



# 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.

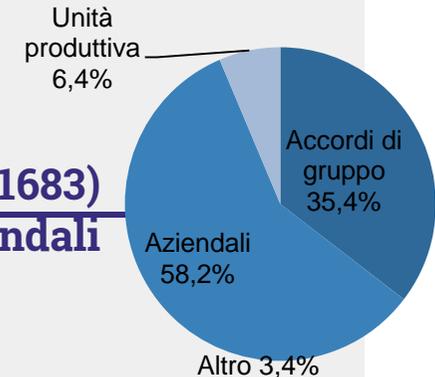
# Le caratteristiche generali del campione



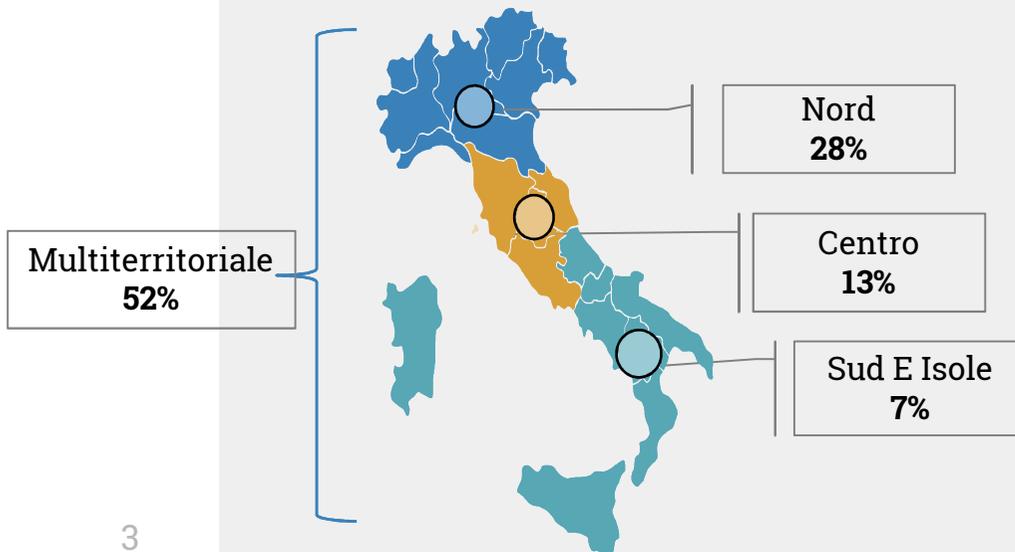
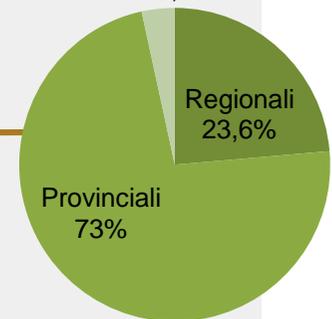
## 1887 Accordi

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

**89,2% (n°1683)**  
**Aziendali**



**9,4% (n°178)**  
**Territoriali**



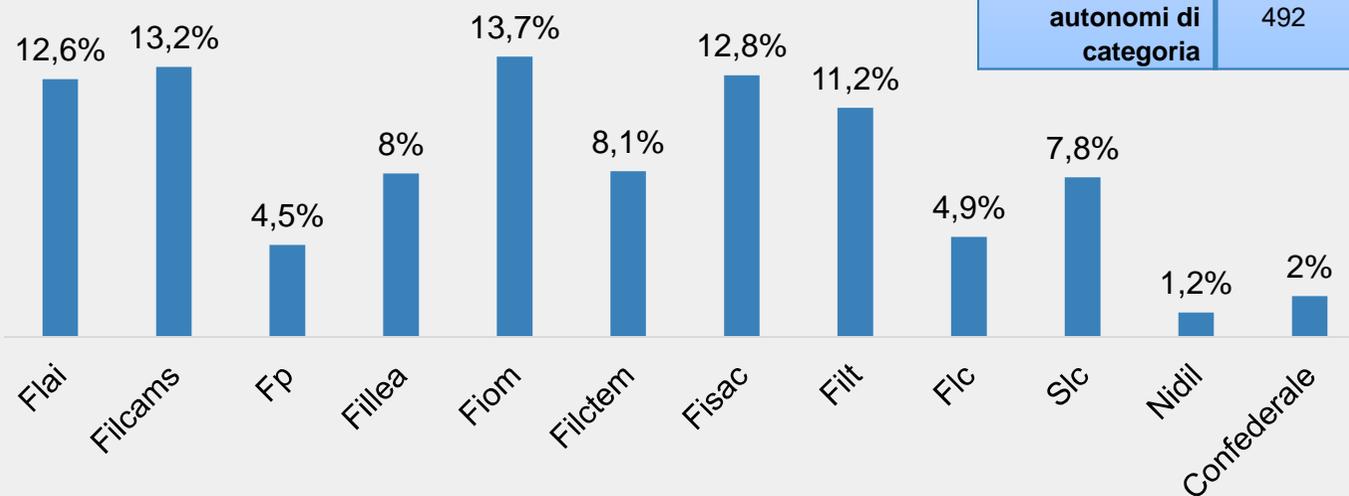
Natura dell'accordo	Val. Assoluti	Val. %
Rinnovo/integrativo	1573	83,3
Nuovo Accordo	120	6,4
Difensivi	159	8,4
Proroghe	19	1
Altro	16	0,9
<b>Totale</b>	<b>1887</b>	<b>100</b>

