



OSSERVATORIO NAZIONALE
SULLA CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO



LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE



AI TEMPI DEL COVID-19

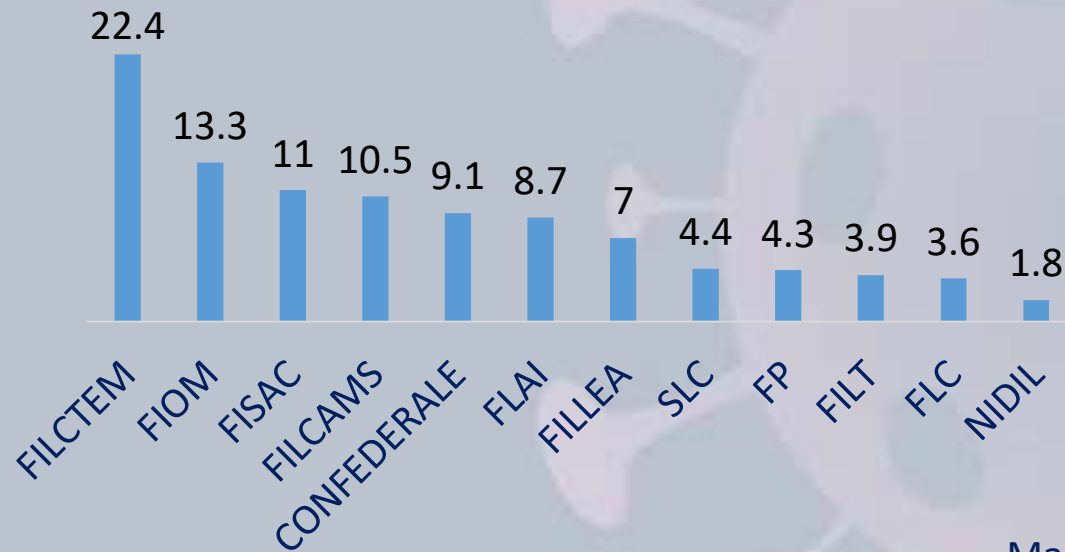
IL CAMPIONE DI ACCORDI COVID-19

UNO SGUARDO COMPLESSIVO

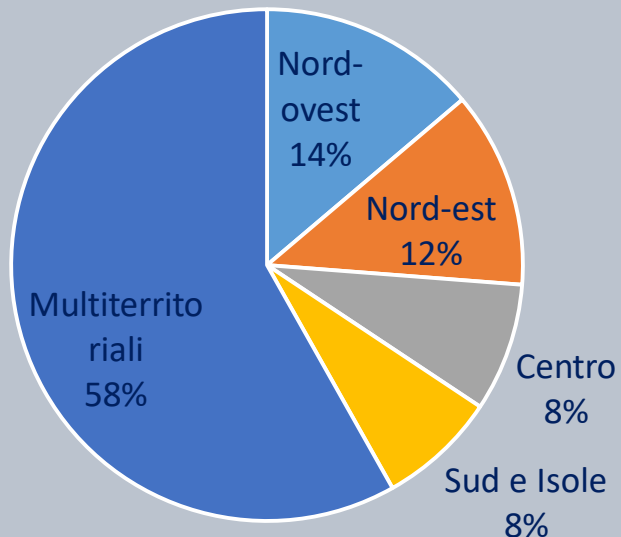
Sono stati letti e classificati nell'Osservatorio Cgil-Fdv sulla contrattazione di secondo livello

724 testi, firmati tra marzo 2020 e maggio 2021

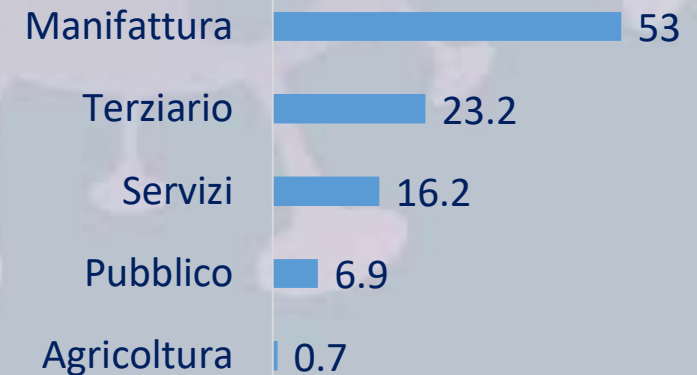
- ✓ **141** Protocolli
- ✓ **443** Accordi aziendali
- ✓ **140** Accordi su FNC



