



# PRIMO RAPPORTO SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO



A Cura di:  
Nicoletta Brachini  
Beppe De Sario  
Salvo Leonardi

## 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?



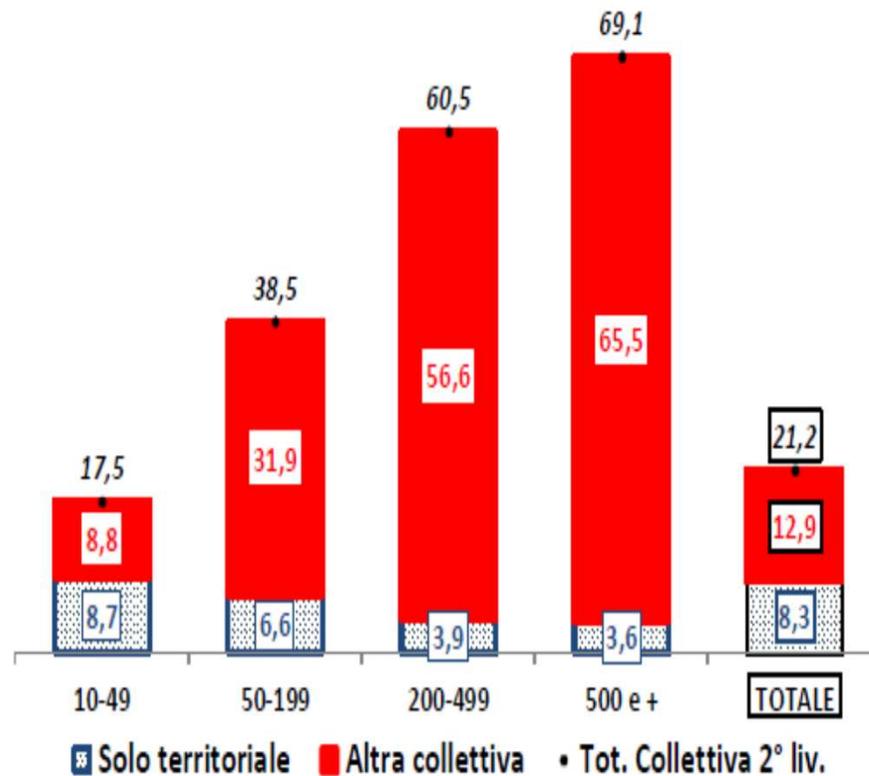
## Potenzialità

- 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

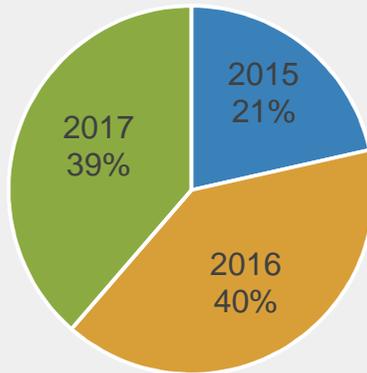


- Una **ricchezza *media* degli accordi** per numero e qualità delle materie trattate, accanto a specifiche criticità
- **L'aziendalizzazione disorganizzata** della contrattazione non è passata: marginali le deroghe (ex art. 8) e le OOSS svolgono ancora un ruolo rilevante
- **Gli incentivi fiscali alla 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

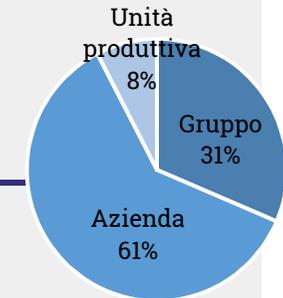
# Le caratteristiche generali del campione



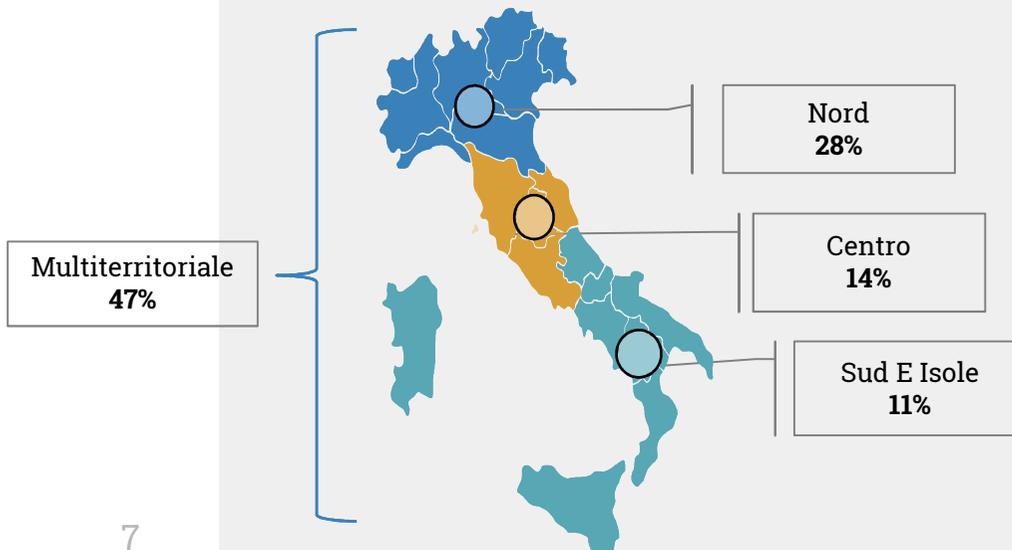
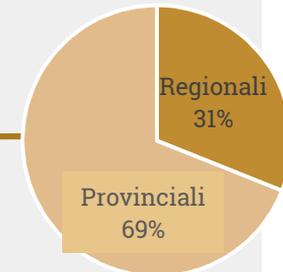
1700 Accordi



