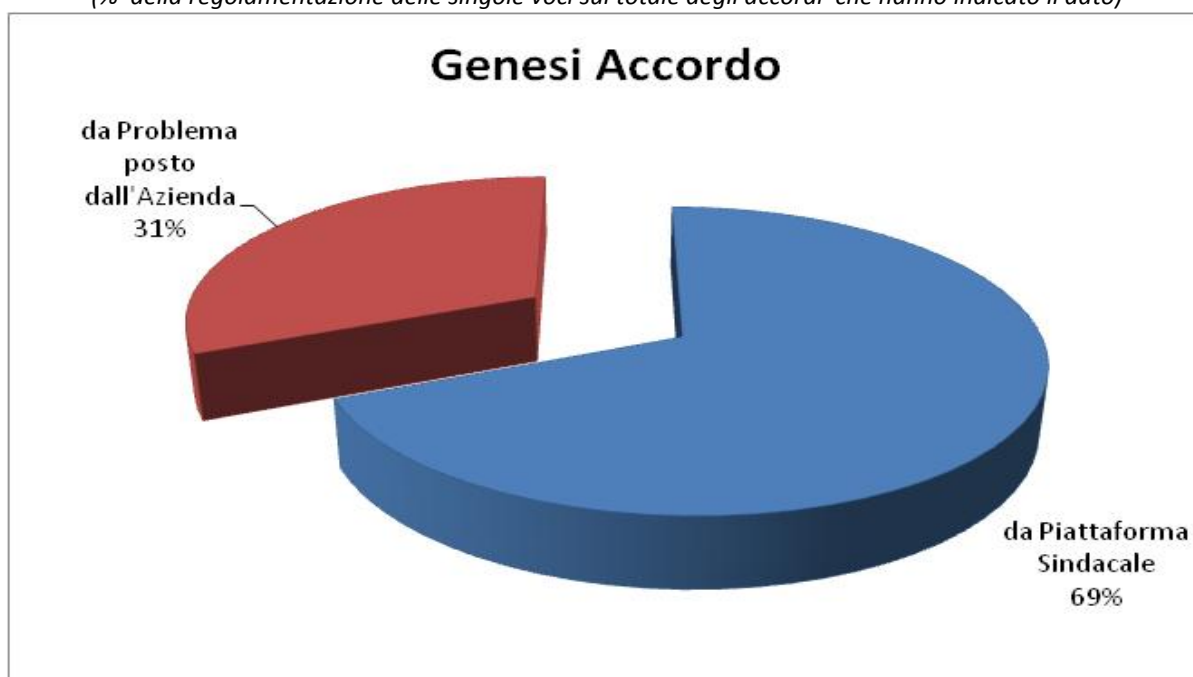
Laddove non specificato l'anno di riferimento, l'analisi è da intendersi sul totale degli accordi presenti in Ocsel.

Grafico 1- Le materie derogate
 (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi in deroga)



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

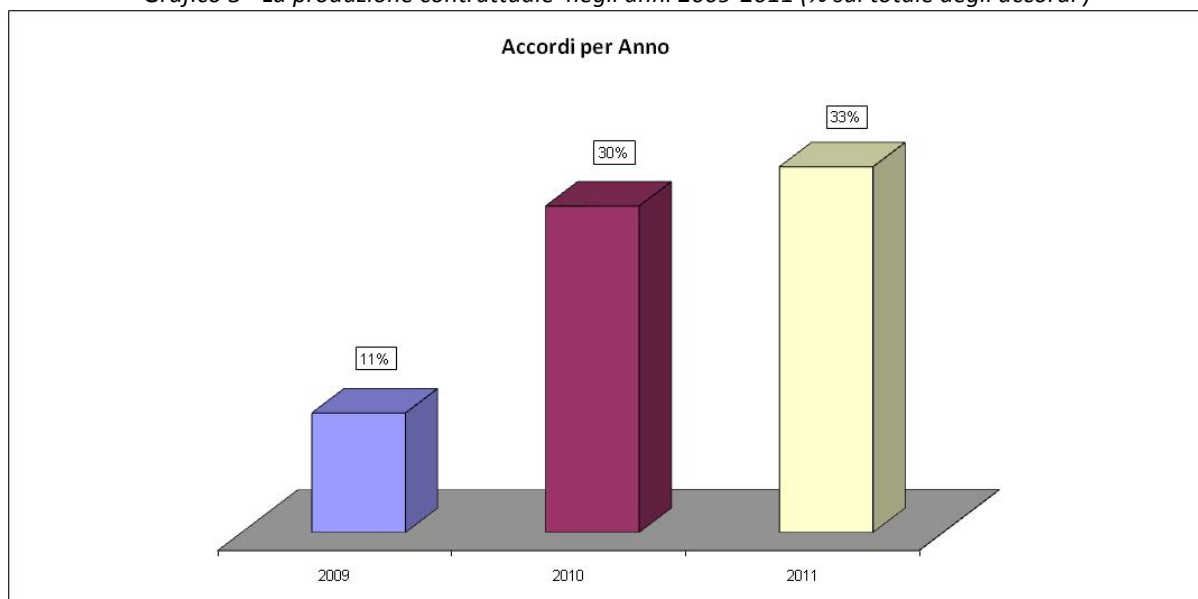
Grafico 2- Genesi dell'Accordo
 (% della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Per quanto concerne la **produzione contrattuale**, gli anni in cui si è maggiormente concentrata sono gli anni 2010-2011, tornata contrattuale coincidente con la cadenza dei rinnovi degli integrativi aziendali ma anche con la prima ondata di crisi che ha investito l'intero paese (grafico 3).

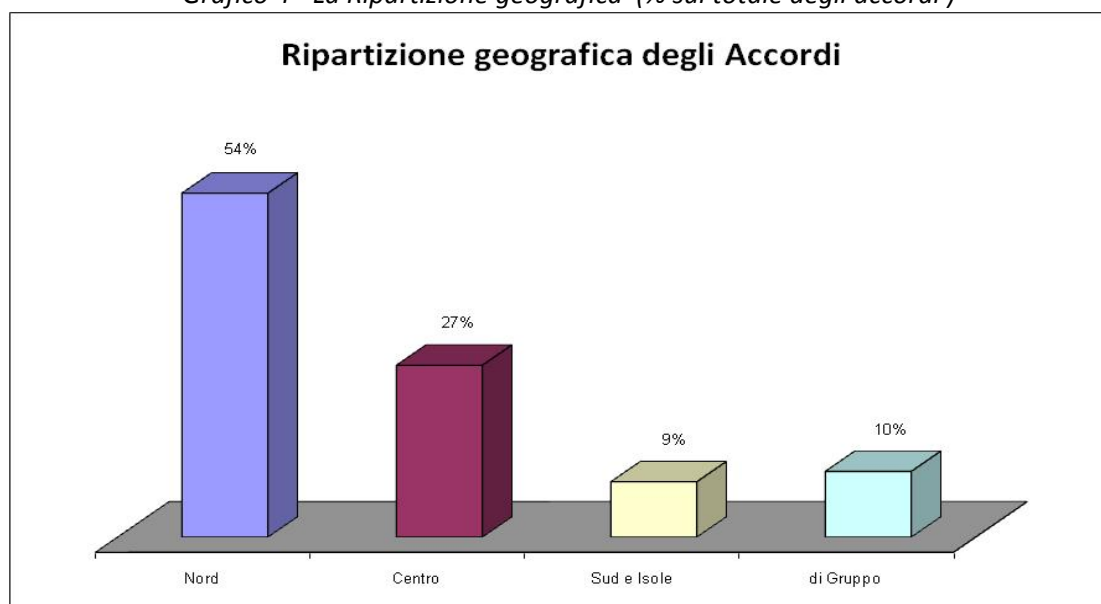
Grafico 3- La produzione contrattuale negli anni 2009-2011 (% sul totale degli accordi)



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

Considerando la **ripartizione geografica**³ senza tralasciare gli accordi di gruppo validi per tutto il territorio nazionale (9%), si osserva come la metà degli accordi, pervenuti al nostro osservatorio, siano stati stipulati nelle Regioni del Nord (54%) e del Centro (27%). Bassa la produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole (9%) (grafico 4) in funzione del minore tessuto produttivo presente in tali territori.