Le categorie



I Macro-settori

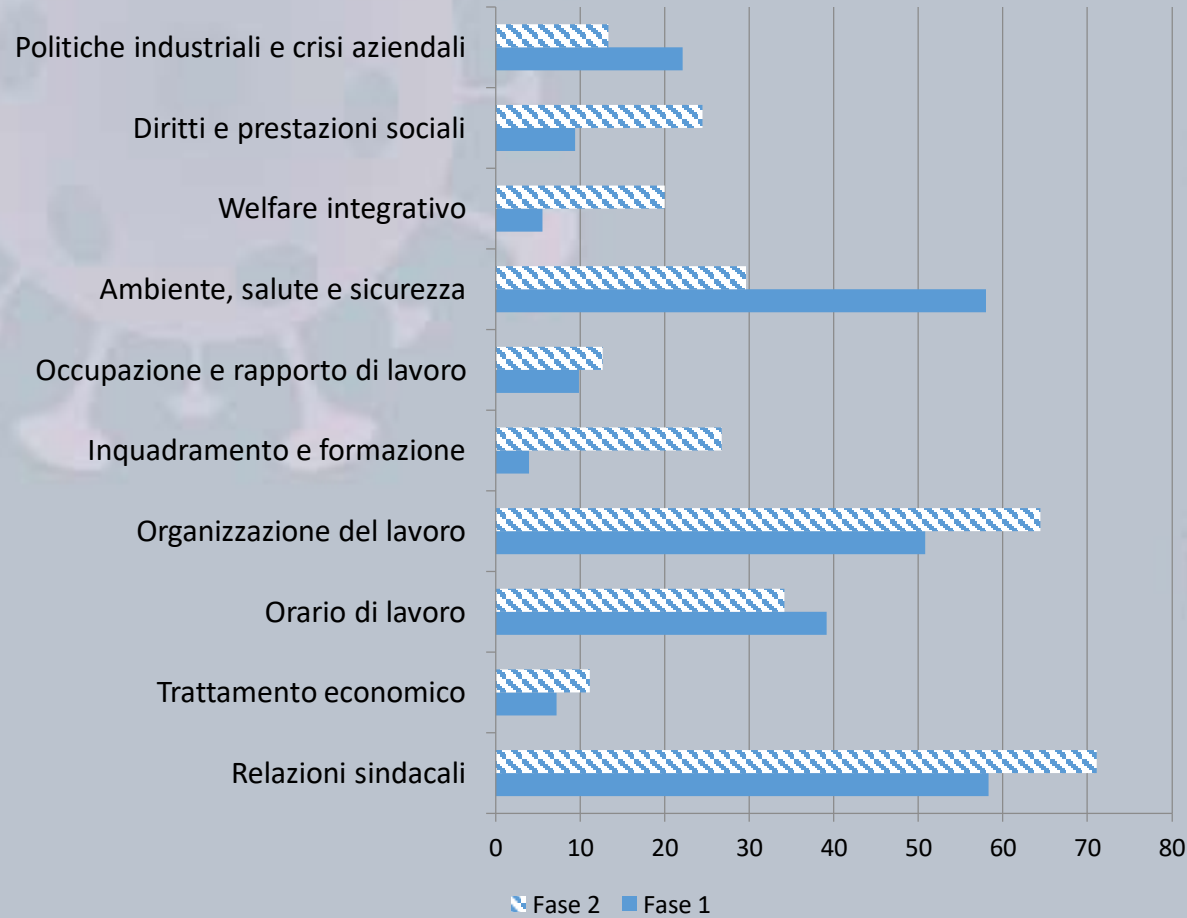


I PROTOCOLLI E GLI ACCORDI SOVRA-AZIENDALI

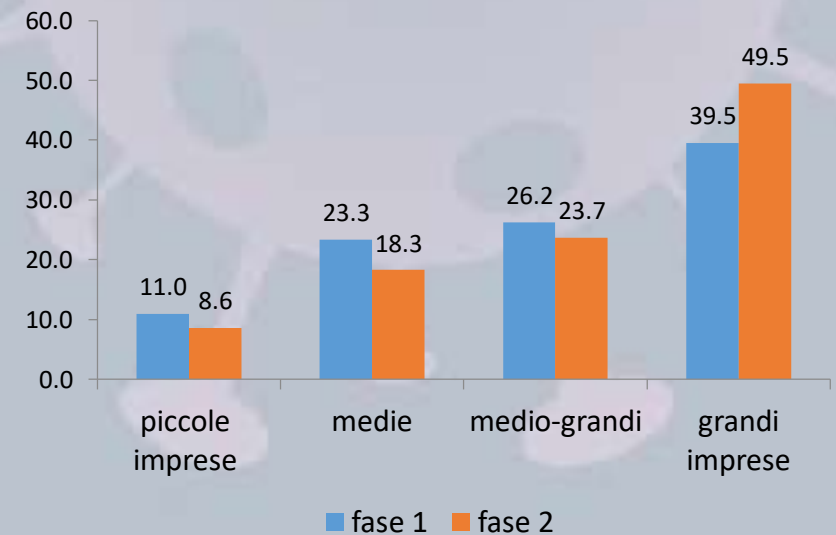
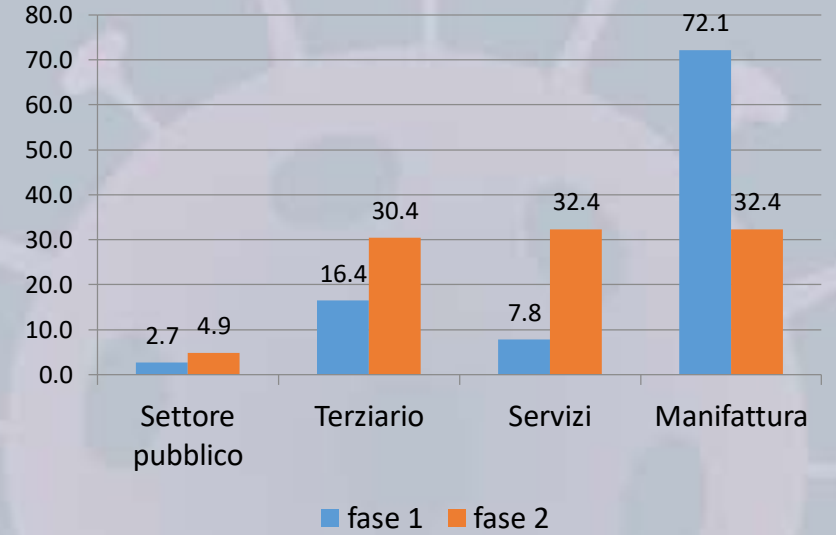


- ✓ 79 nazionali e 62 territoriali; 42 sono multisetoriali mentre i restanti 99 riguardano uno specifico settore, perlopiù manifattura e terziario.
- ✓ Per quanto riguarda l'area relativa alle relazioni sindacali, si deve sottolineare il peso delle *commissioni paritetiche* – in special modo su salute e sicurezza – l'impiego dell'*esame congiunto* in materia di gestione delle *crisi aziendali e organizzazione del lavoro* (36%); seguita dalla *bilateralità* (23%).
- ✓ L'area ambiente, salute e sicurezza è la seconda più trattata ed presente in oltre la metà dei protocolli. In aumento, rispetto ai dati della sola prima fase Covid, i testi che trattano organizzazione del lavoro
- ✓ In Politiche industriali e crisi aziendali un ruolo determinante lo hanno assunto gli accordi quadro regionali per la gestione della Cassa integrazione e i Fondi di solidarietà.

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE A CONFRONTO NELLE DIVERSE FASI DELLA PANDEMIA



Distribuzione degli accordi per aree tematiche (fase 1 e fase 2, % calcolate entro accordi aziendali)





CONTRATTARE L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

DIFFUSIONE DELLA CONTRATTAZIONE SULLO SMART WORKING

Il lavoro agile è trattato in 206 accordi, il 28,5% del totale, di cui:

- 29 protocolli
- 7 accordi sul FNC
- 170 Accordi aziendali

	Accordo specifico su SW		
	No	Si	Totale
Fase 1 (fino 17/05/2020)	80	9	89
Fase 2 (dal 18/05/2020)	13	68	81
Totale	93	77	170