85,4% (n°1452)  
Aziendali

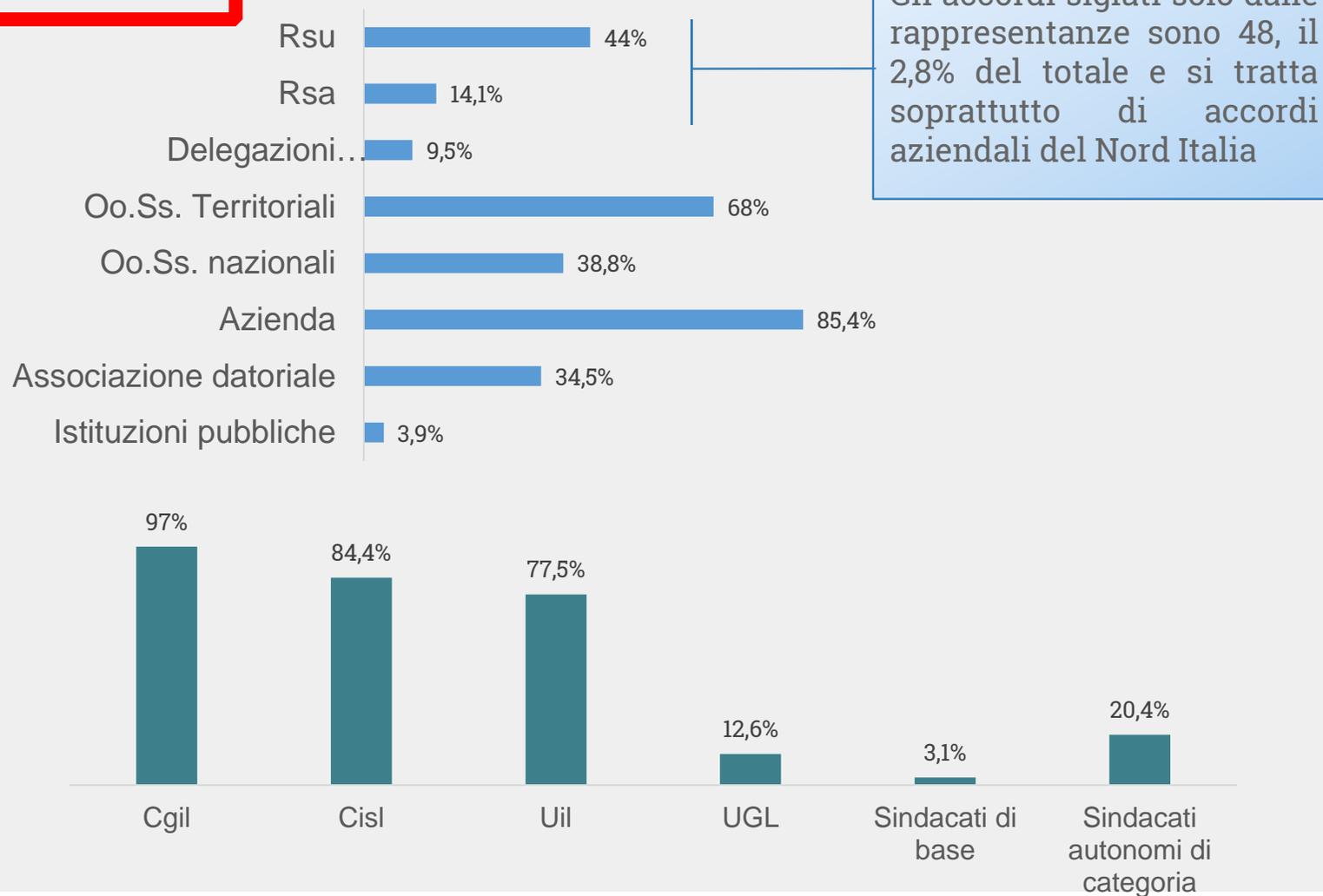


13,8% (n°234)  
Territoriali

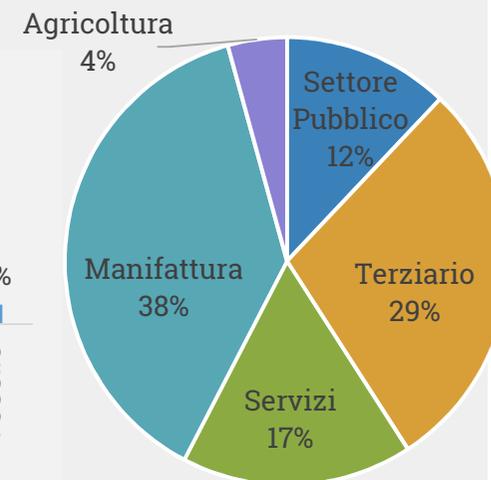
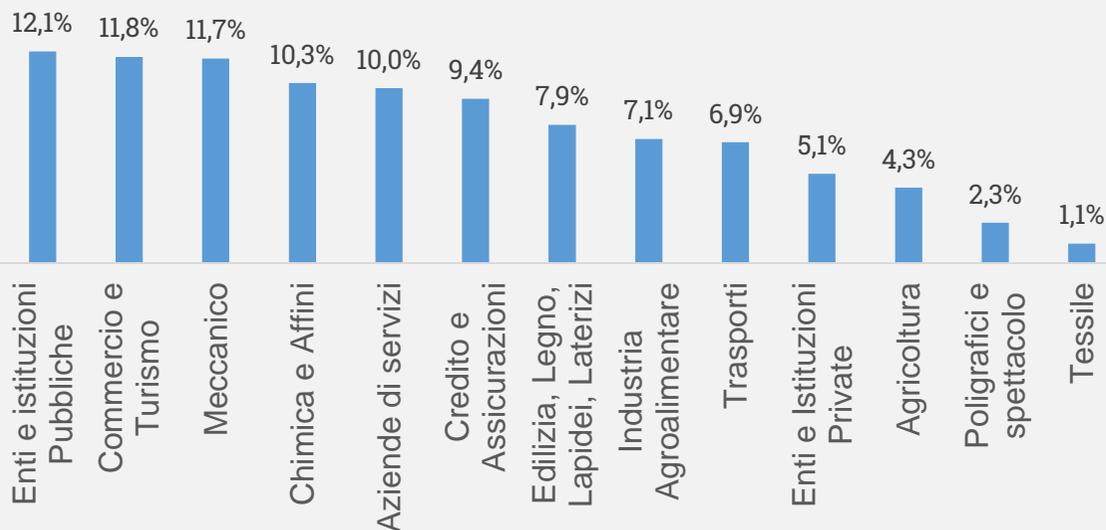


Natura dell'accordo	Val. Assoluti	Val. %
<i>Rinnovo integrativo</i>	1552	91,3
<i>Difensivi</i>	129	7,6
<i>Altro (Deroghe)</i>	19	1,1
<i>Totale</i>	1700	100