Grafico 4- La Ripartizione geografica (% sul totale degli accordi)



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

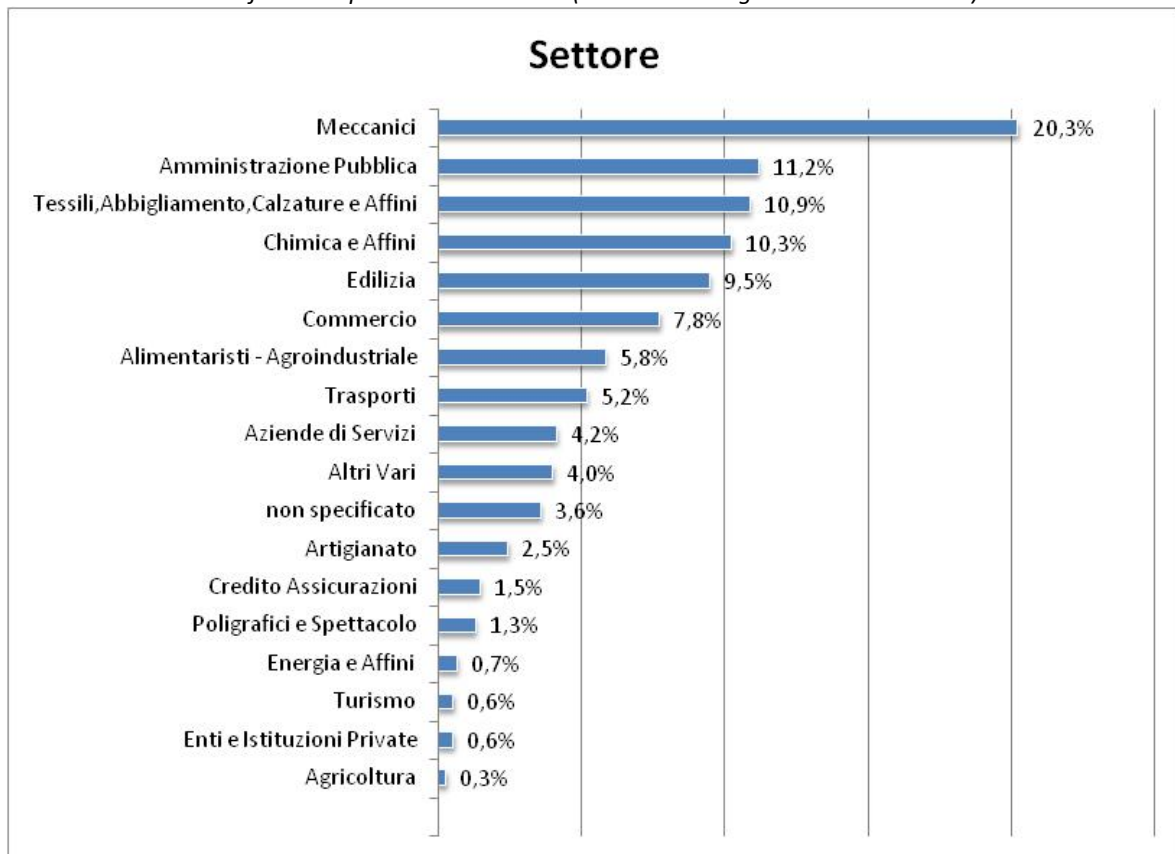
³ **Ripartizione geografica degli accordi per i tre lotti (Nord, Centro e Sud) e Accordi di gruppo –nazionali:**

Nord: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia

Giulia, Liguria, Emilia Romagna; **Centro:** Toscana, Umbria, Marche, Lazio; **Sud e Isole:** Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Analizzando i dati per settore (*grafico 5*) emerge che la maggior parte degli accordi presenti nel data base (suddivisi per settore e area contrattuale in base al CCNL di riferimento) sono stati stipulati nel settore metalmeccanico (20%) seguiti da quelli stipulati nell' Amministrazione Pubblica (11%), nel settore Tessile (circa l' 11%) nell' Edilizia (circa il 10%) e nel Commercio (circa l'8%) e a seguire gli altri settori⁴.

Grafico 5- Ripartizione settoriale (% sul totale degli accordi sottoscritti)

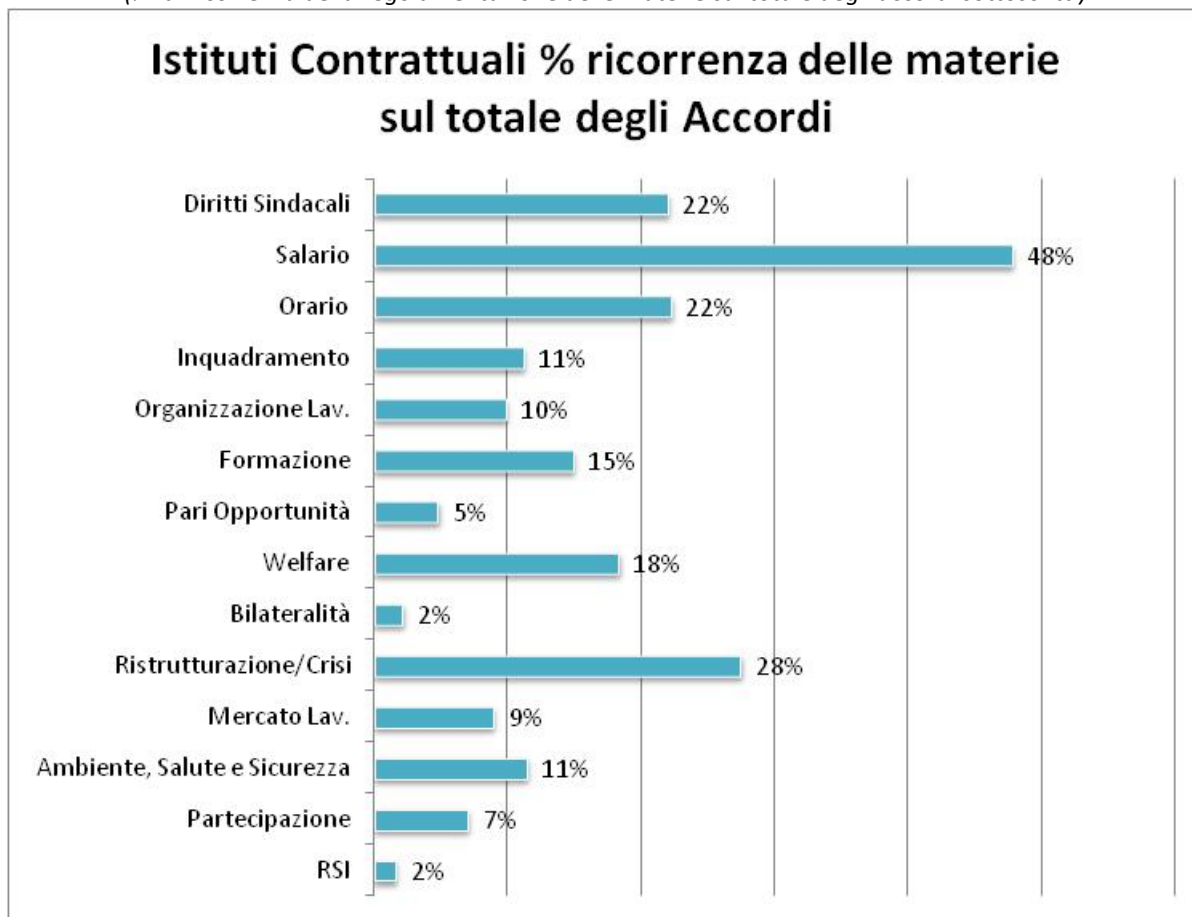


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

⁴ I dati esposti non sono un campione rappresentativo di tutta la reale contrattazione esistente nei diversi settori ed ambiti territoriali, ma solo il risultato del livello di attivismo degli operatori delle realtà che si sono strutturate nella rete di OCSEL prima di altre.