# Le Parti firmatarie

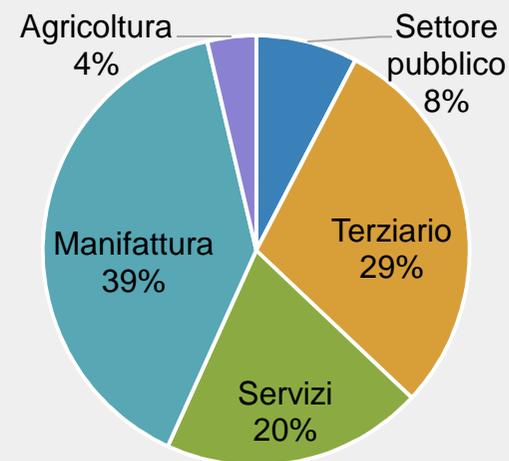
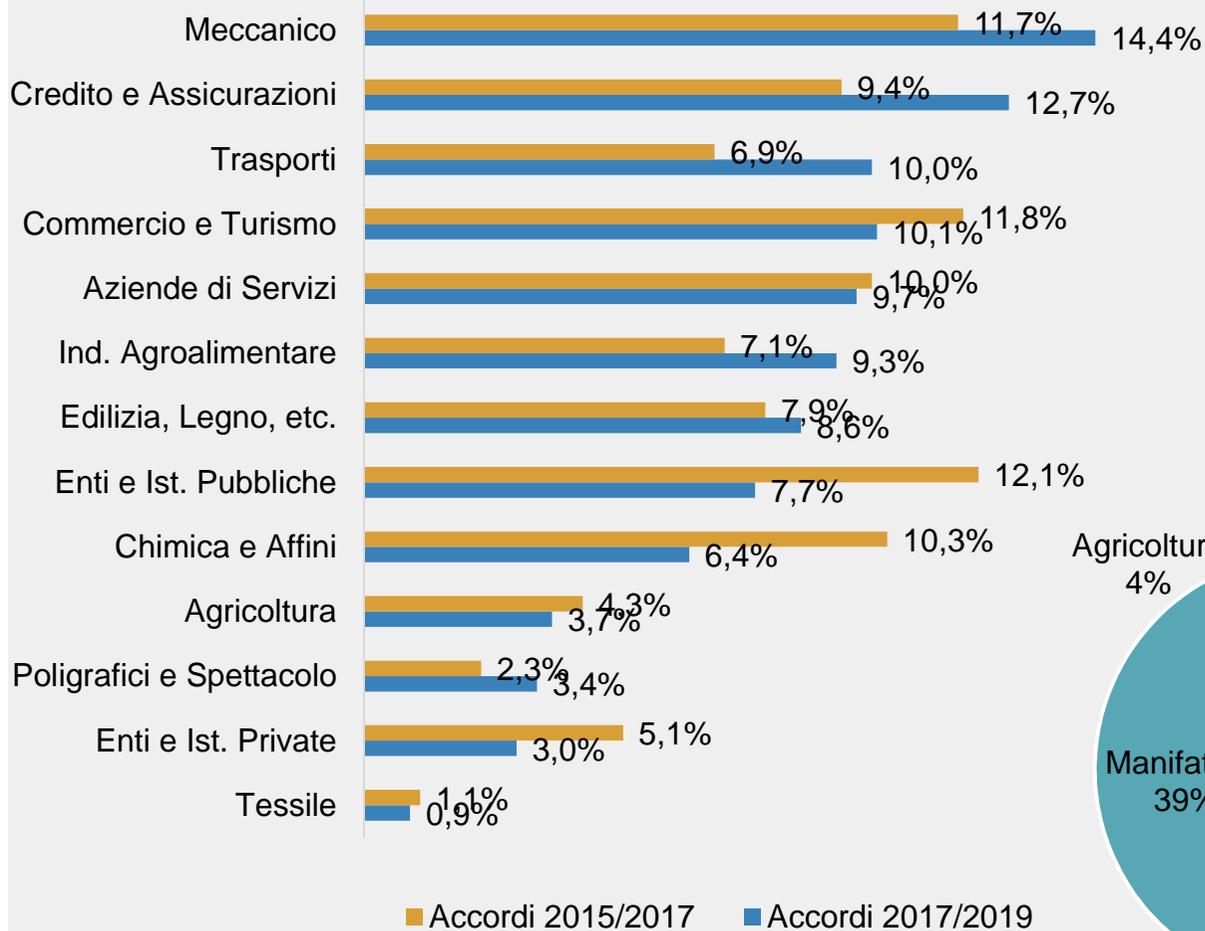


Gli accordi siglati solo dalle rappresentanze sono 88, il 5,2% del totale, soprattutto multiterritoriali di grandi imprese, più spiccatamente sui temi orario, Odl, coinvolgimento

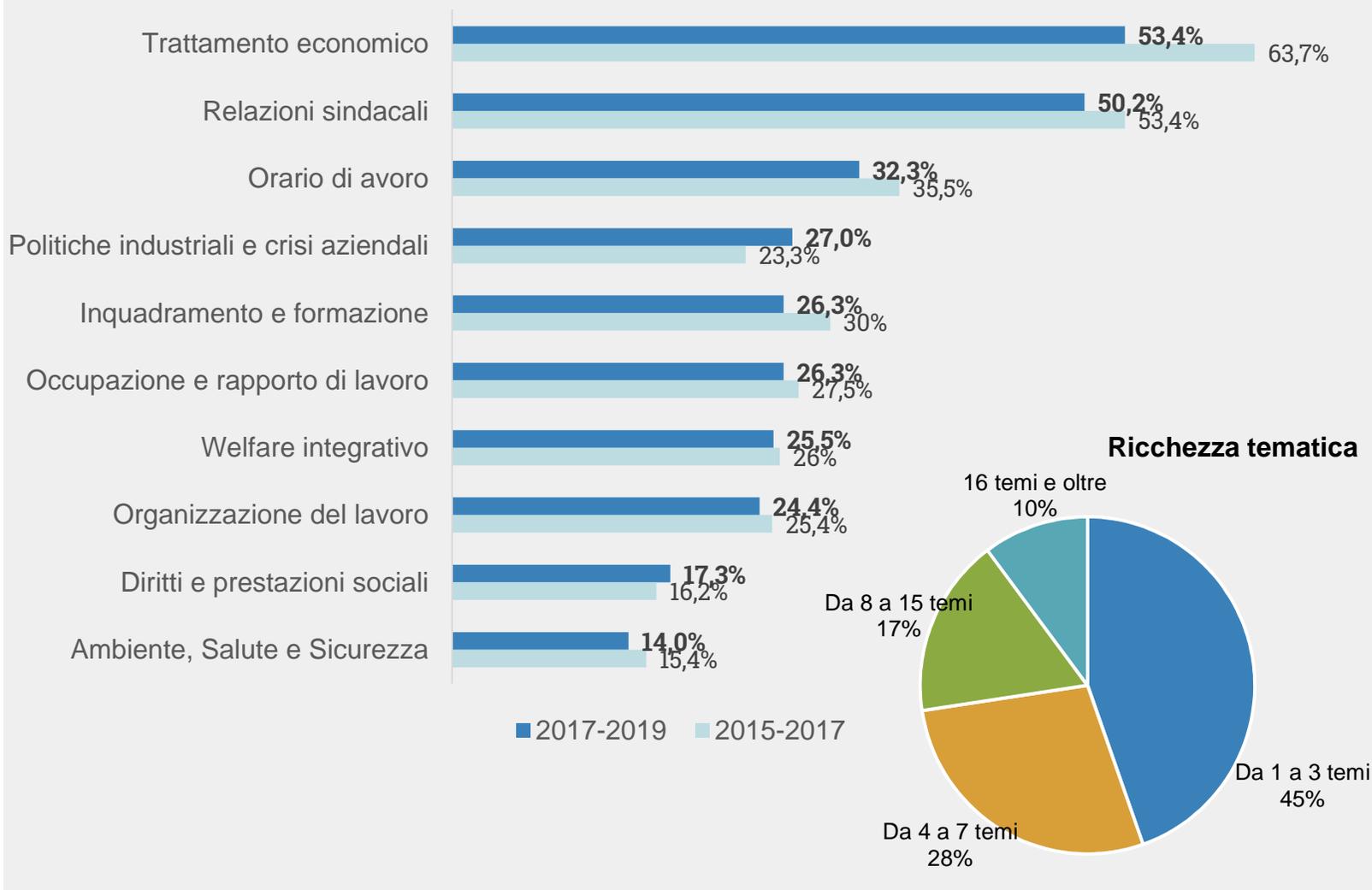
	Val. Assoluti	Val. %
<b>Cgil</b>	1828	97
<b>Cisl</b>	1557	82,5
<b>Uil</b>	1414	75
<b>Ugl</b>	285	15,1
<b>Sindacati di base</b>	27	1,4
<b>Sindacati autonomi di categoria</b>	492	26,1