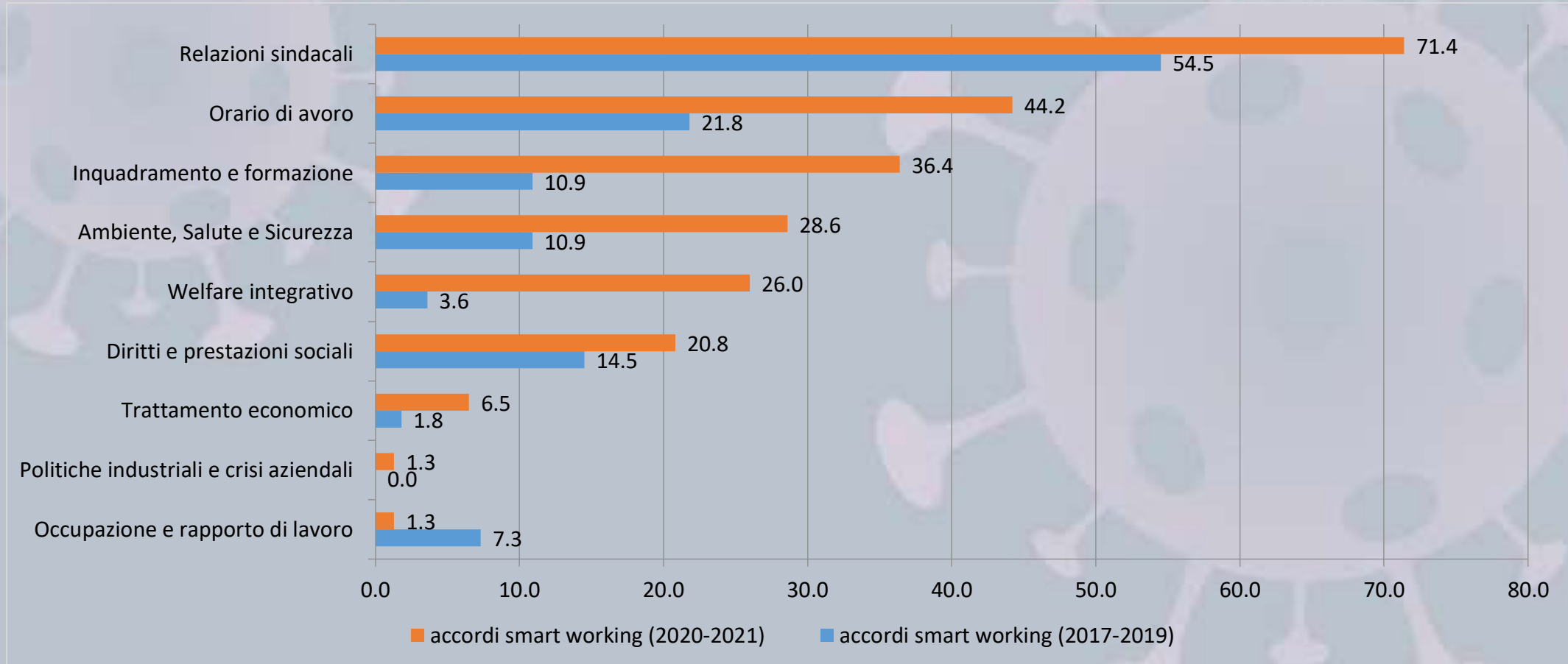
Sono i testi che introducono e normano in modo articolato il lavoro agile nelle aziende.

93 testi invece si limitano a citarlo tra gli interventi di emergenza, specie nella fase 1.



CONTRATTARE L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

COME CAMBIA LA CONTRATTAZIONE SUL LAVORO AGILE NELLE AZIENDE



Distribuzione degli accordi specifici su lavoro agile per aree tematiche (periodi 2017-2019 e 2020-2021, % calcolate entro accordi aziendali)



CONTRATTARE L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

I TEMI DELLA CONTRATTAZIONE NELLO SMART WORKING (1)

- ✓ **Nuova organizzazione aziendale**- vengono privilegiate di formule organizzative che alternano lavoro da casa e rientri nella sede di lavoro
- ✓ **Orario di lavoro** - pur in quadro che presenta molta variabilità, l'orario di lavoro individuale rimane invariato e la collocazione dell'attività lavorativa deve essere compresa entro una fascia oraria prestabilita per garantire il diritto alla disconnessione
- ✓ **Controllo sulla prestazione** - il lavoro si misurerà sempre più rispetto agli obiettivi e meno sull'orario di lavoro, per questo si dovranno evitare surrettizie e indirette forme di lavoro a cottimo, favorendo- anche attraverso la formazione- la reale autonomia dei lavoratrici e lavoratori
- ✓ **Formazione professionale** – Spesso viene prevista formazione specifica riguardante logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione da remoto. Necessità di una formazione specifica per i diversi livelli professionali e su privacy e cybersecurity