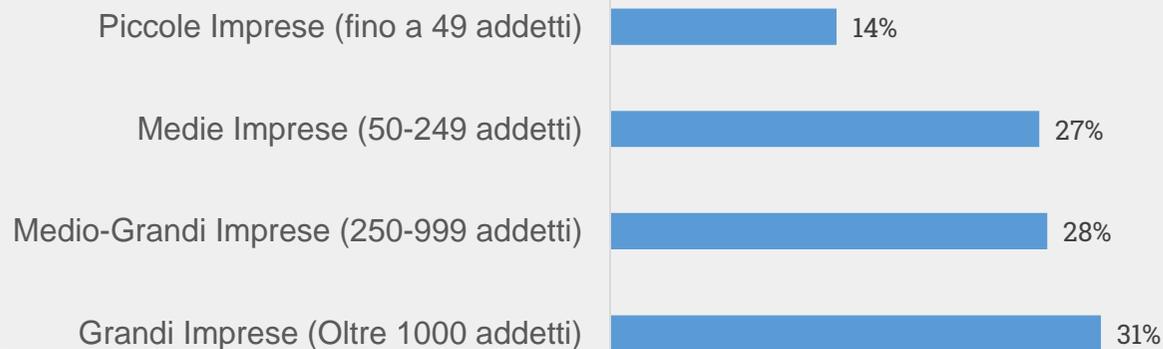
# Le Parti firmatarie



# Settore merceologico-Aziende



**587** Aziende che contano circa 1.100.000 Lavoratori



# Le principali Aree contrattate

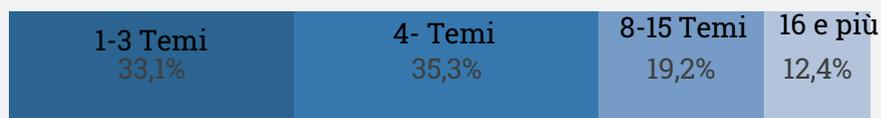


## Numero medio dei temi negli accordi che trattano di:

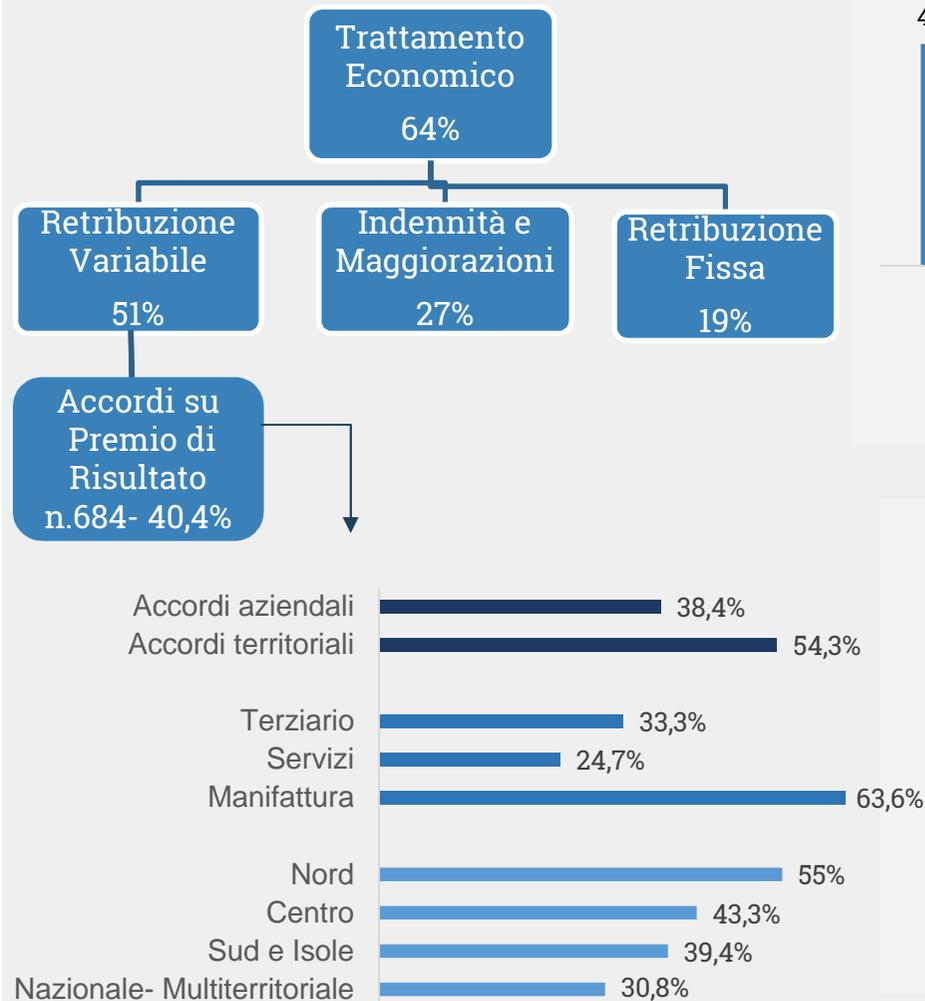


## Conteggio Temi

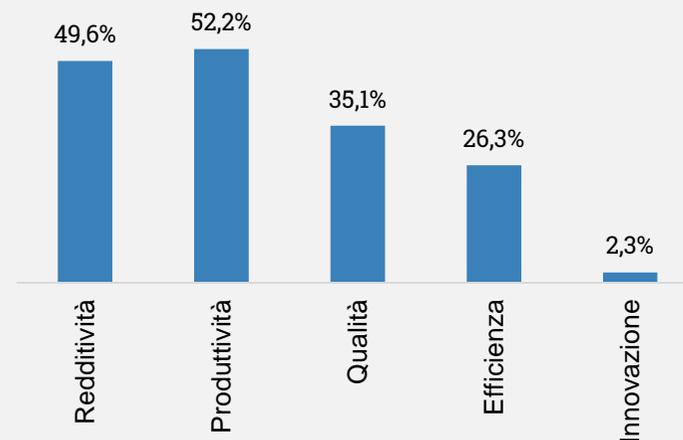
Media territoriali – 13 Temi  
Media aziendali- 7 Temi



