



# CNEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

DOCUMENTI

12

RAPPORTO

## **LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEL SETTORE PRIVATO DELL'ECONOMIA**

ROMA, GENNAIO 2002

Il *Rapporto* è stato curato dall'Ufficio per l'Informazione con la collaborazione di *Monitor Lavoro*.

In particolare si ringraziano, per l'Ufficio per l'Informazione, *Magda Trotta, Raffaella Ambroso e Gerardo Cedrone*; per *Monitor Lavoro*, *Giuseppe D'Aloia, Lorenzo Birindelli, Pietro Bracaglia e Bruno Broglia*.

## INDICE

<i>Introduzione</i> .....	pag.	5
1. SINTESI DEI RISULTATI E ALCUNE VALUTAZIONI D'INSIEME .....	”	8
1.1 Il ruolo della contrattazione di 2° livello e la questione della flessibilità .....	”	8
1.2 Le caratteristiche della contrattazione del Trattamento economico .....	”	10
1.3 I modelli di relazioni industriali .....	”	11
2. LE CARATTERISTICHE DELL'ARCHIVIO .....	”	12
2.1 Un primo bilancio .....	”	12
2.2 Gli obiettivi .....	”	13
2.2.1 Il campione di imprese tra 100 e 999 dipendenti: oltre il 70% dell'obiettivo .....	”	13
2.2.2 Il risultato complessivo: oltre il 65% dell'obiettivo ....	”	14
3. PRIMA ANALISI DEI PRINCIPALI LINEAMENTI DELLA CONTRATTAZIONE .....	”	16
3.1 Alcune note di metodo .....	”	16

3.2 La Contrattazione acquisitiva, difensiva;, la Flessibilità funzionale e i Rapporti sindacali .....	pag.	17
3.2.1 Il ruolo della Flessibilità funzionale .....	”	17
3.2.2 La differenza tra imprese maggiori e minori .....	”	24
3.3 Le materie maggiormente trattate .....	”	25
3.3.1 Il Trattamento economico, i Modelli partecipativi e l’Orario di lavoro .....	”	26
3.3.2 La flessibilità e il problema della professionalità .....	”	27
3.3.3 Il Trattamento economico .....	”	33
3.3.4 Quale tipo di contrattazione dell’orario .....	”	35
3.3.5 I contratti atipici .....	”	39
3.3.6 L’inquadramento e l’organizzazione del lavoro .....	”	41
3.3.7 La questione delle donne .....	”	41
3.3.8 I Rapporti sindacali .....	”	42
3.3.9 Le differenze regionali .....	”	45
 4. UN ESEMPIO DI ANALISI QUALITATIVA DEI CONTENUTI DEGLI ACCORDI: <i>I PREMI DI RISULTATO</i> .....	”	47
4.1.1 Principali osservazioni .....	”	48
 5. ALLEGATO 1 - TABELLA DI RELAZIONE TRA CLASSIFICAZIONE CNEL E LA RIAGGREGAZIONE ADOTTATA PER L’ANALISI DEI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE .....	”	51

## *Introduzione*

Com'è noto, il Protocollo del luglio 1993 non si è limitato a predisporre un quadro di principi e di regole volte a rendere in linea generale i processi di contrattazione coerenti ex ante con un insieme di condizioni di contorno, ma ha specificamente e strutturalmente sancito l'esistenza di un doppio livello di contrattazione: il primo di categoria (nazionale), il secondo, aziendale o territoriale a seconda della prassi esistente nei diversi settori, ciascuno caratterizzato da dimensioni aziendali tipiche, da proprie regole e da tematiche specifiche.

Per quel che riguarda il livello decentrato, ad esso il Protocollo affida *“materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL”* e, in particolare, l'erogazione di aumenti retributivi collegati *“ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordi tra le Parti, eccedente quella eventualmente impegnata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa”*. A ulteriore conferma della logica di un significativo decentramento della contrattazione viene poi affermata la competenza del livello aziendale per la *“gestione degli effetti sociali connessi con le trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche/organizzative e i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione”*.

Anche allo scopo di offrire un proprio contributo alle valutazioni circa lo stato di attuazione del Protocollo per quel che concerne appunto la contrattazione decentrata, la Commissione dell'Informazione del Cnel si era posta l'obiettivo di costruire un *Archivio della contrattazione aziendale* nel settore privato che, per le imprese con più di 1000 dipendenti, raggiungesse una copertura tendente all'universalità, mentre, per quelle con un numero di dipendenti tra le 100 e le 999 unità, ne raccogliesse un significativo campione.

L'obiettivo dell'Archivio era, da un lato, quello di una copertura tendente all'universo e, dall'altro, quello della costruzione di un campione di circa 600 imprese aventi tra 100 e 999 dipendenti che registrano effettivamente contrattazione aziendale e che rappresentano le diverse specificità settoriali e territoriali della realtà produttiva e delle relazioni industriali del nostro Paese. Si è anche tenuto conto dell'esigenza di prevedere una dimensione "regionale" dell'Archivio che attualmente copre nove Regioni.

Per quel che concerne l'obiettivo della individuazione delle imprese aventi tra 100 e 999 dipendenti, può dirsi che esso è stato raggiunto per oltre il 70%. Onde identificare le imprese che effettivamente svolgono contrattazione al loro livello, sono state raccolte informazioni preventive per circa 4000 imprese costituenti l'universo delle imprese nelle Province individuate; si è, poi, proceduto ad una individuazione a campione delle aziende per sottoclassi di addetti (100-249; 250-499; 500-999), e per esse si è investigato sulla contrattazione realizzata contattando le stesse aziende.