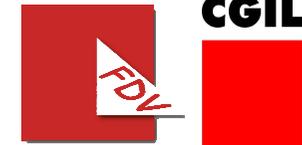
# Settore merceologico



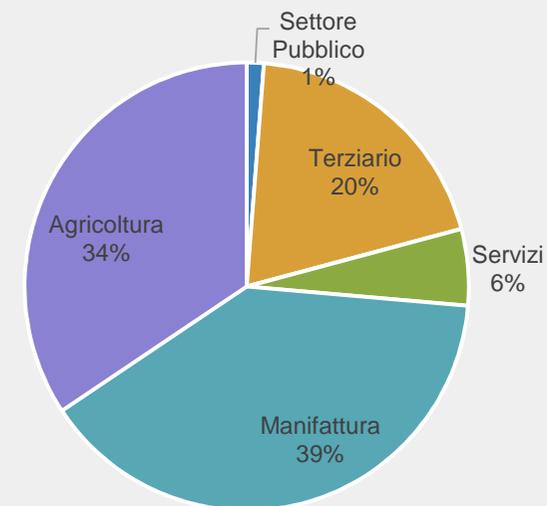
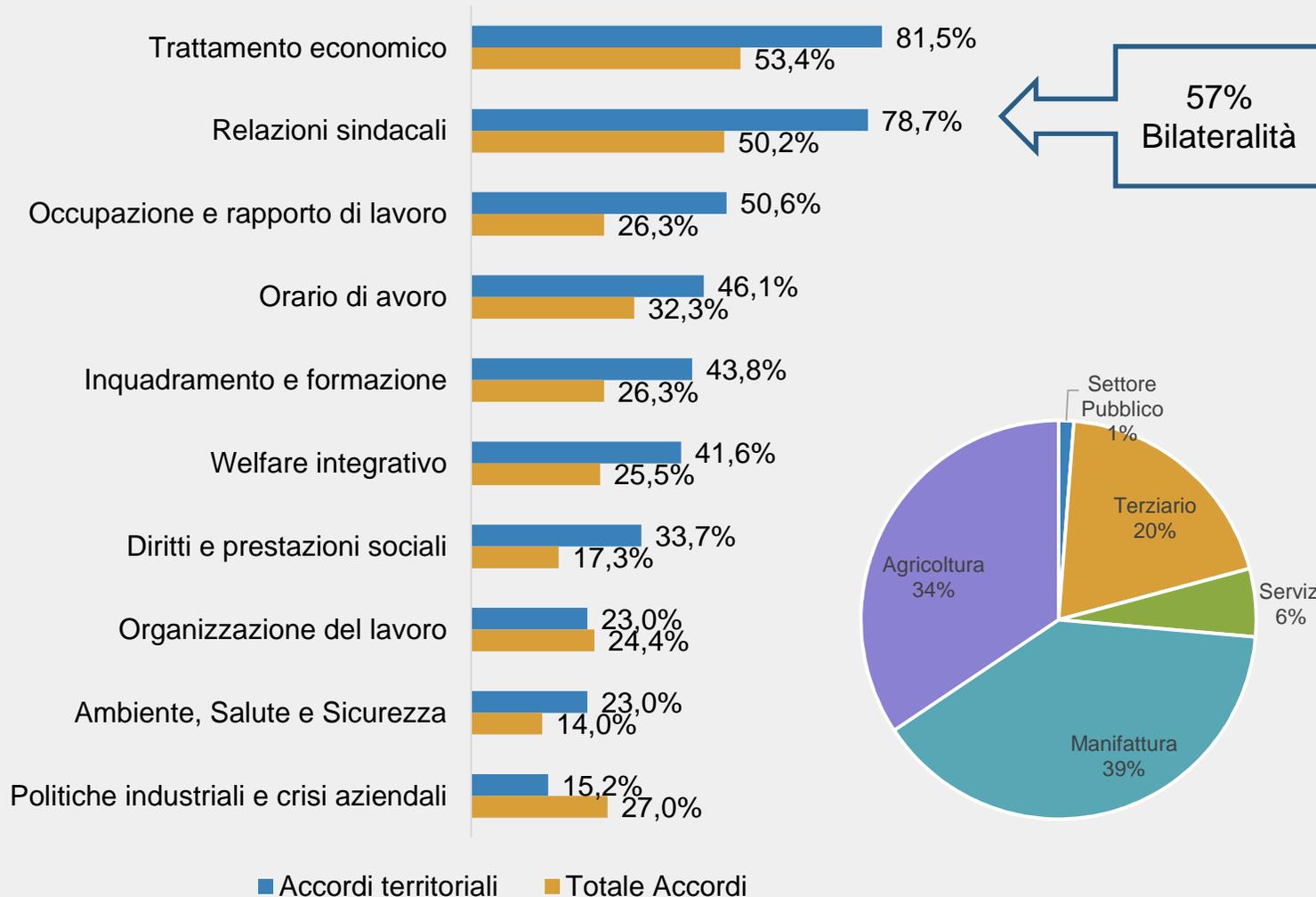
# Le principali Aree contrattate