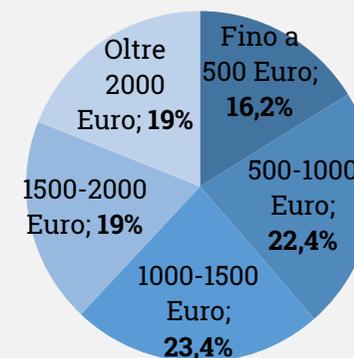
# Il trattamento economico



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

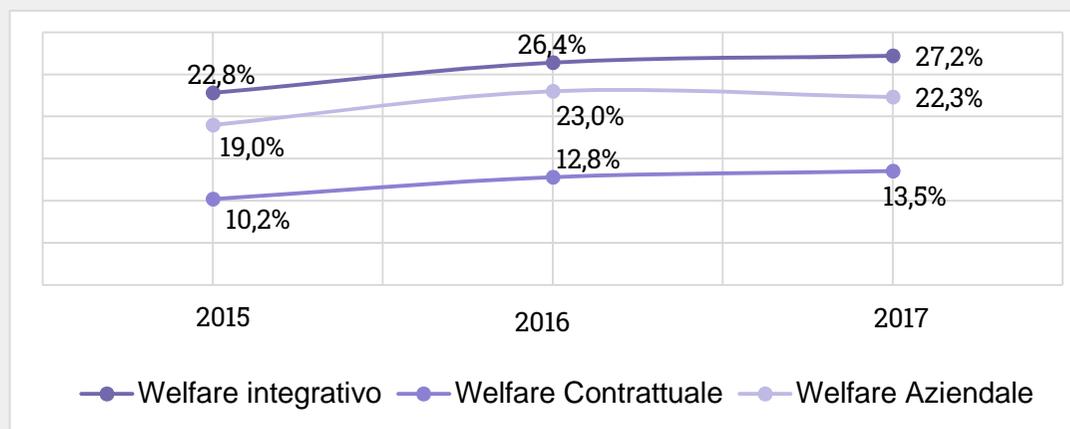
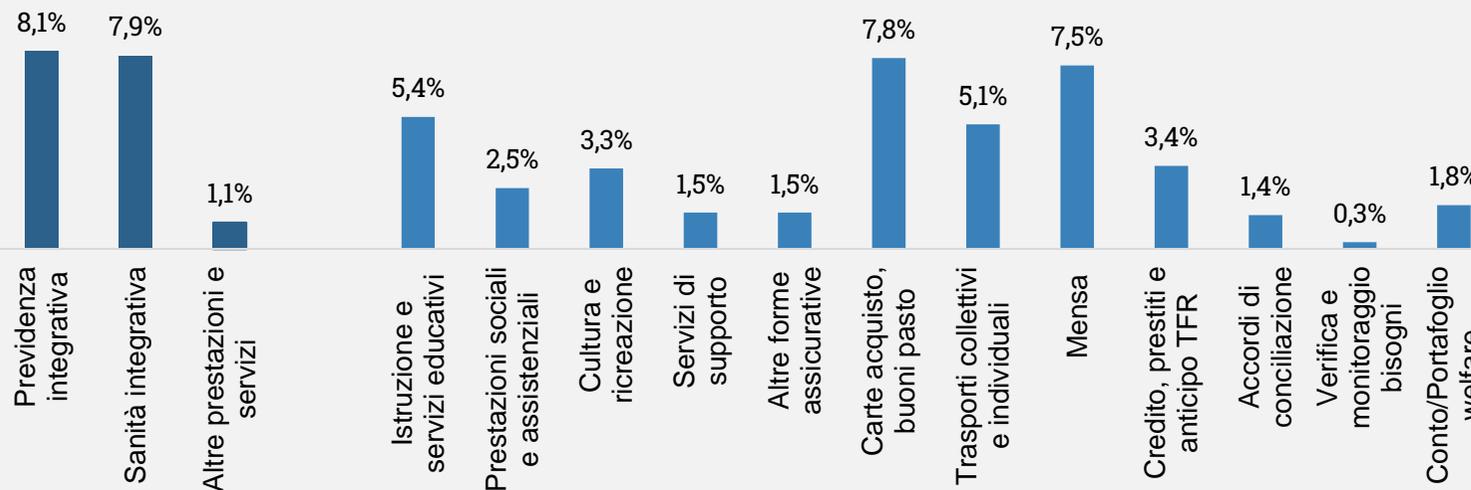
Convertibilità PdR in Welfare  
26%-n.112