Tra quelle considerate ai fini del campione è stato possibile reperire accordi per 420 di esse (cifra che rappresenta più del 70% dell'obiettivo prefissato); se si considera, poi, il reperimento di accordi delle grandi imprese (quelle con più di 1000 addetti) il risultato cui si è giunti supera il 65% degli obiettivi posti.

I diversi livelli di aggregazione utilizzati per classificare gli accordi contenuti nell'Archivio sono i seguenti: uno superiore (nel quale sono considerate la c.d. *contrattazione acquisita*, la c.d. *contrattazione difensiva*, la *flessibilità funzionale*, i *rapporti sindacali*), e uno più disaggregato nel quale sono inserite le materie maggiormente trattate nel primo livello della classificazione del Cnel (*orario di lavoro*, *inquadramento*, *trattamento economico* ecc.) nonché, successivamente, il peso dei singoli argomenti della classificazione (ad esempio, all'interno dell'orario di lavoro argomenti quali *lo straordinario*, *i turni*, *i permessi* ecc.).

I dati raccolti sono stati analizzati relativamente alle cinque categorie sindacali (industria alimentare; tessili e abbigliamento; chimica e settori affini; meccanica; commercio, turismo e servizi) nelle quali essi sono statisticamente significativi per le due classi dimensionali di imprese indicate (aziende con dipendenti da 100 a 999 e con più di 1000) per un totale di 675 imprese di cui 209 con oltre 1000 dipendenti e 466 con un numero di addetti da 100 a 999.

La valutazione sulla maggiore o minore significatività della contrattazione concernente una materia rispetto ad un'altra è stata effettuata alla luce di due criteri: in primo luogo sono state prese in considerazione solo le differenze significative nel grado di diffusione della contrattazione di una materia e comunque, in considerazione della diversa configurazione dei profili della negoziazione nelle diverse categorie, si è ritenuto opportuno integrare questo criterio con la valutazione dell'importanza relativa di una materia all'interno di ciascuna.

I dati dell'Archivio così costituito sono sistematicamente in corso di aggiornamento: i positivi risultati ad oggi raggiunti potranno essere ulteriormente migliorati onde consentire analisi sempre più compiute circa le principali linee e tendenze della contrattazione di secondo livello nel nostro Paese. Nell'esprimere, pertanto, un apprezzamento sui risultati complessivamente forniti dall'Ufficio per l'Informazione su quanto concerne la materia considerata, la Commissione riconferma l'esigenza - già in fase di realizzazione - dell'estensione dell'indagine al livello decentrato territoriale della contrattazione nel settore privato dell'economia: una necessità di per sé evidente che, tra l'altro, pone il monitoraggio concernente detto settore su una linea di parallelismo sempre più coerente con le indagini condotte, nel contesto generale dell'Archivio, per ciò che concerne il Pubblico Impiego.

*Si ringraziano, in particolare, per la collaborazione prestata alla predisposizione del presente testo, Magda Trotta, Raffaella Ambroso e Gerardo Cedrone dell'Ufficio per l'Informazione, nonché Giuseppe d'Aloia, Lorenzo Birindelli, Pietro Bracaglia e Bruno Broglio di Monitor Lavoro per l'elaborazione del Rapporto.*

*La Commissione dell'Informazione del CNEL*

## 1. SINTESI DEI RISULTATI E ALCUNE VALUTAZIONI D'INSIEME

Al termine della prima fase di costruzione dell'Archivio del CNEL (vedi Cap. 2) sono stati raccolti gli accordi relativi a 650 imprese; gli accordi inseriti nell'Archivio sono stati 820.

Questo totale è costituito da 230 imprese con oltre mille dipendenti (che rappresentano circa la metà dell'universo e riguardano complessivamente circa un milione e duecentomila dipendenti: oltre il 65% di quelli delle imprese con più di mille dipendenti) e da circa 420 imprese della classe tra 100 e 999 dipendenti, che rappresentano un campione statisticamente rappresentativo delle imprese che fanno contrattazione in questa classe dimensionale.

I dati sono analizzati per le cinque categorie sindacali (industria alimentare, tessile e abbigliamento, chimica e affine, meccanica e, infine, commercio, turismo e servizi) per le quali essi sono statisticamente significativi; i dati sono analizzati per due classi dimensionali di imprese: tra 100 e 999 dipendenti e dai mille dipendenti in su.

L'analisi che presentiamo è condotta non solo su un numero di imprese e di accordi tra i più estesi realizzati fino ad oggi, ma si tratta di un insieme di imprese statisticamente rappresentativo.

### *1.1 Il ruolo della contrattazione di 2° livello e la questione della flessibilità*

Le materie maggiormente trattate nella contrattazione di 2° livello ne confermano il ruolo di strumento fondamentale di adattamento delle condi-



zioni specifiche dell'impresa alle condizioni esterne (determinate sia dalle condizioni della competizione sul mercato, sia dalle regole e norme nazionali), e di gestione congiunta, contrattata tra le parti, di tale adattamento.