Numerose e articolate sono le materie affrontate negli accordi e i risultati in termini di quantità sono prevalentemente quelli relativi agli accordi di natura economica (*grafico 6*).

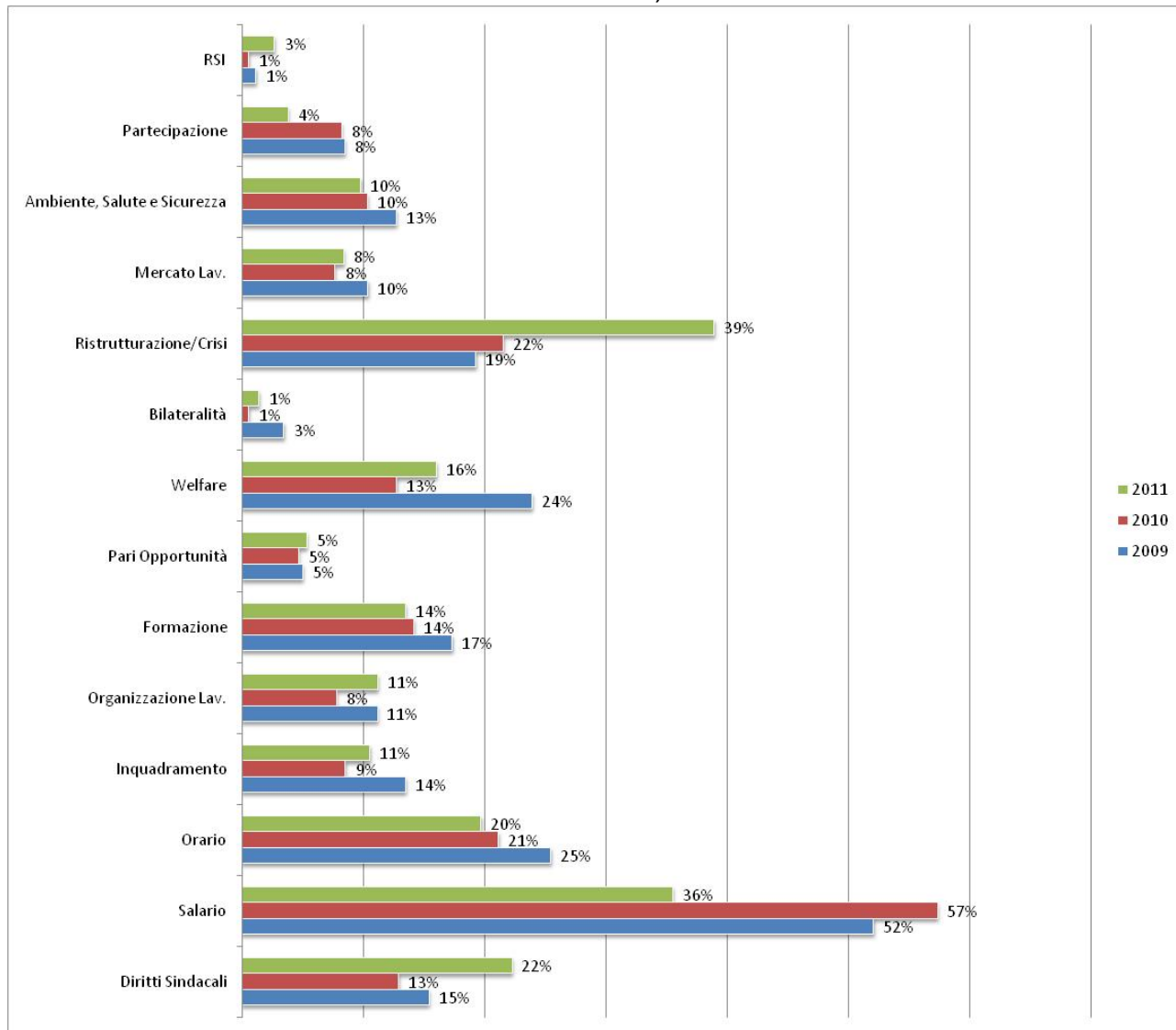
*Grafico 6- Le materie oggetto di contrattazione
(% di ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sottoscritti)*



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

Se osserviamo i dati, nell'arco temporale 2009-2011, notiamo come nell'anno 2011 rispetto agli anni precedenti vi è una sensibile riduzione della frequenza con cui varie materie - Salario, Orario, Welfare integrativo, Ambiente Salute e Sicurezza e altre ancora- ricorrono nella contrattazione, (indicativi di un parziale impoverimento della portata dell'attività negoziale), a differenza di un significativo aumento della percentuale di accordi c.d. difensivi, di gestione delle crisi aziendali (dal 19% nel 2009 al 39% nel 2011) (*grafico 7*).

Grafico 7 - Le materie oggetto di contrattazione
 (% a confronto sulla ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sottoscritti negli anni
 2009-2010-2011)



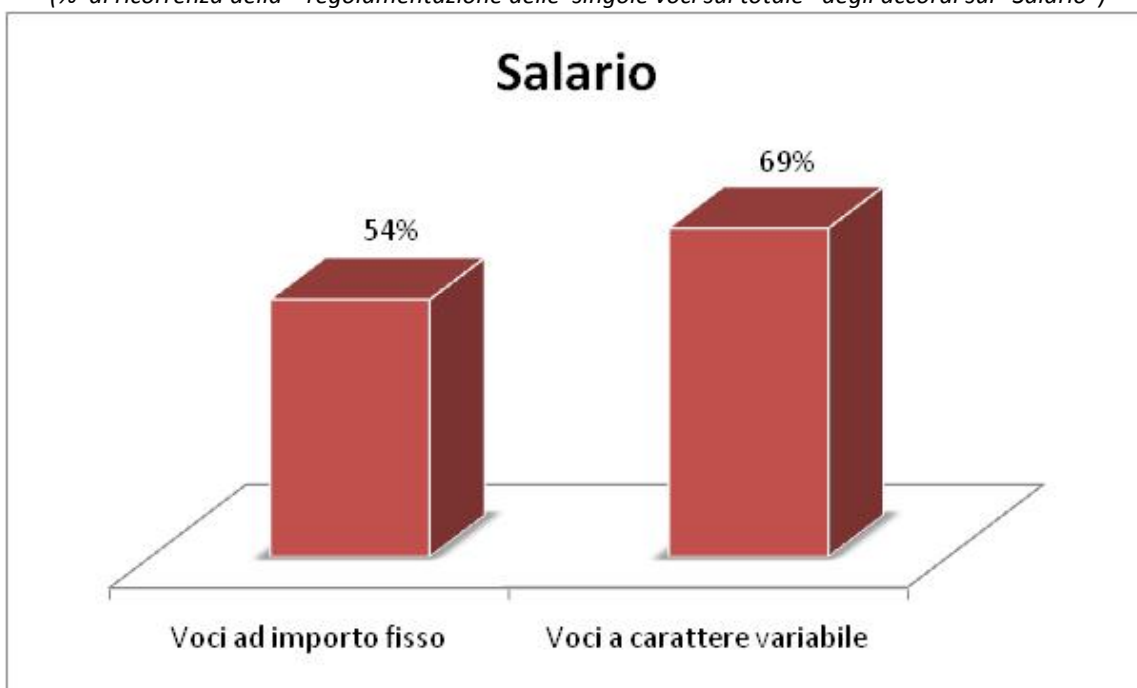
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Tuttavia, tra le materie ricorrenti ed in testa alla graduatoria troviamo quella del **Salario**, con istituti che vanno dalle voci a carattere continuativo ed in cifra fissa (54%), a quelle a carattere incentivante e variabili (69%) (grafico 8).