# Gli Accordi Territoriali



178 Accordi territoriali - 9,4%

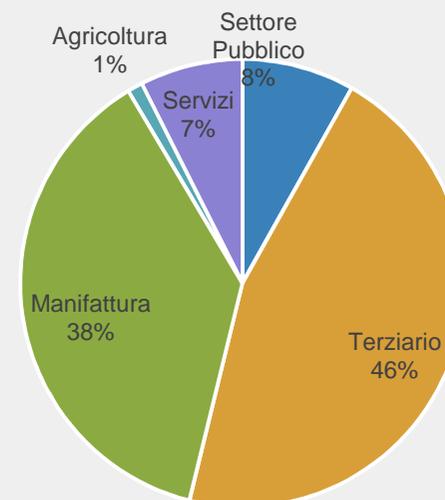


# Aziende

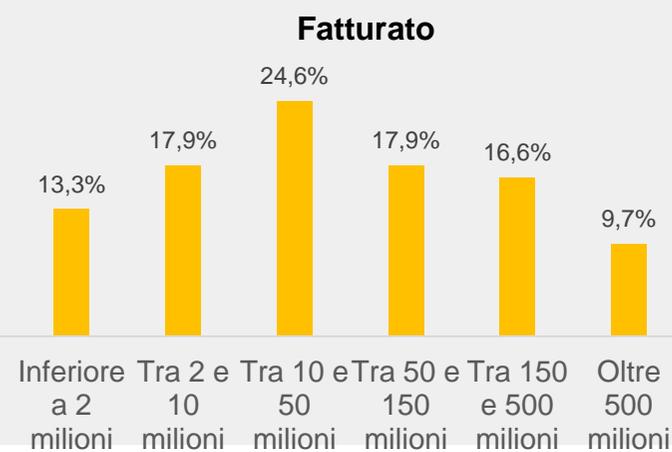
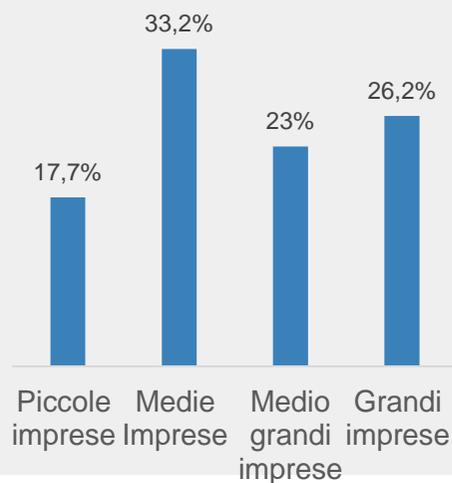
924 soggetti censiti tra imprese proprie, istituzioni pubbliche e altri enti di varia natura



	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
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



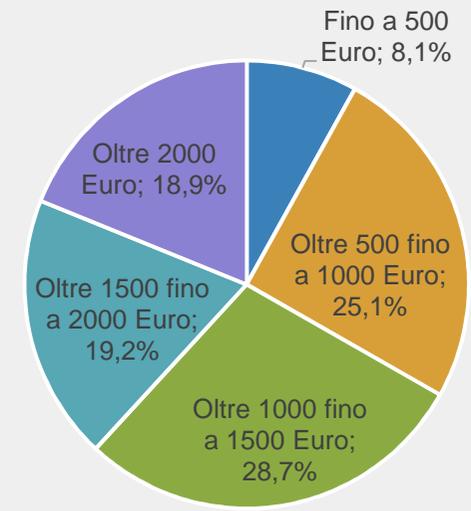
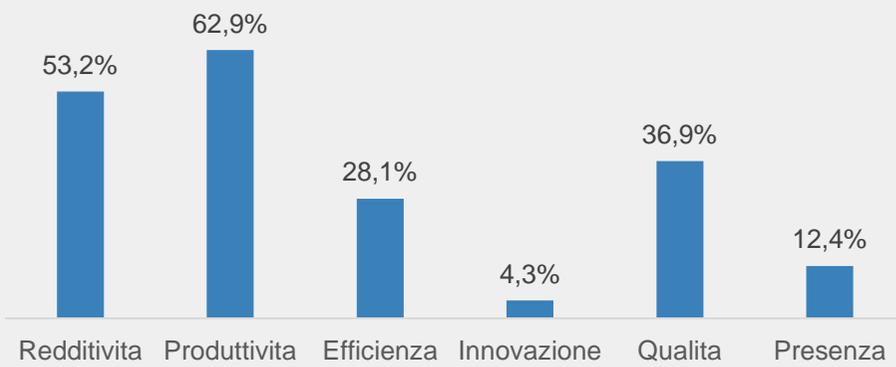
Aspetti contrattuali generali	Val. Ass.	Val. %
<i>1.1 Riferimento a normativa su detassazione PdR</i>	554	32,9
<i>1.2 Derghe a Ccnl / legge o accordi di livello superiore</i>	43	2,6
<i>1.3 Applicazione di legge</i>	5	0,3
<i>1.4 Contrattazione inclusiva</i>	18	1,1
<i>1.5 Valutazioni e obiettivi di premessa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