Uno degli elementi più significativi che caratterizza tutti i settori e le dimensioni di impresa è, infatti, il ruolo rilevante che assume la contrattazione della Flessibilità funzionale (par. 3.2.1). Se si tiene conto che anche la Contrattazione acquisitiva (attraverso la contrattazione delle voci incentivanti, cioè sostanzialmente dei Premi di risultato, attiene almeno in parte alla flessibilizzazione del salario) si vede come la questione della flessibilità assuma un ruolo fondamentale nella contrattazione di secondo livello. Nelle imprese della classe minore di imprese la contrattazione della flessibilità assume quasi sempre un ruolo anche superiore a quello registrato per le imprese maggiori.

Accanto alla Contrattazione acquisitiva, che ha un ruolo preminente quasi per definizione - in quanto l'accordo del 23 luglio del '93 dava un ruolo centrale, nella contrattazione di 2° livello, ai Premi di risultato - ha un ruolo rilevante tutta la materia dei Rapporti sindacali. In questo caso questa materia, ha un peso sensibilmente maggiore nella classe di imprese superiore (in alcuni casi, alimentare e meccanico, dello stesso livello della Contrattazione acquisitiva).

Queste considerazioni sono confermate e possono essere ulteriormente precisate esaminando le materie maggiormente trattate all'interno delle grandi aggregazioni evidenziate sopra.

Il gruppo delle prime tre materie maggiormente trattate in tutti i casi è infatti costituito proprio (par. 3.3.1) dal Trattamento economico, dai Modelli partecipativi e dall'orario di lavoro. All'interno dell'Orario di lavoro vediamo poi (par. 3.3.4) che in tutti i settori le voci maggiormente trattate sono la gestione dell'Orario contrattuale, le Ferie e permessi, il lavoro a turni e la contrattazione della flessibilità sulla base di regimi d'orario plurisettemanali. Come si vede, si tratta sempre di materie relative o alla contrattazione degli orari annui (in particolare le prime due) o alla flessibilizzazione e all'aumento dell'utilizzo degli impianti (in particolare anche in relazione alle lavorazioni stagionali). Le riduzioni d'orario hanno un rilievo, peraltro modesto, nel solo settore del commercio e servizi.

L'altra voce fondamentale della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, quella dei Contratti atipici, compare quasi sempre (par 3.3.2) nel secondo gruppo delle materie maggiormente trattate. Al suo interno vedremo che le forme di contratto più utilizzate negli accordi, riguardano in tutti i settori il part-time e i contratti a termine.

E' importante rilevare il peso che assume per tutti i settori (in questo secondo gruppo delle materie maggiormente trattate) la questione della formazione professionale. Si tratta di un risultato notevole se si tiene conto dell'importanza attribuita negli ultimi anni dagli attori sociali e dai governi (anche a livello europeo) alla questione della formazione continua, come uno degli strumenti fondamentali dell'adattabilità della forza lavoro e, quindi, della sua impiegabilità.

Per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, accanto, ovviamente, alla contrattazione dei cambiamenti organizzativi, appare significativo in quasi tutti i settori il ruolo che assume la contrattazione della voce "Appalto a ditte esterne" (dal 10% delle imprese in generale, a circa il 60% delle imprese maggiori, nel settore alimentare) che sembra testimoniare il peso assunto nella contrattazione aziendale dai processi di delocalizzazione o di outsourcing.

## *1.2 Le caratteristiche della contrattazione del Trattamento economico*

Un risultato interessante dell'analisi è la constatazione che, accanto alla contrattazione del salario variabile e dei Premi di risultato - che restano l'argomento maggiormente trattato, spesso dalla quasi totalità delle imprese (par. 3.3.3) - anche i Premi fissi o tradizionali<sup>1</sup>, se considerati nel loro insieme, continuano ad avere un certo ruolo, in particolare nelle imprese con meno di 1000 dipendenti.

---

1. Abbiamo raggruppato in questa voce, tutte le forme di erogazioni retributive aziendali diverse dalle voci incentivanti previste dalla classificazione CNEL, vedi par. 3.3.3 e Allegato 1.

Nell'esame delle caratteristiche dei premi variabili, appare netta la prevalenza dei parametri di produttività e di redditività. Piuttosto consistente anche il ricorso a parametri qualitativi, in netto aumento in particolare nei settori alimentare e tessile nel quale si registra, invece, una flessione dei premi legati alla presenza.

In generale si registra una tendenza<sup>2</sup> all'aumento - in particolare nell'industria tessile ed in quella alimentare - del numero di premi legati a più parametri rispetto a quelli legati ad un solo parametro. Talvolta il rinnovo di un premio già esistente prevede l'introduzione di uno o più parametri aggiuntivi. I parametri più frequentemente utilizzati, quelli di redditività e produttività, salvo che per l'industria chimica, segnano un netto aumento rispetto al passato.

### *1.3 I modelli di relazioni industriali*

Come abbiamo visto questa è una delle voci maggiormente ricorrenti nella contrattazione aziendale. La voce relativa alla definizione dei modelli di relazioni industriali è tra le voci maggiormente trattate in entrambe le classi di dimensione di impresa; quella relativa al momento nel quale le imprese forniscono al sindacato le informazioni previste dai contratti nazionali ed aziendali, ha un peso relativo maggiore nelle imprese più grandi (essa è a volte collegata alla gestione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione e ai problemi occupazionali ad essi connessi). Anche la costruzione di Enti Bilaterali e Commissioni paritetiche ha in generale un ruolo maggiore nelle imprese più grandi. Significativo è il peso che conserva la contrattazione dei diritti sindacali.

E' importante rilevare, infine, il ruolo di rilievo che assume la contrattazione della problematica femminile nel settore del commercio e servizi; il tasso di presenza femminile nei settori del commercio e del tessile ha, probabilmente, un peso anche nel rilievo che ha la voce "Aspettative e congedi" in questi due settori.