Nel caso delle voci a carattere incentivante sono ancora i premi di risultato (95%) ad essere i più frequenti, legati per lo più alla produttività globale dell'azienda, ma trovano posto anche quelli legati al margine operativo lordo o altre formule relativamente innovative.

Scarsa la percentuale dell'inclusione dei lavoratori con contratto a tempo determinato e somministrazione nell'elargizione dei premi di risultato (rispettivamente del 9 e del 6%).

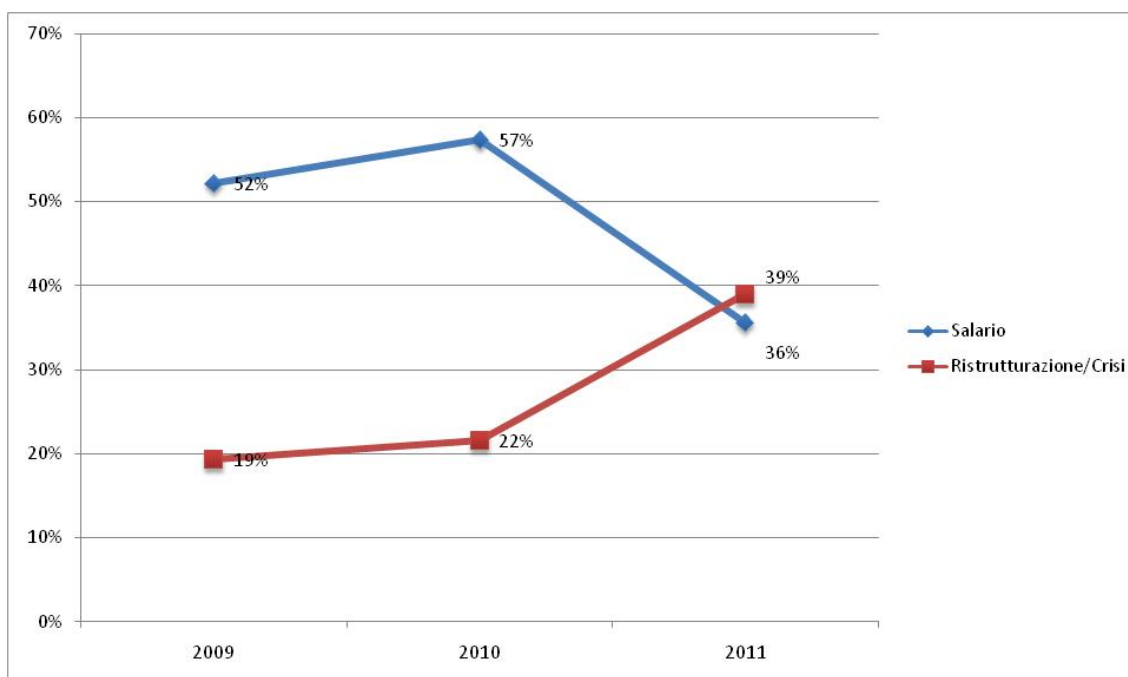
Grafico 8- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Salario"
 (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul "Salario")



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

Un dato strutturale che 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 (grafico9).

Grafico 9- Salario/Gestione Crisi Aziendali (% a confronto negli anni 2009-2010-2011)

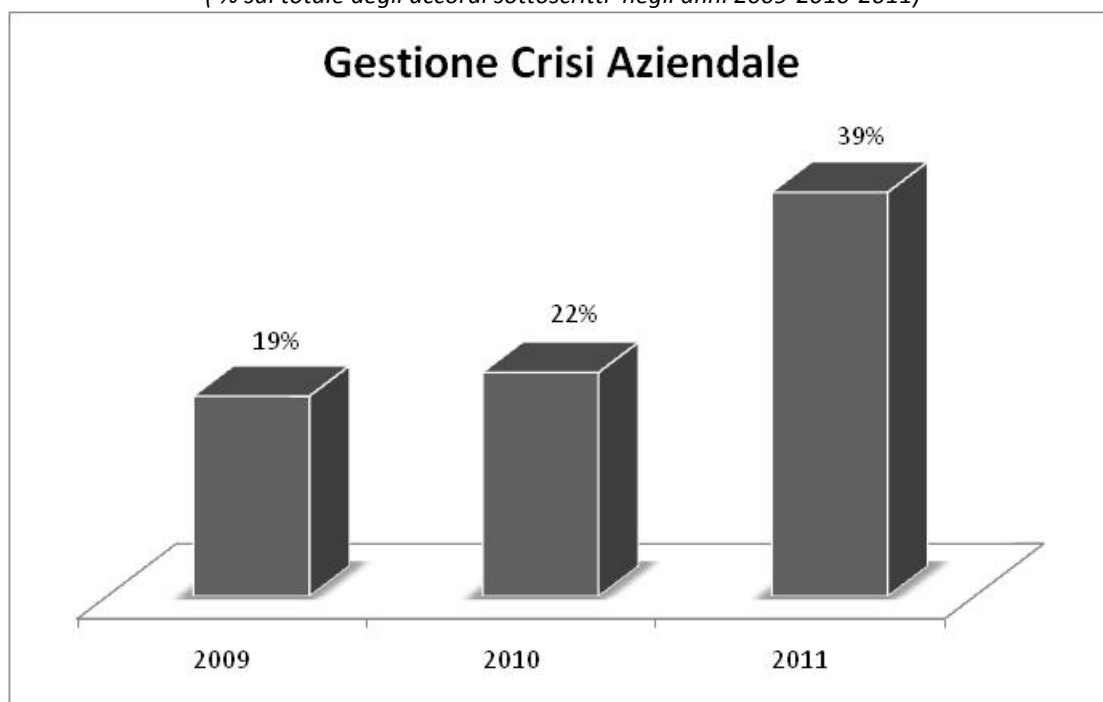


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Oltre alla regolamentazione prevalente del salario non mancano, tuttavia, negoziati sulla gestione degli orari e delle sue flessibilità, sul welfare aziendale, sulla definizione di relazioni industriali e su molte altre tematiche correlate a condizioni di miglioramento e aspetti di tutela che valorizzano il protagonismo e la partecipazione dei lavoratori.

In termini di percentuali al secondo posto tra le materie maggiormente contrattate dopo il Salario troviamo quella legata alla Gestione della crisi (28%) dove, negli anni presi in esame, si registra un notevole trend in salita che va da una percentuale del 19% nell'anno 2009 al 38% nell'anno 2011 (grafico 10).