# Il trattamento economico

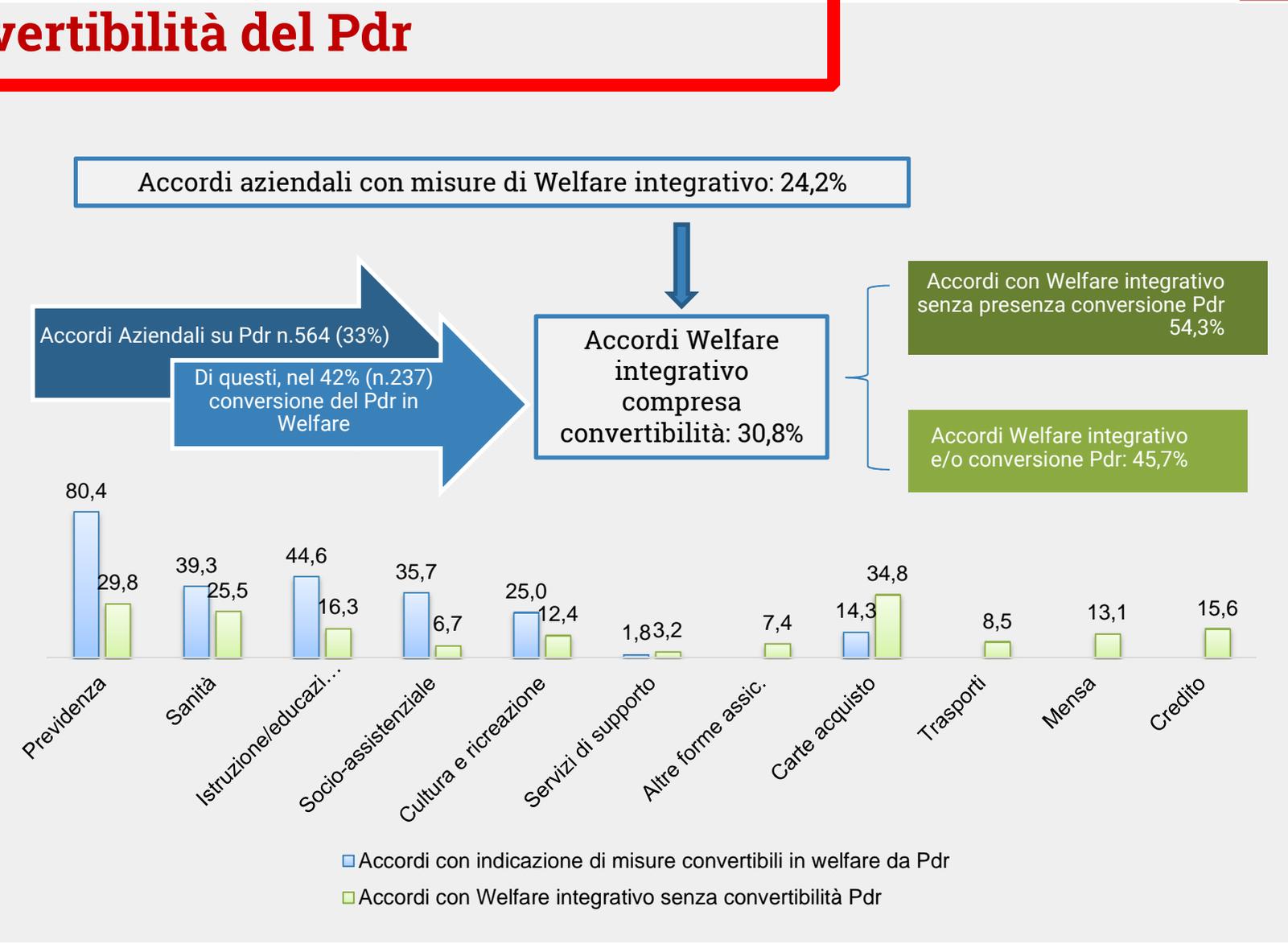


Importo medio 1428 Euro

Indicatori calcolo PdR

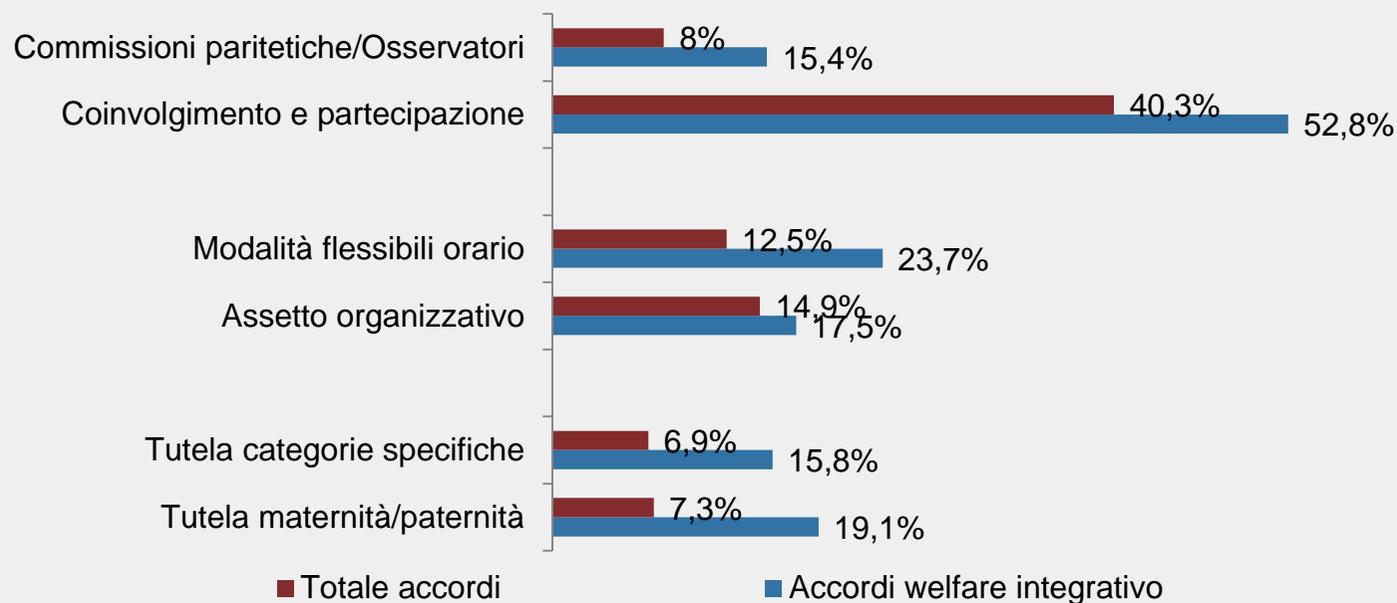


# Il Welfare integrativo e la convertibilità del Pdr



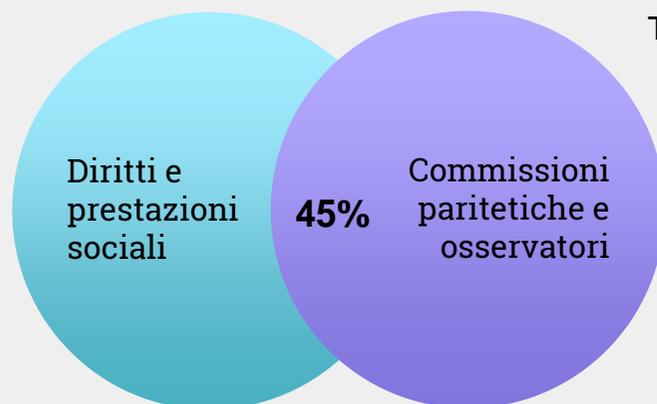