---

2. Confrontandola con la ricerca condotta da Monitor Lavoro nel 1998, anche in quell'occasione sui dati del precedente Archivio sulla contrattazione decentrata del CNEL.

## 2. LE CARATTERISTICHE DELL'ARCHIVIO

### 2.1 *Un primo bilancio*

Le imprese per le quali è stata raccolta la contrattazione aziendale e che sono entrate a far parte dell'Archivio Nazionale del CNEL sulla contrattazione decentrata aziendale nel settore privato dell'economia sono risultate 650, per un totale di 820 accordi<sup>3</sup>: per le imprese con oltre 1000 dipendenti, è stata raccolta la contrattazione relativa a circa 230 imprese (circa la metà dell'universo) per un totale di circa un milione e duecentomila dipendenti, oltre il 65% di quelli delle imprese con più di mille dipendenti<sup>4</sup>; per quelle tra 100 e 999 dipendenti le imprese inserite nell'Archivio con i relativi accordi aziendali sono state 420 e rappresentano un campione significativo delle imprese di questa classe dimensionale che fanno effettivamente contrattazione.

Si tratta di una delle rilevazioni più estese sulla contrattazione aziendale mai realizzate e, per la prima volta, su un campione statisticamente rappresentativo su scala nazionale<sup>5</sup>.

---

3. Questi dati comprendono anche una parte del lavoro di estensione ed aggiornamento dell'Archivio realizzato nel corso del 2001.

4. La stessa raccolta della contrattazione ha comportato una progressiva pulizia degli Archivi di partenza attraverso l'individuazione di aziende non più esistenti, di doppioni, di aziende che hanno modificato il nome, la ragione sociale, il gruppo di appartenenza, ecc. Nel corso della raccolta della contrattazione di quest'area si è deciso - d'accordo con il CNEL - di limitare (almeno in questa prima fase) il materiale relativo al settore del credito. Anche nell'area delle grandi imprese, inoltre, una quota risulta non avere una contrattazione aziendale (soprattutto le Finanziarie, le sedi centrali dei grandi gruppi, le aziende che effettuano commercializzazione o vendita di servizi, attraverso reti decentrate di rappresentanti ecc.). L'insieme di queste ragioni ha ridotto l'universo di riferimento di questa classe di addetti a meno di 450 imprese.

5. Altre analisi di accordi su un numero di imprese significativo sono state in generale realizzate a livello territoriale (tra queste una delle più estese e complete è quella dell'Ires dell'Emilia Romagna) o a livello settoriale. Altre indagini, sui contenuti della contrattazione aziendale, ma attraverso questionari e non sui testi degli accordi, sono condotte da ISTAT e Banca d'Italia a livello nazionale e dall'Ires Lombardia a livello regionale (vedi F. Rossi e P. Sestito, *Rivista di Politica*, ott. - nov. 2000).

## 2.2 *Gli obiettivi*

Il CNEL si era dato l'obiettivo della costruzione di un Archivio della contrattazione aziendale nel settore privato (12 categorie sindacali di quest'area) che realizzasse una copertura tendente all'universalità per le grandi imprese con più di 1000 dipendenti e si basasse su un campione di quelle tra 100 e 999 dipendenti.

L'Archivio sarebbe stato costituito dalle oltre 550 imprese con oltre mille dipendenti risultanti dalle diverse fonti disponibili (Medio Banca, dati del Censimento, Inps, ecc.) e da un campione di circa 600 imprese che facessero effettivamente contrattazione aziendale dell'area tra 100 e 1000 dipendenti e capaci di rappresentare le diverse specificità settoriali e territoriali della realtà produttiva e delle relazioni industriali nel nostro Paese. Il CNEL aveva indicato l'esigenza di una dimensione anche Regionale dell'Archivio che avrebbe dovuto prevedere la copertura non dell'intero territorio, ma di nove Regioni. L'obiettivo dell'Archivio era quello dunque di un Panel di imprese tra 1000 e 1100 unità.

### *2.2.1 Il campione di imprese tra 100 e 999 dipendenti: oltre il 70% dell'obiettivo*

E' stato costruito un campione stratificato, con una sovrapponderazione delle realtà territoriali/produttive con un tessuto produttivo di minore densità<sup>6</sup>.

Per identificare quelle che effettivamente effettuano una contrattazione aziendale, sono state raccolte informazioni preventive per circa 4000 imprese (l'universo delle imprese nelle province individuate nel campione). Si è, quindi, proceduto ad una individuazione casuale delle aziende per sottoclasse di addetti (100 - 249; 250 - 499; 500 - 999) previste dal campione; per queste aziende si è ricercata la contrattazione

---

6. Con un limite di sole 600 imprese, in un campione che rappresentasse in modo puramente proporzionale le diverse realtà, quelle a minore densità avrebbero avuto una presenza del tutto non significativa.

effettuata contattando le aziende stesse (in generale le rappresentanze sindacali aziendali). Anche in questo caso il lavoro concreto di raccolta della contrattazione ha comportato un aggiustamento progressivo del campione ed una riduzione delle aziende previste<sup>7</sup>.

Tra le aziende considerate, quelle per le quali è stato possibile reperire un accordo ha riguardato 420 imprese. Tenuto conto della riduzione del campione, si è superato il 70% dell'obiettivo. Anche in questo caso si tratta di un risultato di grande valore.