Grafico 10- Presenza della trattazione della materia Gestione delle Crisi Aziendali
(% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-2010-2011)



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

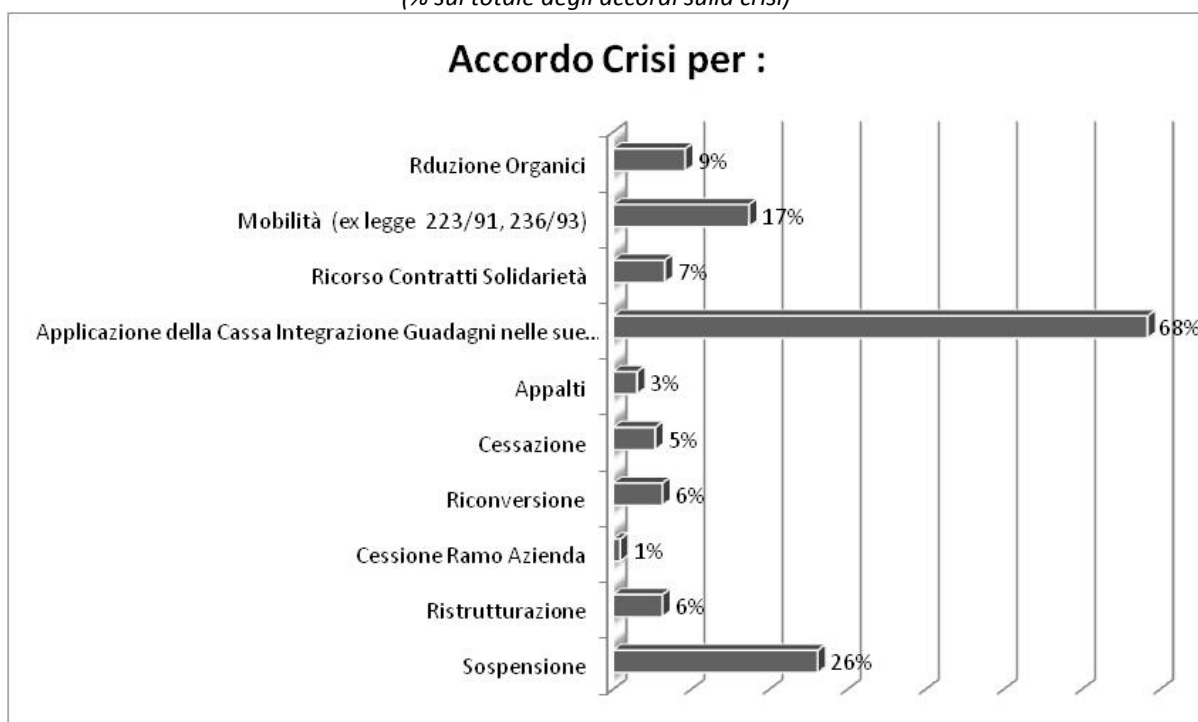
La voce maggiormente contrattata è la *Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie* (68%) seguita dalle *sospensioni temporanee di attività* (26%), dal ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e L. 236/93 (17%) e dalla *riduzione di organici* (9%) (grafico 11).

Gli elevati valori delle quattro sezioni cassa integrazione guadagni, mobilità ex legge 223/91 e 236/93, sospensione temporanea di attività e riduzione di organici vanno messi in relazione con il trend economico negativo che ha caratterizzato il sistema economico in questi anni e che ha generato pesanti ripercussioni sull'andamento della produzione aziendale e sulle dinamiche occupazionali.

Molto basso, invece, il ricorso allo strumento dei *contratti di solidarietà* (7%) al fine di gestire le conseguenze negative delle riduzioni di personale e come strumento più idoneo per fronteggiare crisi occupazionali risolvibili in tempi medio lunghi.

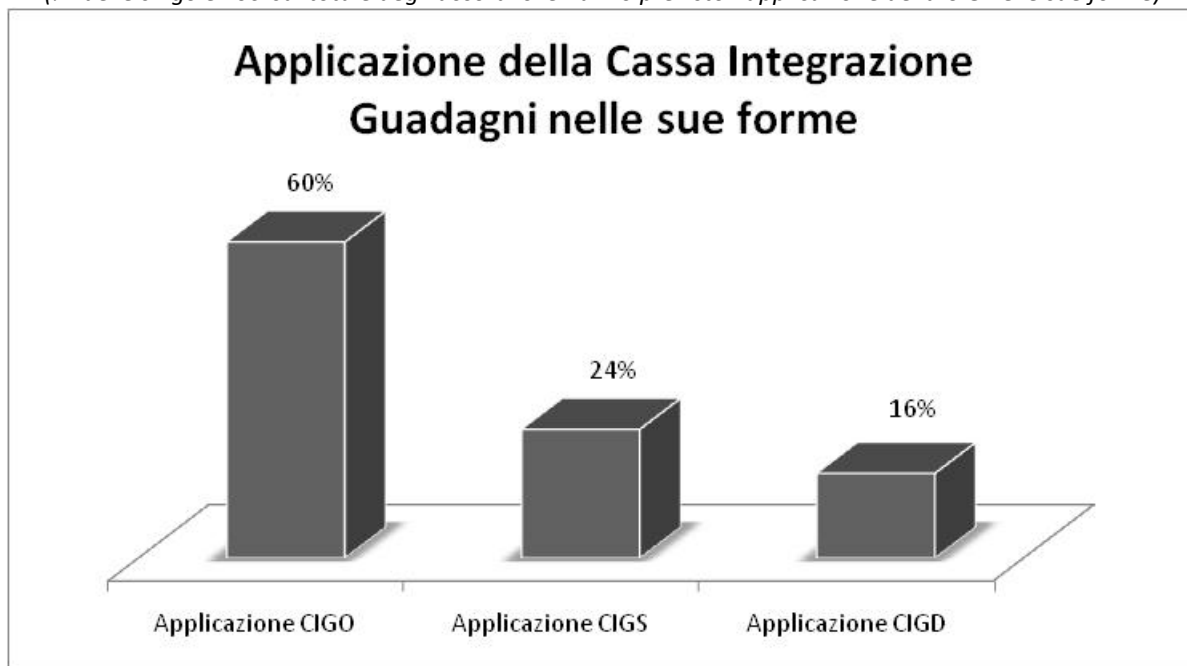
Per quanto concerne l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme (66%) il 60% degli accordi ha negoziato il ricorso all'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, il 24% la Cassa Integrazione Straordinaria, il 16% la CIG in Deroga, strumento che ha permesso di assicurare una copertura in quei settori privi di ammortizzatori sociali collettivi (*grafico 12*).

Grafico 11- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi)



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

Grafico 12- Presenza delle singole voci "ammortizzatori sociali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



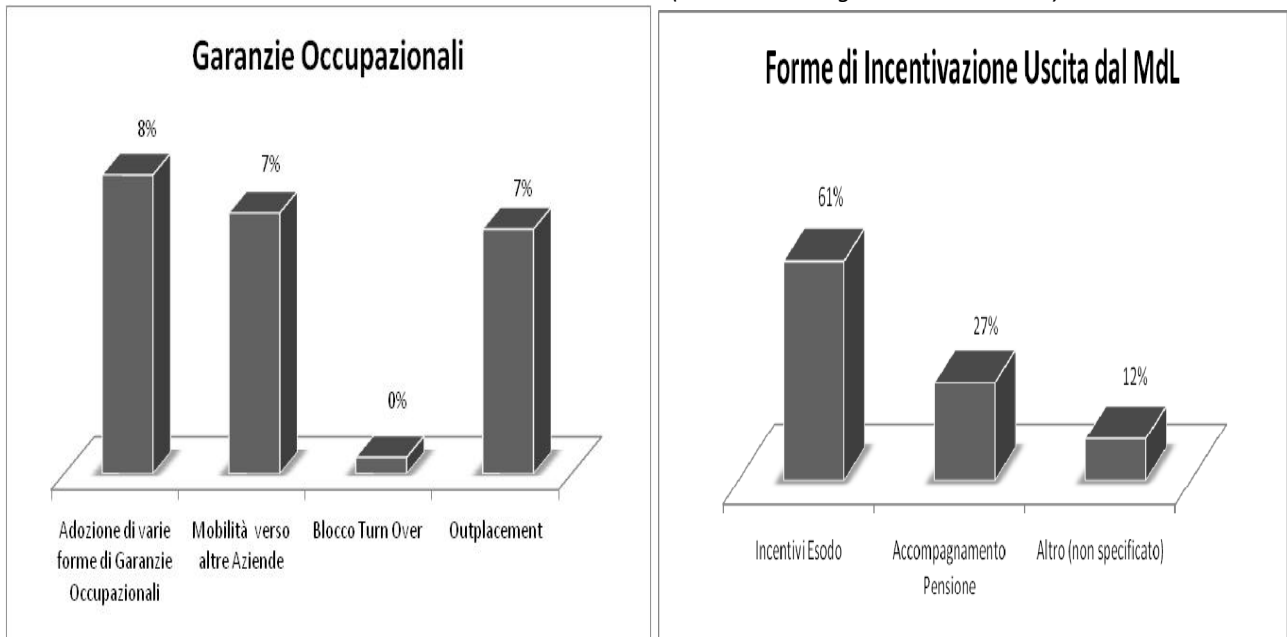
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne 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'8% degli accordi sulle gestioni delle "Crisi Aziendali".