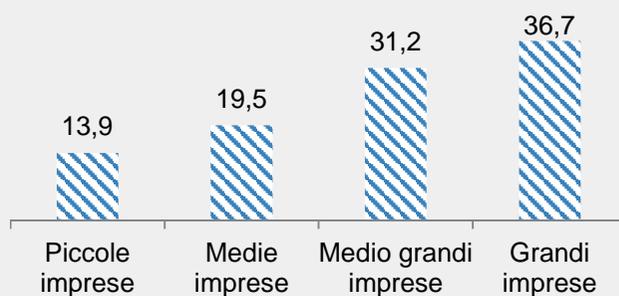
## Il Welfare integrativo e «ambiente contrattuale»

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

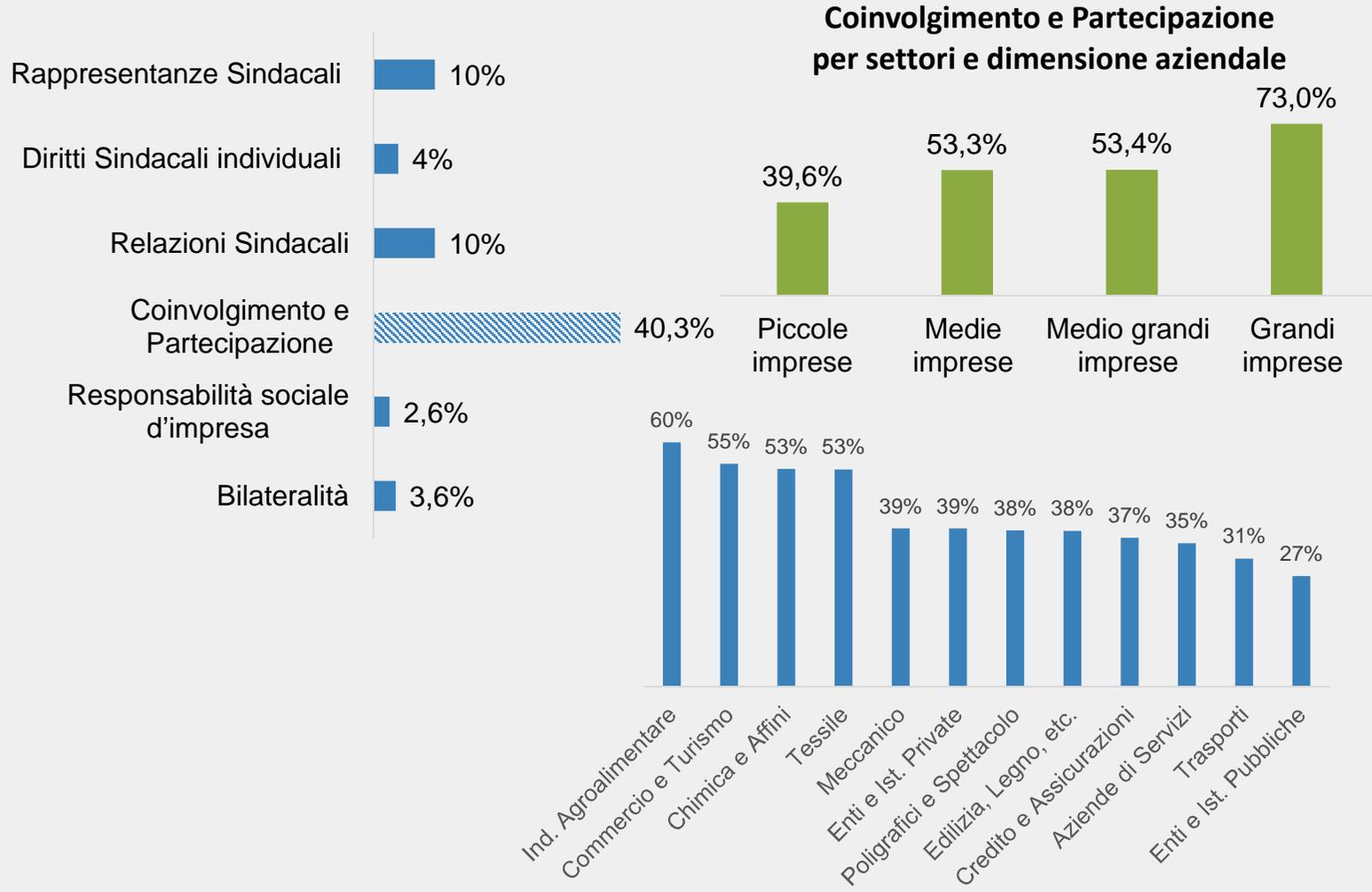
Accordi aziendali con misure su Diritti e prestazioni sociali: 15,6%