### *2.2.2 Il risultato complessivo: oltre il 65% dell'obiettivo*

Come ricordato all'inizio, tra grandi e piccole imprese - e tenuto conto dell'inevitabile riduzione del Panel che si realizza nel corso del lavoro - il risultato raggiunto supera il 65% dell'obiettivo che ci si era prefissi.

Nel corso dell'aggiornamento dei dati dell'Archivio - attualmente in corso - i risultati raggiunti saranno ulteriormente migliorati, saranno integrati i dati ancora carenti e sarà, quindi, possibile, una analisi ancora più compiuta dei principali lineamenti e tendenze della contrattazione di secondo livello nel nostro paese.

---

7. Infatti la decisione assunta congiuntamente con il CNEL di limitare la raccolta per le aziende del credito ed assicurazione ha comportato una riduzione del Panel di 30 unità. Per le aziende dell'edilizia è risultata - com'era prevedibile - una prevalenza assoluta della contrattazione provinciale; ciò ha comportato una ulteriore riduzione del campione di altre 15 unità. In alcuni territori (e, al loro interno, in alcuni settori), a minore densità di insediamenti produttivi è risultata anche una minore estensione della contrattazione di secondo livello e, quindi, una sostanziale impossibilità di reperire materiali contrattuali: questo ha comportato un loro radicale ridimensionamento rispetto a quanto previsto nel campione iniziale, in quanto le aziende che effettuano contrattazione sono risultate inferiori al numero di aziende previsto. L'insieme delle considerazioni richiamate ha comportato una riduzione del campione delle imprese tra 100 e 1000 dipendenti, di circa un centinaio di unità.

*Tabella 1 - Aziende dell'Archivio per Categoria (a)*

Commercio e servizi	56
Chimico e aff.	121
Materiali da costruz.	51
Edilizia	6
Trasporti	14
Tessile, abb., ecc.	88
Metalmeccanico	237
Credito e ass.	8
Alimentare	53
Carta, grafica ed edit.	13
Telecomunicaz	3
<b>TOTALE</b>	<b>650</b>

(a) Come già rilevato per alcune categorie la raccolta della contrattazione è risultata molto difficile o è stata sospesa

*Tabella 2 - Aziende per Regione (a)*

Abruzzo	9
Basilicata	5
Calabria	3
Campania	19
Emilia-Romagna	104
Friuli V. G.	6
Lazio	56
Liguria	8
Lombardia	177
Marche	36
Piemonte	95
Puglia	3
Sardegna	4
Sicilia	2
Toscana	39
Trentino A. A.	5
Umbria	3
Veneto	74
<b>Totale</b>	<b>650 (b)</b>

(a) Le Regioni con un numero di imprese sono quelle non previste nel campione delle imprese minori e che entrano nell'elenco per la presenza di imprese con oltre 1000 dipendenti.

(b) per due imprese non è stata attribuita la regione

### 3. PRIMA ANALISI DEI PRINCIPALI LINEAMENTI DELLA CONTRATTAZIONE

Presentiamo una prima analisi della frequenza con le quali le imprese trattano le principali materie di contrattazione.

#### *3.1 Alcune note di metodo*

In questa analisi prenderemo in considerazione i diversi livelli di aggregazione nella quale sono stati classificati gli accordi contenuti nell'Archivio<sup>8</sup>: un livello superiore che considererà la Contrattazione acquisitiva, la Contrattazione difensiva, la Flessibilità funzionale e i Rapporti sindacali<sup>9</sup>; a livello più disaggregato, valuteremo prima le materie maggiormente trattate al primo livello della classificazione CNEL (l'orario di lavoro, l'inquadramento, il trattamento economico<sup>10</sup>, ecc.), e, successivamente il peso dei singoli argomenti della classificazione (per es., all'interno dell'orario di lavoro: gli straordinari, i turni, i permessi, ecc.).

I dati saranno analizzati per le cinque categorie sindacali (industria alimentare, tessile e abbigliamento, chimica e affine, meccanica e, infine, commercio, turismo e servizi) per le quali essi sono statisticamente significativi; i dati sono analizzati per due classi dimensionali di imprese: tra 100 e 999 dipendenti e dai mille dipendenti in su<sup>11</sup>. Si tratta di un totale di 675 imprese, 209 delle quali con oltre 1000 dipendenti e 466 tra 100 e 1000.

Ci pare utile sottolineare, inoltre, che nell'analisi che presentiamo abbiamo ritenuto più utile esaminare la quota percentuale di imprese piuttosto che degli accordi che trattano le diverse materie: anche questa è una novità abbastanza significativa della nostra analisi.

---

8. In questa analisi abbiamo adottato un schema di classificazione - direttamente collegato a quello CNEL in un rapporto biunivoco - che ci consente di osservare un livello più aggregato e generale delle caratteristiche della contrattazione, e di evidenziare meglio le caratteristiche essenziali della contrattazione stessa (vedi Allegato 1).

9. Per esaminare quali voci abbiamo raccolto sotto questi macro - argomenti, vedi Allegato I.

10. Si tenga conto che sia nel testo che nei grafici e nelle tabelle, saranno utilizzate delle abbreviazioni delle definizioni utilizzate nella classificazione del CNEL.

11. Abbiamo scelto di presentare i dati per categoria e classe di dimensione, perché le aggregazioni di livello superiore avrebbero fatto perdere la specificità delle caratteristiche dei singoli casi, senza aggiungere alcuna informazione aggiuntiva.