# Welfare integrativo

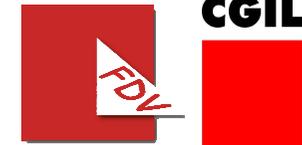
Welfare Integrativo- 26%

Welfare Contrattuale

Welfare Aziendale



# Relazioni e Diritti Sindacali

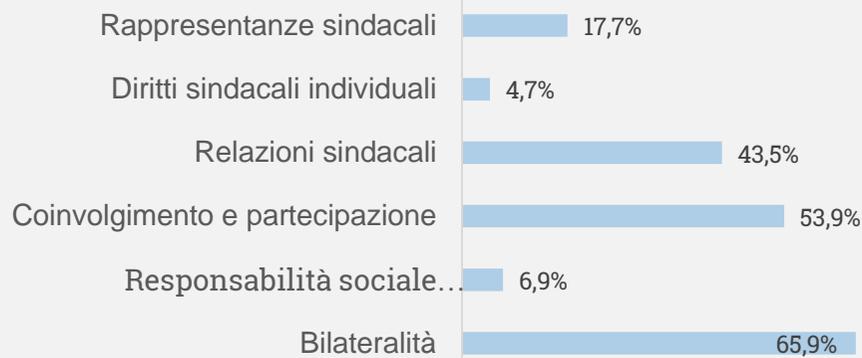


Relazioni e diritti sindacali- 53,4%

## Accordi Aziendali



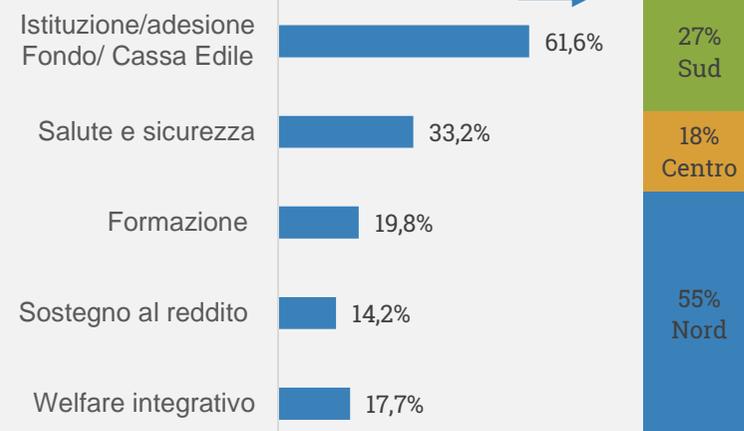
## Accordi Territoriali



## Partecipazione

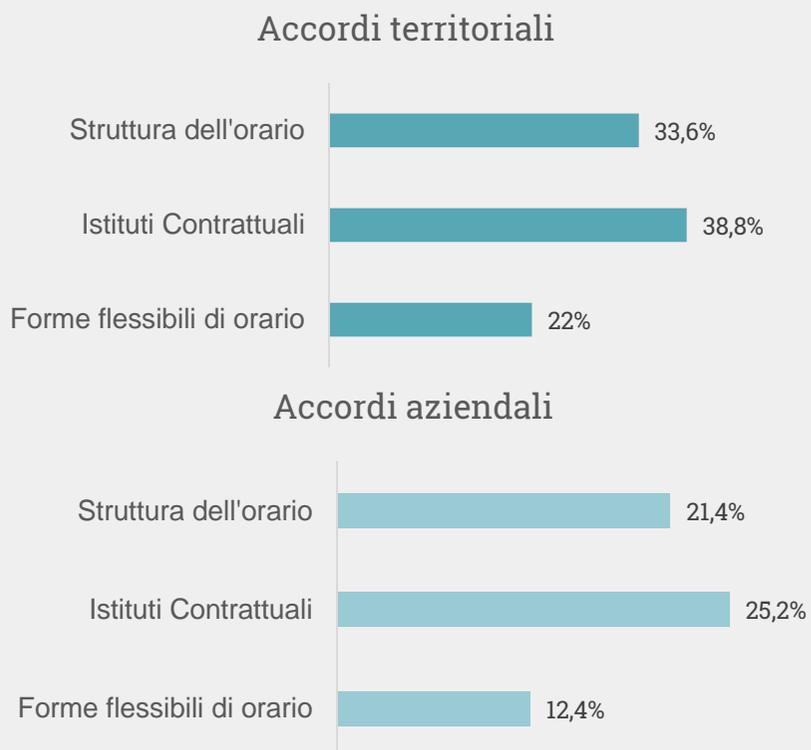
	Val. Ass.	Val. %
<i>Diritti di informazione</i>	216	12,7
<i>Diritti di consultazione</i>	221	13
<i>Diritti di codeterminazione/ esame congiunto</i>	440	25,9
<i>Osservatori/ Commissioni paritetiche</i>	233	13,7
<i>Partecipazione agli utili</i>	2	0,1
<i>Partecipazione diretta</i>	18	1,1