# Relazioni e Diritti Sindacali



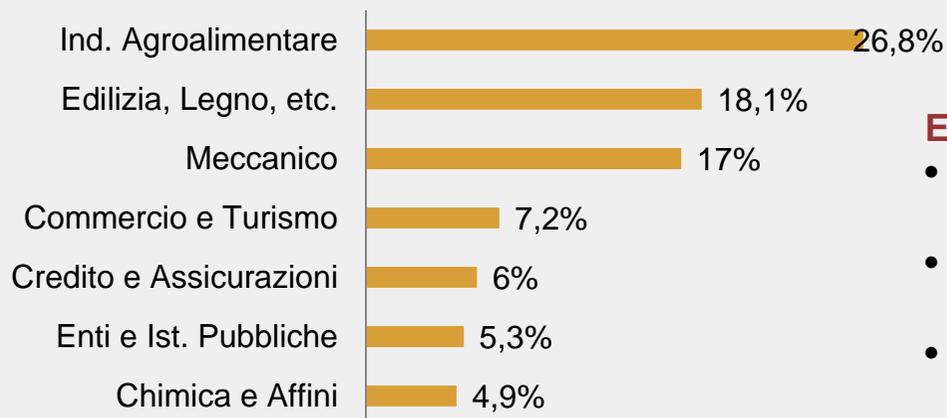
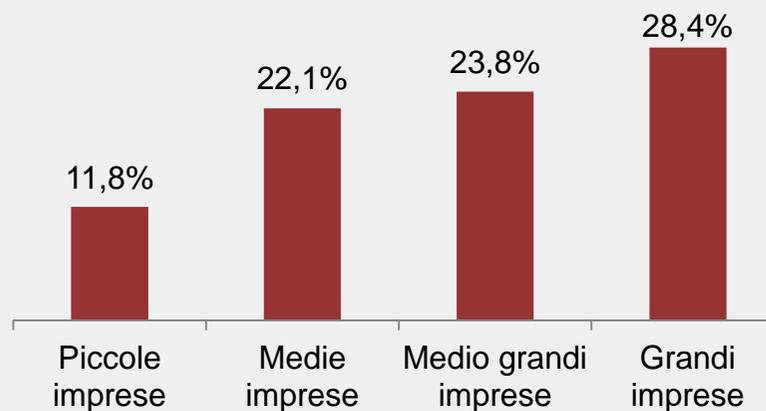
Relazioni e diritti sindacali- 47%



# Ambiente Salute e sicurezza



Ambiente Salute e sicurezza: 13%

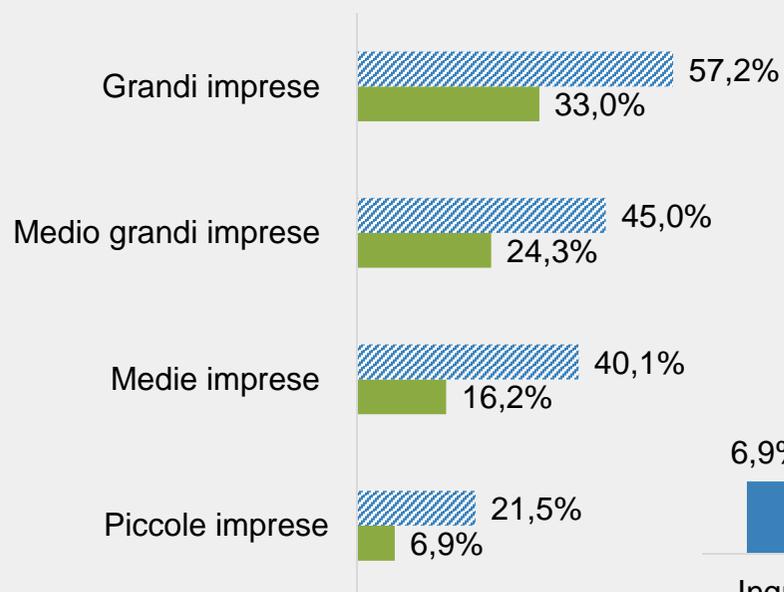


## Elementi qualificanti:

- **Prevenzione e cultura della sicurezza**
- **Salute, sicurezza e «sostenibilità»**
- **Limitati nessi con Odl e Premio di risultato**

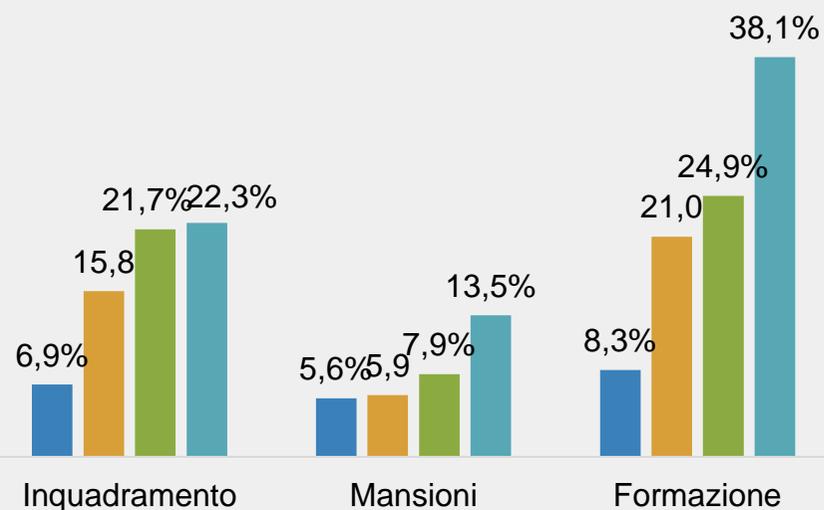
# Orario di Lavoro Inquadramento, Mansioni e Formazione