L'analisi condotta ci ha portato alla conclusione che la valutazione sulla maggiore o minore significatività della contrattazione di una materia rispetto ad un'altra debba essere effettuata alla luce essenzialmente di due criteri.

In primo luogo sulla base del fatto che vanno prese in considerazione solo le differenze significative nel grado di diffusione della contrattazione di una materia; vista però la diversa configurazione dei profili della contrattazione tra le diverse categorie, ci appare necessario integrare questo criterio con una valutazione dell'importanza relativa di una materia all'interno di ciascuna categoria.

Per queste ragioni valuteremo il peso della diffusione della contrattazione sulla base del seguente schema. Considereremo:

- la fascia di valori superiore all'80%, come corrispondente ad una contrattazione che coinvolge la quasi totalità delle imprese;
- la fascia tra 60 e 80% come corrispondente ad una diffusione della contrattazione della materia considerata, alta;
- quella tra 40 e 60%, medio alta;
- quella tra 20 e 40%, media;
- quella al di sotto del 20% bassa.

In questo modo cercheremo di cogliere solo le differenze tra i dati che si dimostrano effettivamente significative. Come già rilevato, integreremo questo tipo di valutazione con quello sull'importanza relativa (la graduatoria delle materie maggiormente trattate) all'interno della contrattazione di ciascuna categoria.

### *3.2 La Contrattazione acquisitiva; difensiva; la Flessibilità funzionale e i Rapporti sindacali*

#### *3.2.1 Il ruolo della Flessibilità funzionale*

Le figure dalla 1 alla 10 ci forniscono il quadro della percentuale di imprese coinvolte dalla contrattazione di una delle quattro materie del più elevato livello di aggregazione della classificazione considerato

(la Contrattazione acquisitiva, la Contrattazione difensiva, la Flessibilità funzionale e i Rapporti sindacali).

Il dato più significativo che caratterizza tutti i settori e le dimensioni di impresa è il ruolo rilevante che assume la contrattazione della Flessibilità funzionale<sup>12</sup> in tutti settori in entrambe le dimensioni di impresa. Se si tiene conto che anche la Contrattazione acquisitiva (attraverso la contrattazione delle voci incentivanti, cioè sostanzialmente dei Premi di risultato, attiene almeno in parte alla flessibilizzazione del salario) si vede come la questione della flessibilità assuma un ruolo fondamentale nella contrattazione di secondo livello.

Nelle imprese tra 100 e 1000 dipendenti, la contrattazione della flessibilità coinvolge quasi sempre una percentuale di imprese anche superiore a quelle registrate per le imprese più grandi (la quasi totalità nell'industria alimentare, la fascia alta nella chimica, il commercio, ed il tessile e abbigliamento; solo nel settore metalmeccanico, la percentuale di imprese è per le imprese minori nella fascia medio alta, e in quella alta, in quelle maggiori - vedi Figure). Anche il peso relativo di questa voce - confrontato con quella della contrattazione acquisitiva - è maggiore (tranne nel caso dei metalmeccanici, dove le due materie sono trattate da una percentuale di imprese sostanzialmente uguale, nella fascia alta) nelle imprese di dimensione minore.

---

12. Per Flessibilità funzionale, si intendono tutte le forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e della forza lavoro (orari di lavoro, contratti atipici, a tempo determinato, part-time, ecc.) diverse da quelle di flessibilizzazione diretta della retribuzione.

Figura 1 - Industria alimentare; imprese tra 100 e 999 dipendenti; livello più elevato di aggregazione

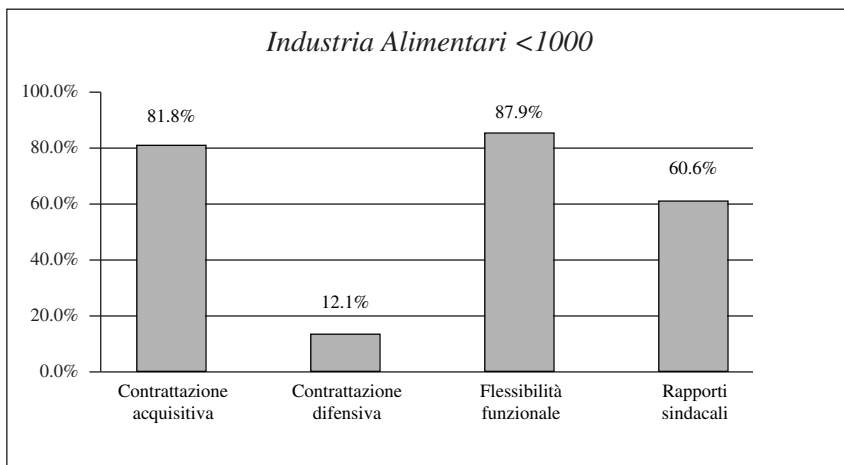


Figura 2 - Industria alimentare; imprese con oltre 1000 dipendenti; livello più elevato di aggregazione