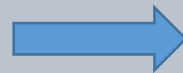


CONTRATTARE L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

I TEMI DELLA CONTRATTAZIONE NELLO SMART WORKING (2)

- ✓ **Salute e sicurezza sul lavoro**- sono previsti interventi di informazione e formazione sul tema di rischi specifici (con allegati specifici agli accordi) connessi alle modalità di svolgimento della prestazione da remoto (in particolare rischi fisici, ma occorrerà considerare anche i rischi psicosociali).
- ✓ **Partecipazione e diritti sindacali**- riconoscimento dei diritti sindacali individuali. La partecipazione si esplica soprattutto come forma di monitoraggio, con verifiche congiunte periodiche e costituzione di commissioni paritetiche
- ✓ **Smart working e conciliazione vita-lavoro**- la pandemia ha reso evidente quanto possa essere elevato il rischio di ulteriore segregazione e penalizzazione del lavoro femminile, con le lavoratrici gravate da un maggior impegno nei compiti di cura e prestazioni lavorative più dilatate nel tempo

La varietà che contraddistingue la contrattazione aziendale su SW dimostra, da una parte, la creatività negoziale e il suo rapporto con i bisogni emergenti dei lavoratori, ma dall'altra anche la mancanza di un quadro di riferimento rispetto al quale orientare la regolamentazione del lavoro agile



Occorre ispirarsi all'esperienza negoziale di questi mesi. Su questa base rivedere la legge 81/2017 in particolare esplicitando il riferimento di principio alla contrattazione collettiva in aggiunta all'accordo individuale



CONTRATTARE L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

LA CONTRATTAZIONE SUL FONDO NUOVE COMPETENZE

140 Accordi su Fondo Nuove Competenze (FNC)

- 29 Accordi Territoriali- definiscono le condizioni per l'adesione all'intesa
- 111 Accordi Aziendali- definiscono i piani formativi pianificati dalle imprese

Gli accordi prevedono che si adeguino le competenze dei lavoratori in rapporto a:

- ✓ innovazione dell'organizzazione;
- ✓ introduzione di nuovi strumenti e tecnologie, anche per facilitare il lavoro agile;
- ✓ miglioramento dei processi produttivi, soprattutto attraverso lo sviluppo di una maggior autonomia professionale.



CONTRATTARE L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

LA CONTRATTAZIONE SUL FONDO NUOVE COMPETENZE

Gli accordi analizzati sono variegati, e suggeriscono contesti di applicazione diversificati:

- La riqualificazione dei lavoratori e il rafforzamento delle competenze sono orientate alla tenuta congiunturale, al rilancio dell'impresa o alla ricollocazione dei lavoratori
- La realizzazione di innovazioni di natura organizzativa, tecnologica, di processo e di prodotto può risultare circoscritta, ritagliata intorno a specifiche linee produttive o mansioni, oppure coinvolgere l'intera azienda attraverso piano industriali organici.
- Oltre la sigla dell'accordo/piano formativo, può esservi occasione di maggior partecipazione ai processi di rinnovamento organizzativo (talvolta commissioni paritetiche su implementazione FNC)
- L'integrazione effettiva della doppia dimensione presente nel FNC (strumento di contrasto della crisi e per l'innovazione) andrebbe analizzata sul campo, anche alla luce dei dualismi che caratterizzano le imprese: di settore, geografici, dimensionali.



LA CONTRATTAZIONE NELLA PENDEMIAMIA (E OLTRE...)

- ✓ Attivazione tempestiva del sistema di relazioni industriali italiano e valorizzazione del decentramento organizzato al secondo livello (prima fase *top down*)
- ✓ Capacità adattiva nella fase acuta delle chiusure produttive (usando soluzioni nuove insieme ai tradizionali strumenti contrattuali) e ampliamento degli spazi di contrattazione (SSL, innovazione tecnologica e organizzativa, smart working, etc.)
- ✓ Potenziale messa a frutto di più profonda partecipazione su SSL anche all'organizzazione del lavoro
- ✓ Il cambiamento tra convergenze emergenti (inclusività della contrattazione sul lavoro agile, maturazione di relazioni più partecipative) e divergenze di base (differenze territoriali, dimensionali, di settore che già segmentano la contrattazione)
- ✓ Cambiamento diffuso al secondo livello, che pone la necessità di un coordinamento evolutivo (*bottom up*) con il primo livello della contrattazione e il sistema bilaterale.