## Orario di Lavoro- 31%



 Orario di lavoro  
 Forme e modalità flessibili di orario

## Inquadramento, Mansioni e Formazione- 24,4%



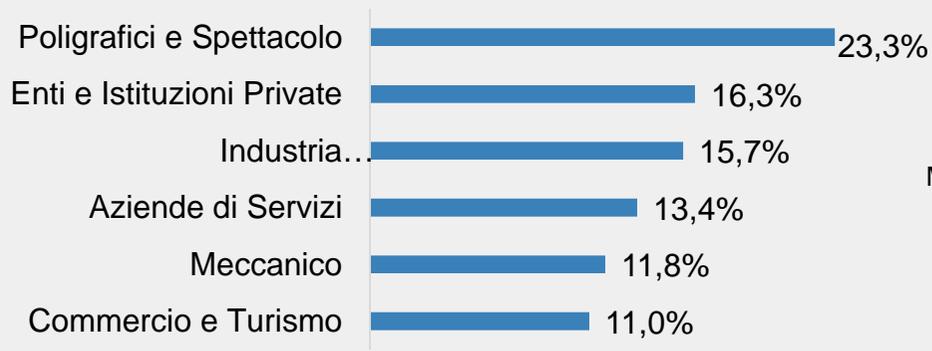
 Piccole imprese  
 Medie imprese  
 Medio grandi imprese  
 Grandi imprese

# Occupazione e rapporti di lavoro Organizzazione del lavoro

**Occupazione e Rapporti di lavoro- 23,3%**

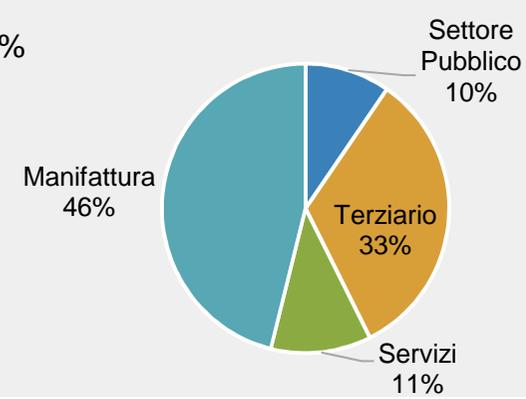


**Contratti a termine nel 10% (di cui per un quarto si definiscono procedure di stabilizzazione)**



**Nuove tecnologie e digitalizzazione- 2,3%**

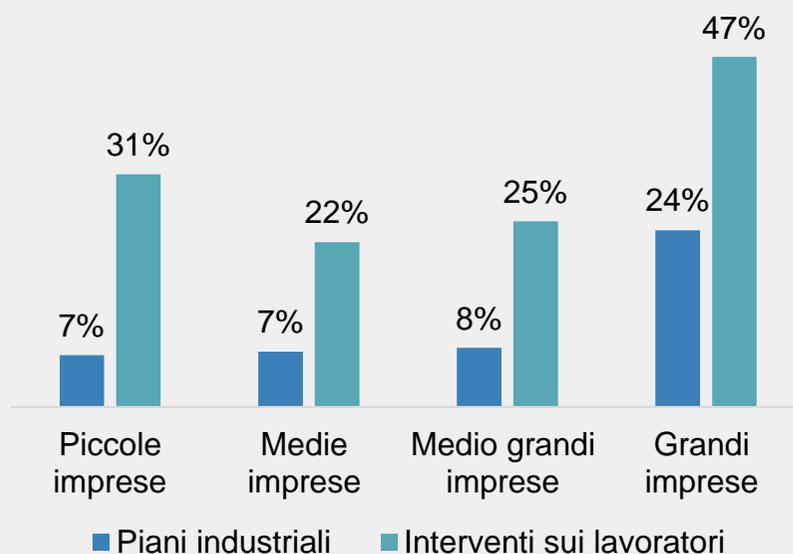
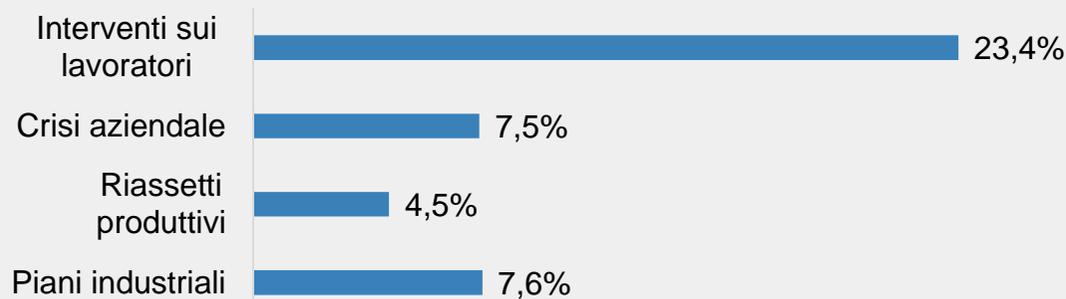
**Teamworking, Smartworking e Telelavoro- 7% con una concentrazione settoriale:**



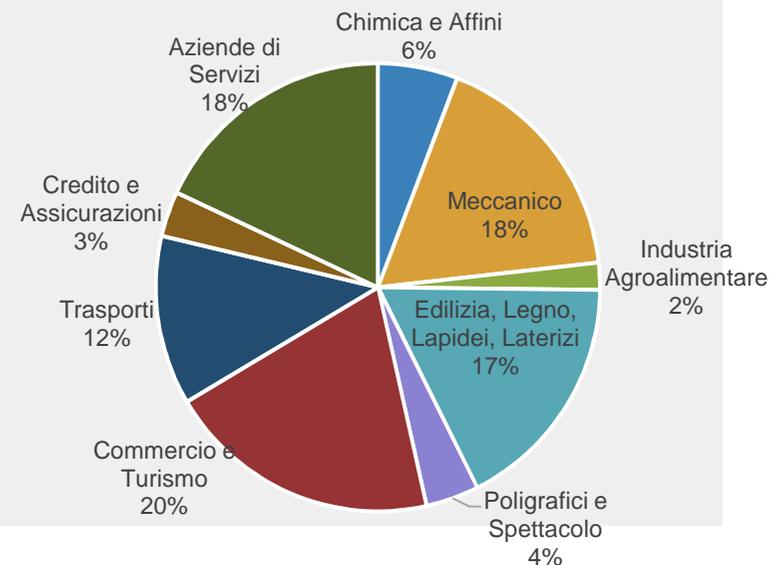
# Politiche industriali e Crisi Aziendali Accordi Difensivi



## Politiche industriali e Crisi aziendali 28,5%



## Accordi Difensivi- 8,4%



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

- **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 pubblico e contrattazione sociale.