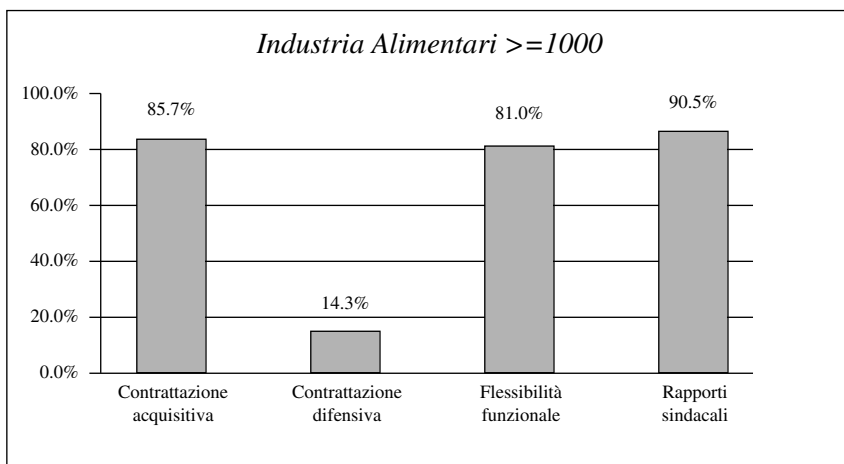


Figura 3 - Industria chimica e affini; imprese tra 100 e 999 dipendenti; livello più elevato di aggregazione

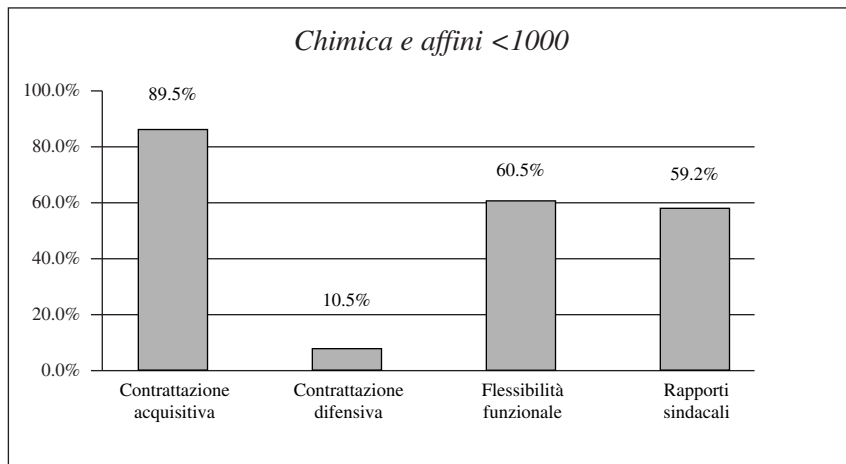
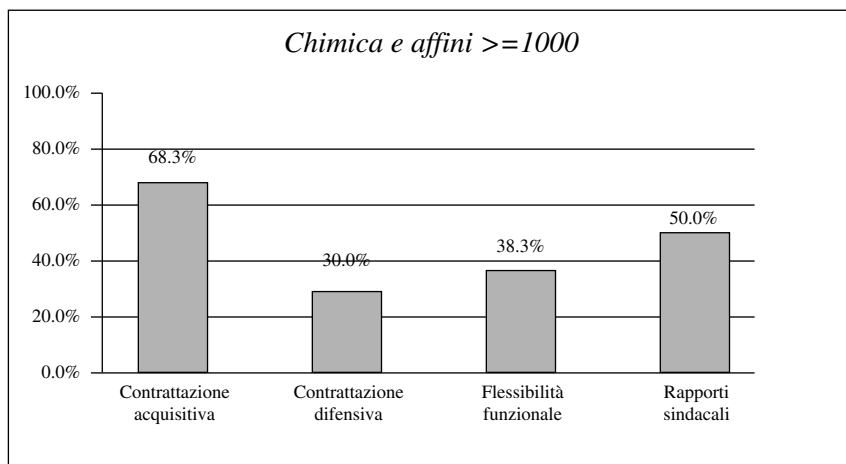
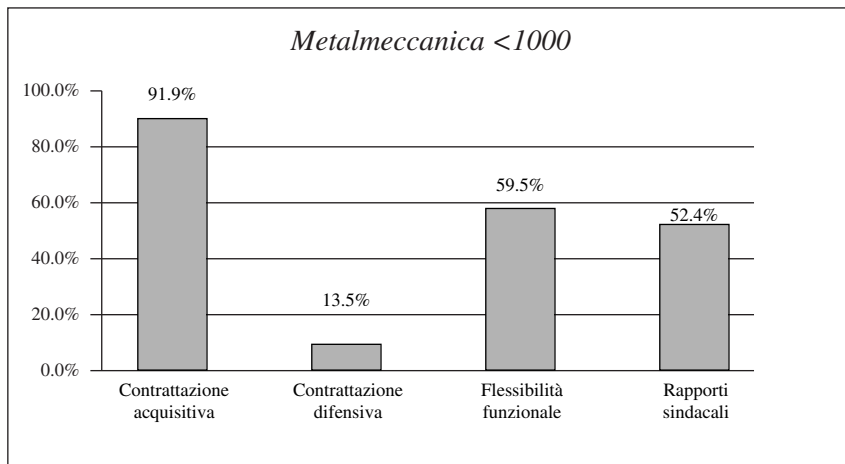


Figura 4 - Industria chimica e affini; imprese con oltre 1000 dipendenti; livello più elevato di aggregazione



*Figura 5 - Industria metalmeccanica; imprese tra 100 e 999 dipendenti; livello più elevato di aggregazione*



*Figura 6 - Industria metalmeccanica; imprese con oltre 1000 dipendenti; livello più elevato di aggregazione*