## Bilateralità Territoriale

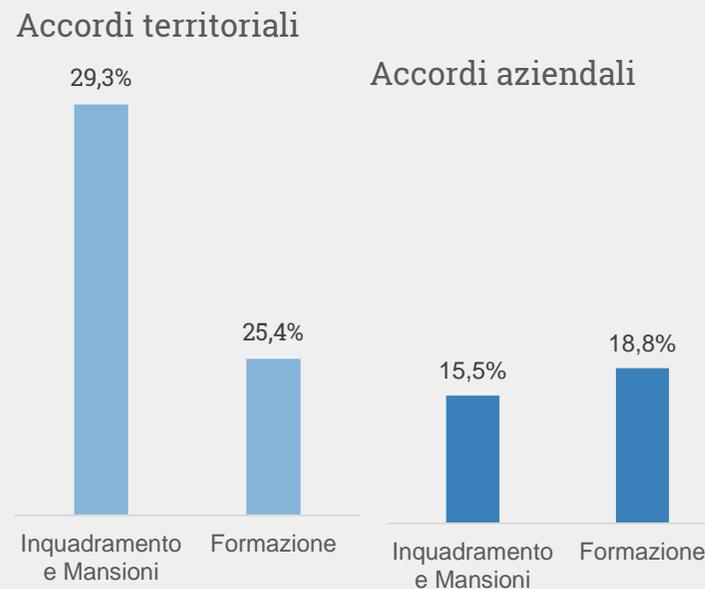


# Orario di Lavoro Inquadramento e Formazione

## Orario di Lavoro- 35,5%



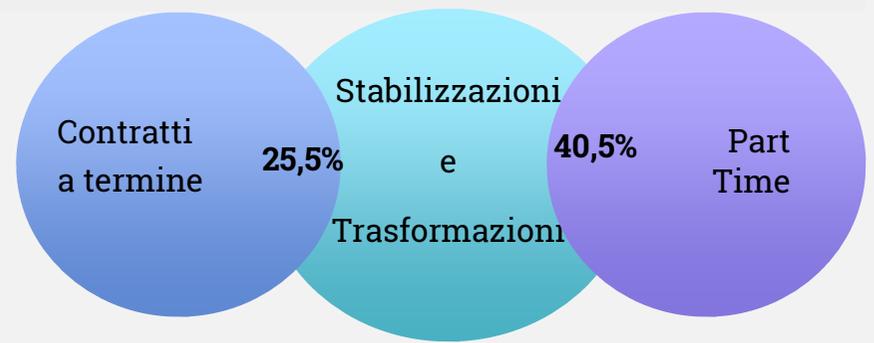
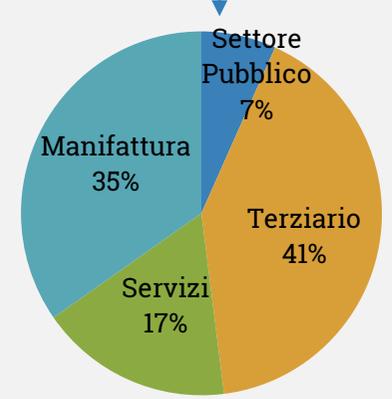
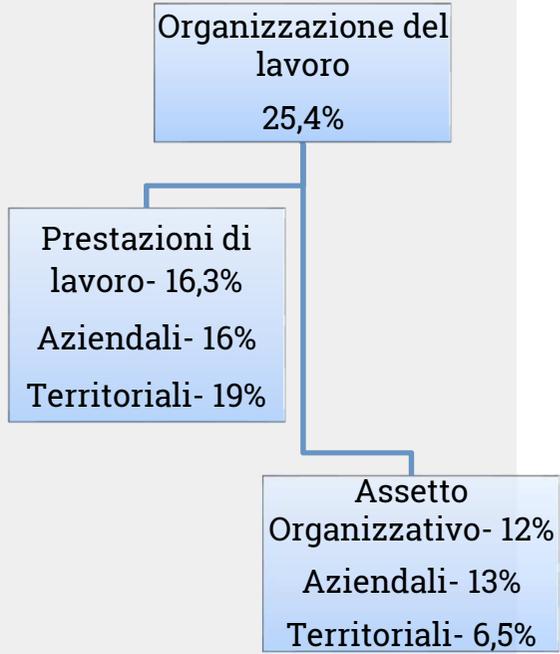
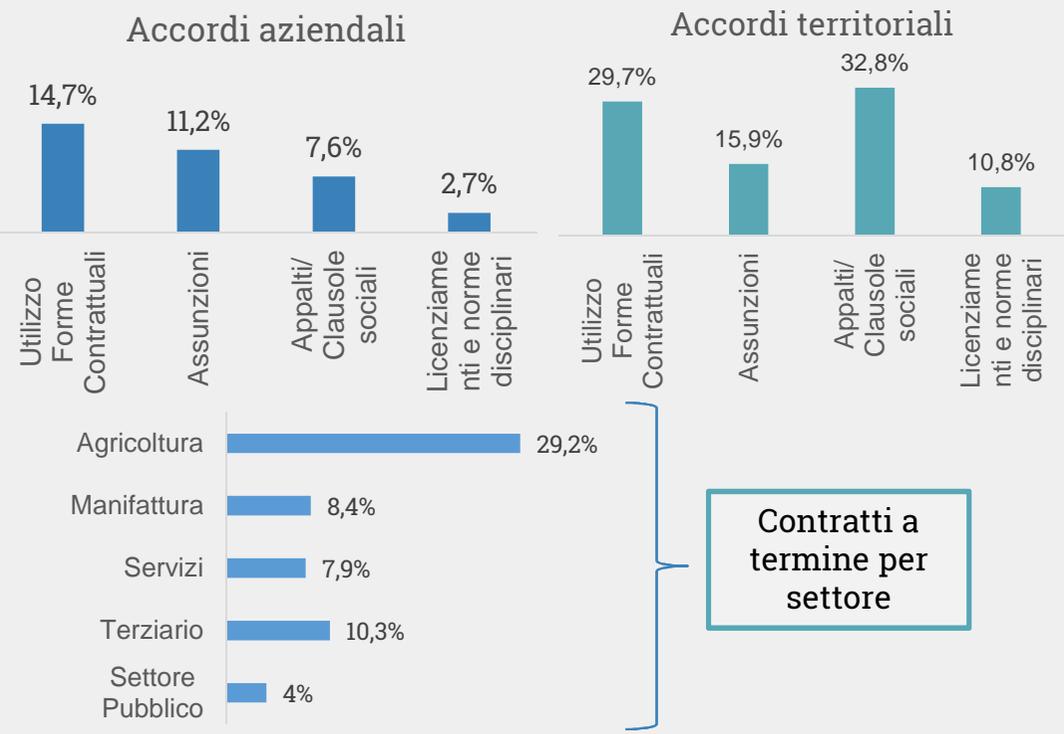
## Inquadramento e Formazione- 30%