Inoltre, sempre a tutela dell'occupazione, il 7% degli accordi *c.d. difensivi* ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate nella gestione e un altro 7% 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 degli Uffici per l'Impiego.

Nel 19% degli accordi sulla "Crisi" vengono, invece, negoziate forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro (quali: incentivi all'esodo (61%) accompagnamento alla pensione (27%) (grafici 13 e 14).

Grafici 13- 14 - Presenza delle singole voci “garanzie occupazionali” e “forme di incentivazioni all’uscita dal MdL” negli accordi relativi all’area “Gestione Crisi” (% sul totale degli accordi sulla crisi)



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

Sempre in ordine, la terza materia trattata con maggiore frequenza è il tema dei **Diritti Sindacali** (22%) con la punta relativa ai *Diritti di Informazione e Consultazione* (86%) (grafico 15), dove al primo posto si posiziona l’informativa sull’andamento economico e produttivo dell’azienda (86%), mentre bisogna scendere al 6° posto (46%) prima di sentire parlare di informazione e consultazione sui piani di innovazioni aziendali, all’11° (38%) per leggere “ristrutturazione” al 13° (29%) per “diversificazione” (grafico . Gli altri temi (organici, orario, salario etc.) sono perlopiù espressi in termini di riferimenti generici (grafico 15 –bis).

Grafico 15-bis - Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti di informazione e Consultazione" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "Diritti di informazione e Consultazione")

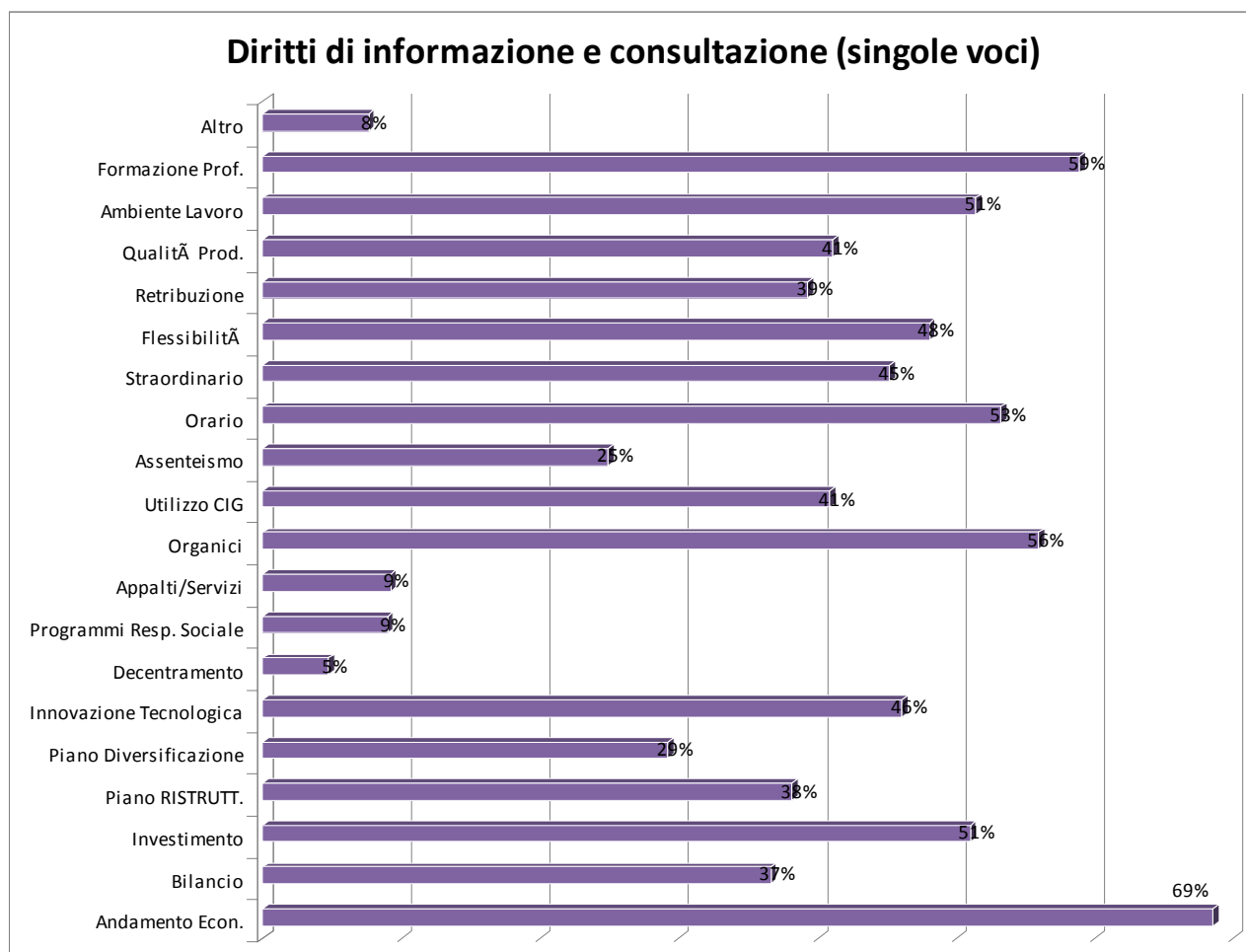
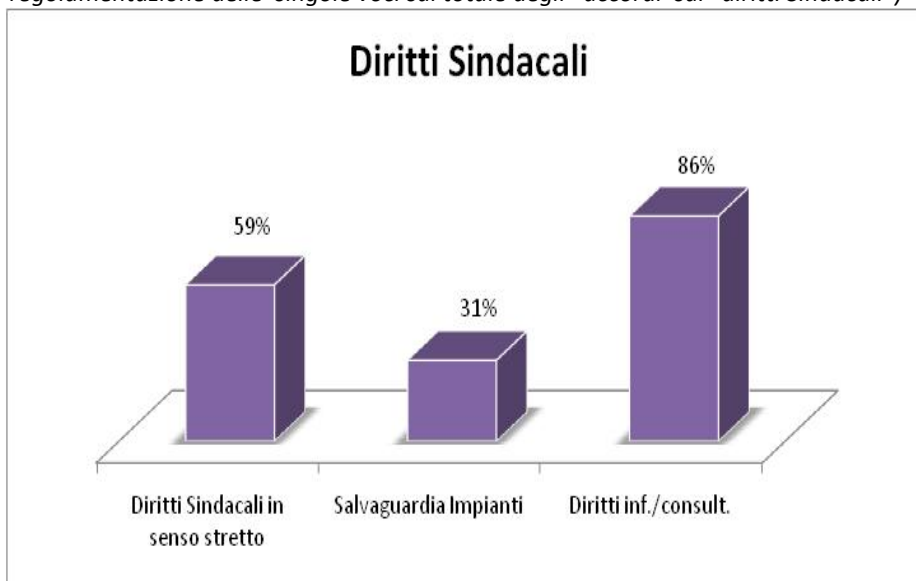