# Occupazione e rapporti di lavoro

## Organizzazione del lavoro

Occupazioni e Rapporti di lavoro- 27,5%

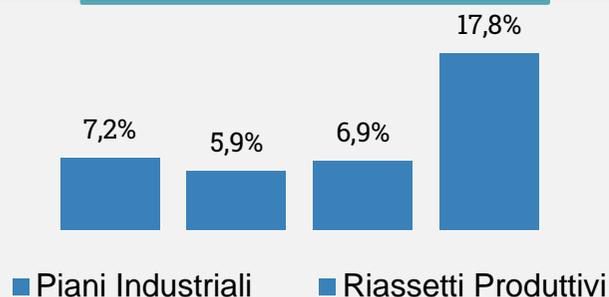


# Politiche industriali e Crisi Aziendali Accordi Difensivi

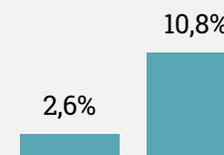


Politiche industriali e Crisi aziendali 23,3%

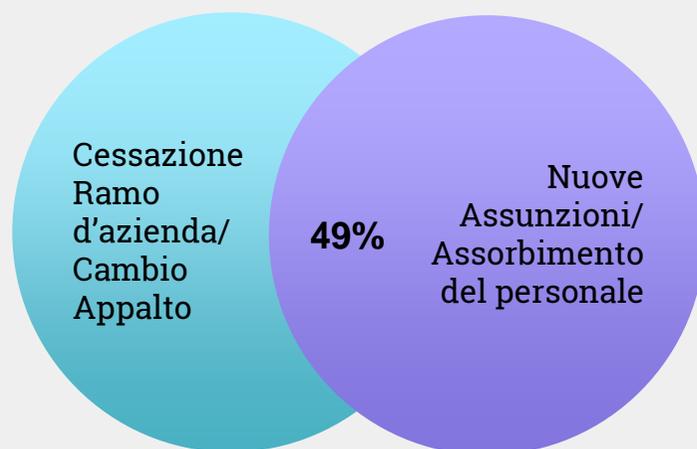
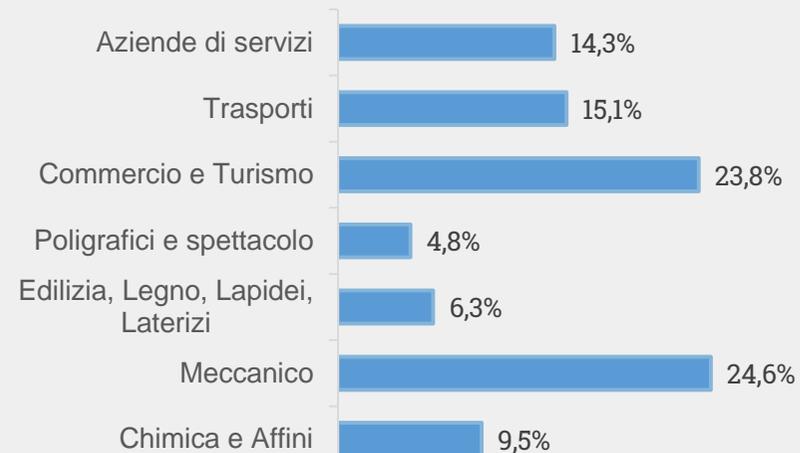
Aziendali- 25% (n.362)



Territoriali- 14% (n.32)

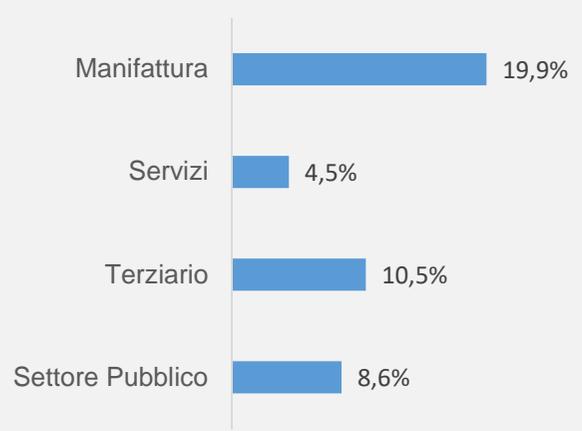
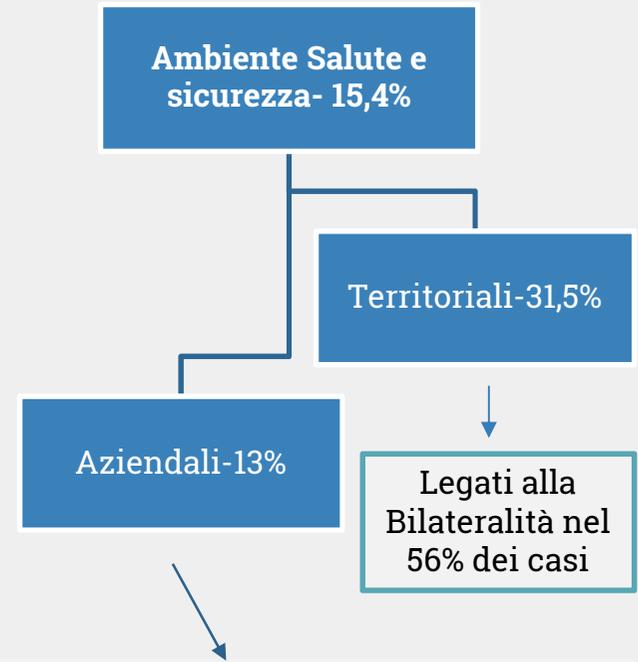
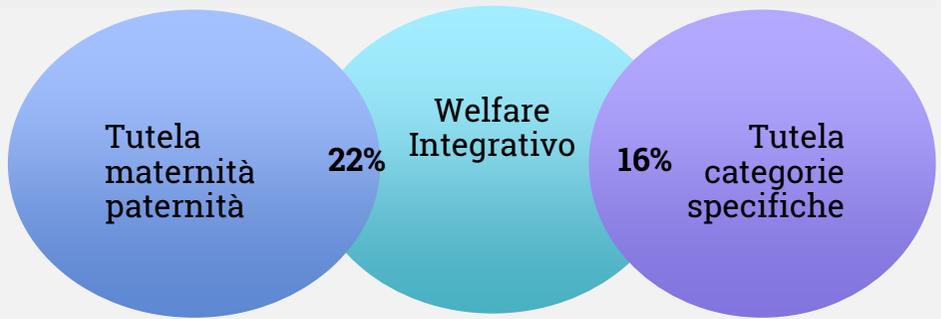


Accordi Difensivi- 7,6%



# Diritti e Prestazioni sociali Ambiente Salute e sicurezza

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



# I Profili aziendali



587 Aziende Private

Piccole Imprese (Meno di 49 addetti)- 14%



Medie Imprese (50-249 addetti)- 27%



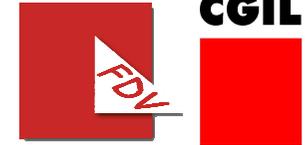
Medio-Grandi Imprese (250-999 add.)-28%



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.