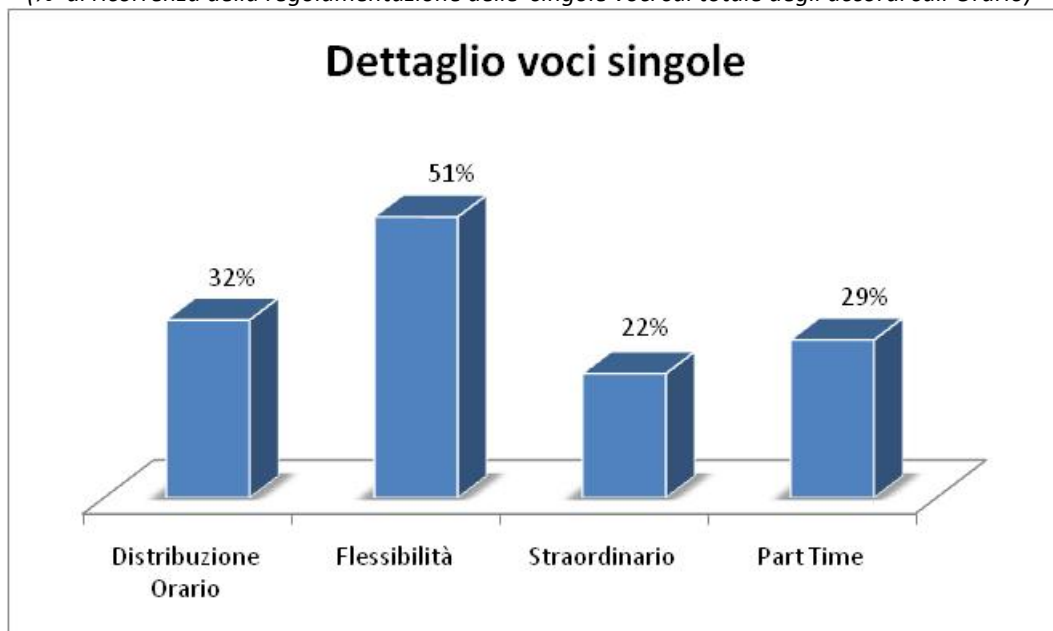
Grafico 15- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti Sindacali" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "diritti Sindacali")



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

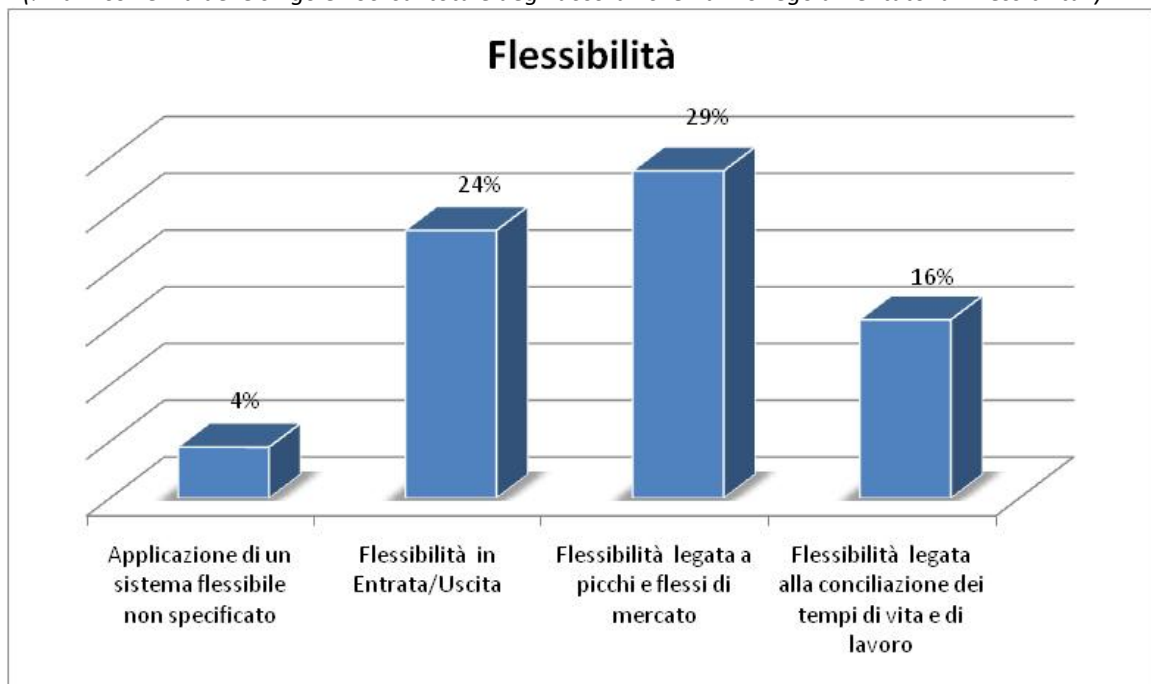
A parità di percentuali troviamo **l'Orario di lavoro** nelle sue diverse articolazioni (22%). Un 51% del 22% riguarda l'applicazione dell'orario flessibile mentre resta ancora un traguardo la negoziazione sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (16%) (grafico 16 e 17).

Grafico 16- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Orario)



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

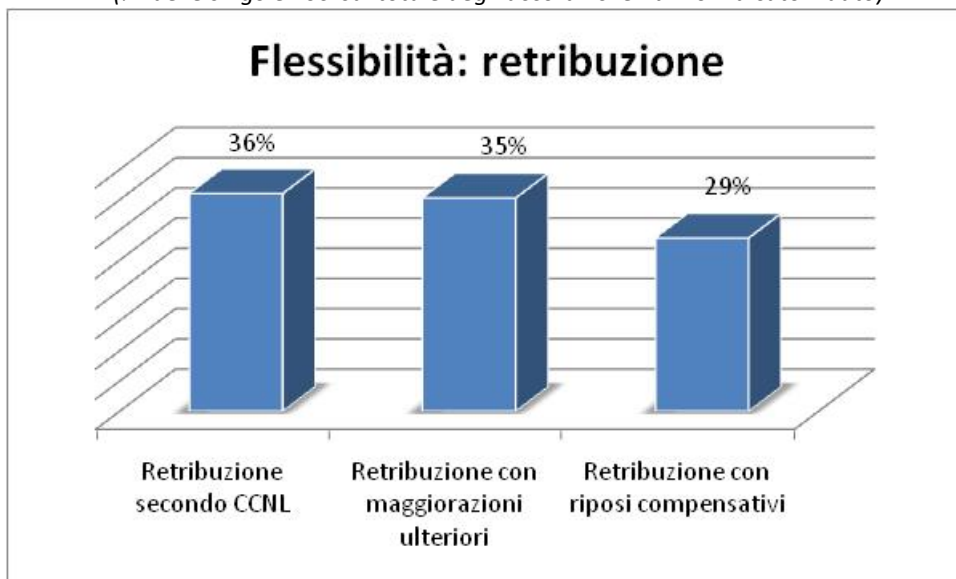
Grafico 17- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario "
 (% di ricorrenza delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato la "Flessibilità")



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

Per quanto concerne le modalità di retribuzione delle ore eccedenti in regime di flessibilità solo la metà degli accordi (51%) ha disposto in materia di retribuzione della flessibilità e per la maggior parte prevedendo delle retribuzioni con maggiorazioni ulteriori rispetto a quanto stabilito dal CCNL applicato (36%). Rilevante è anche la percentuale degli accordi che prevedono quale retribuzione delle ore eccedenti l'orario di lavoro, la variabile dei riposi compensativi (29%) (grafico 18).

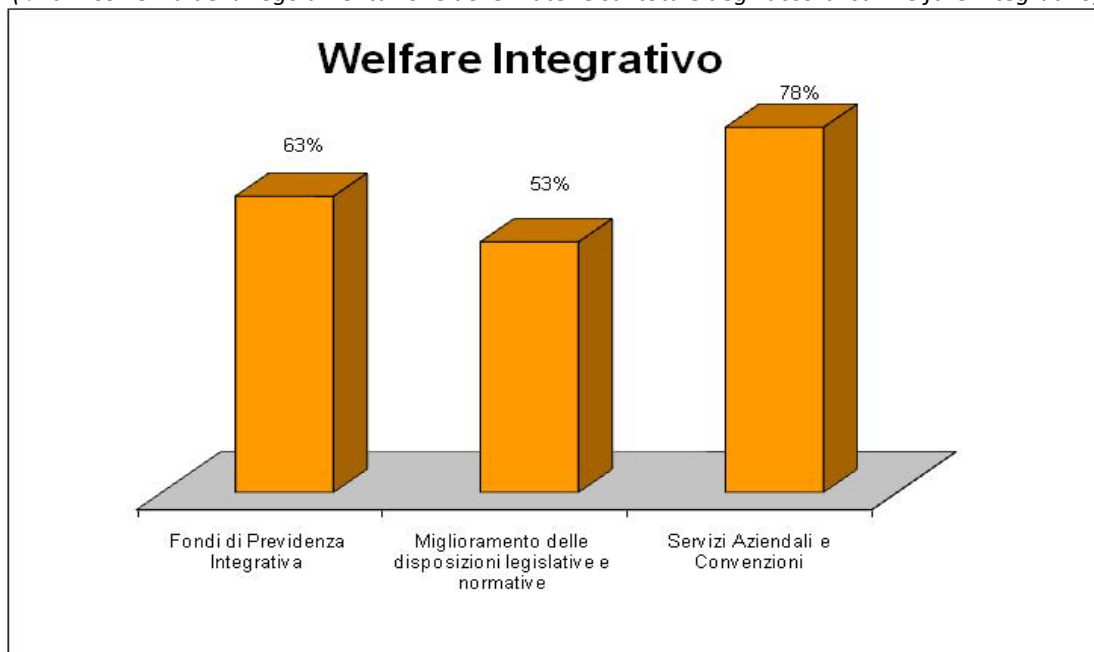
Grafico 18- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario"
 (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Sempre in ordine di frequenza segue la tematica del **Welfare Integrativo** (18%) (grafico 19).

Grafico 19- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo"
 (% di ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sul welfare integrativo)



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

Bassa la quota (15%) di contrattazione della **Formazione Professionale**, ma rilevante è il coinvolgimento del sindacato nella definizione degli obiettivi della formazione (58% del 15%).

Sui contenuti si posiziona il tema della Riqualificazione Professionale (25% sul totale di coloro che hanno indicato il dato) mentre marginale sono i contenuti formativi relativi alla Qualità delle Relazioni Industriali.

Poco contrattata è anche la tematica dell'**Inquadramento** (11%), ma significativo è il dato riferito alle procedure di valutazione e riconoscimento della professionalità (27% dell'11%).

Idem per il tema dell'**Organizzazione del lavoro** (10%) ma interessante il dato (51% del 10%) del "*coinvolgimento sindacale in analisi del cambiamento*". Il contenuto del cambiamento è nel 18% dei casi (18% del 10%) la *polivalenza/polifunzionalità* che non viene, però, premiata e/o remunerata incrociando il dato con le indennità ricorrenti, attestandosi la polivalenza all'1%.

Dato che ci induce a riflettere come la continua evoluzione nell'organizzazione del lavoro, l'esigenza di considerare strategico l'impegno a valorizzare con la formazione le risorse umane e la correlata assegnazione di nuove mansioni, deve favorire lo sviluppo di nuove e più elevate professionalità e il miglioramento anche classificatorio dei lavoratori.

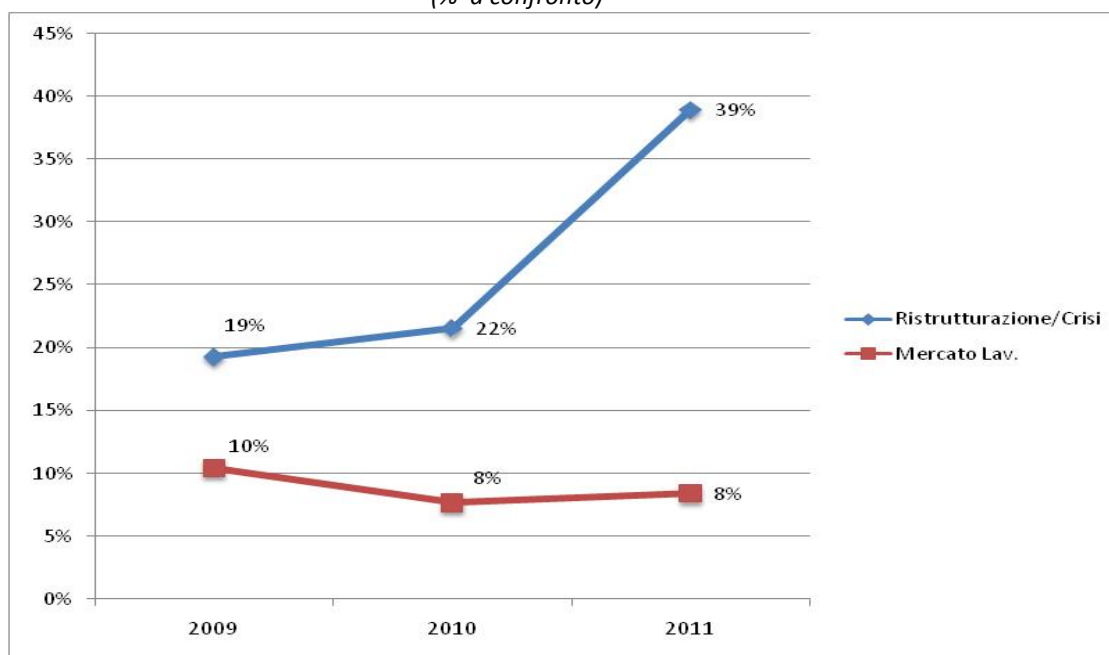
Per quanto attiene al tema collegato **all'Ambiente, Salute e Sicurezza** sembra quasi essere stato affidato ai soggetti della rappresentanza appositamente previsti dalle norme, ma nessun confronto ed eventuale accordo prevede una connotazione esclusivamente sindacale.

Ad esempio, ad eccezione di qualche cenno in pochi accordi, tutta la problematicità degli appalti e delle relative procedure di prevenzione e sicurezza ad essa collegata non risultano oggetto di negoziato, ragione per cui la percentuale degli accordi che tratta la materia si attesta solo al 11% e per lo più in essi sono contenuti solo riferimenti generici ai compiti e poteri dei RLSSA e alla formazione specifica.

Osserviamo, inoltre, in questa elaborazione, consapevoli della sfavorevole fase congiunturale, l'assenza o la scarsa predisposizione delle imprese al confronto su materie relative al mercato del lavoro, alle strategie occupazionali e alla sua gestione, ovvero, esiste disponibilità a discutere di riduzioni e ristrutturazione con le rappresentanze sindacali, poca disponibilità invece, a gestire e regolamentare preventivamente momenti di verifica sulle eventuali esigenze di crescita dell'occupazione e della sua diversa tipologia.

La tematica del **Mercato del lavoro** è rinvenibile solo nel 9% degli accordi (grafico 20). Le *stabilizzazioni* sono del 33% (del 9%), le *nuove assunzioni* sono il 39% (del 9%) ma a tempo indeterminato solo il 21% (del 9%) con un notevole distacco dalla ricorrenza di tipologie di rapporti di lavoro precari (38% del 9%).

Grafico 20- Presenza dell'area "Mercato del Lavoro" in relazione con la presenza dell'area Gestione delle crisi (% a confronto)



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

Poco diffusi, in tutti gli accordi analizzati, il tema relativo alle **Pari Opportunità** (5%) così come resta marginale la contrattazione della tematica della **Partecipazione** (7%) e della Responsabilità Sociale delle Imprese (2%).

Bassa la percentuale che riguarda la costituzione di **Organi paritetici e bilaterali** di vario tipo in azienda (2%).