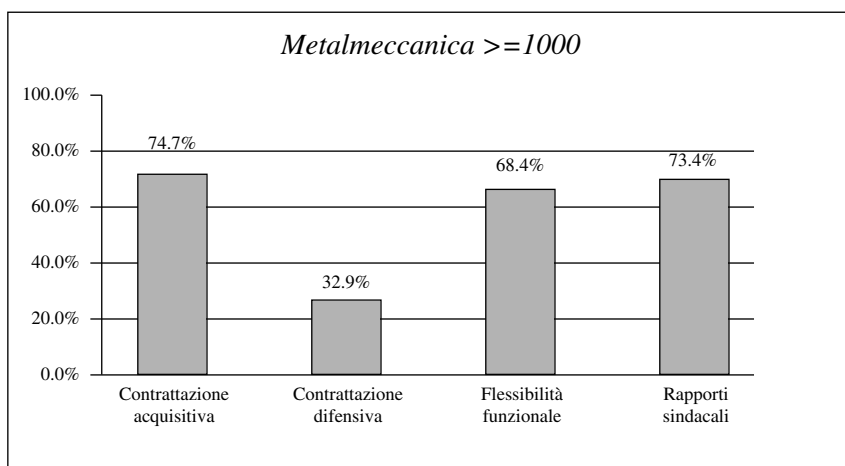


Figura 7 - Industria tessile e abbigliamento; imprese tra 100 e 999 dipendenti; livello più elevato di aggregazione

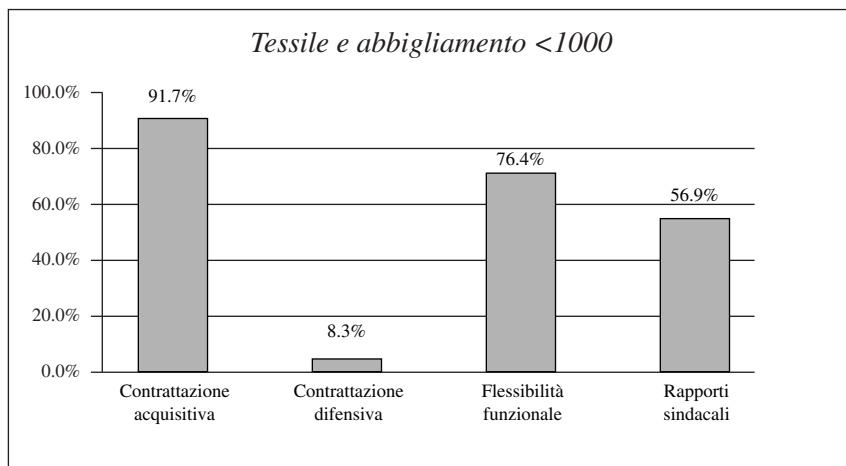


Figura 8 - Industria tessile e abbigliamento; imprese con oltre 1000 dipendenti; livello più elevato di aggregazione

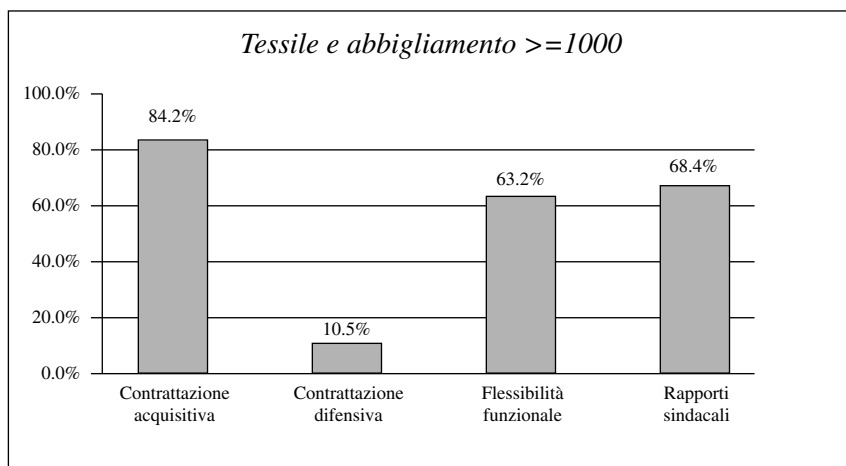


Figura 9 - Commercio, turismo e servizi; imprese tra 100 e 999 dipendenti; livello più elevato di aggregazione

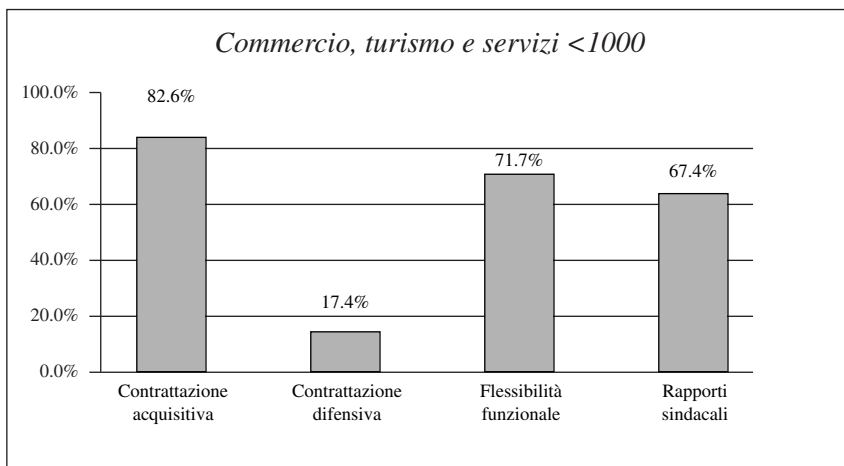
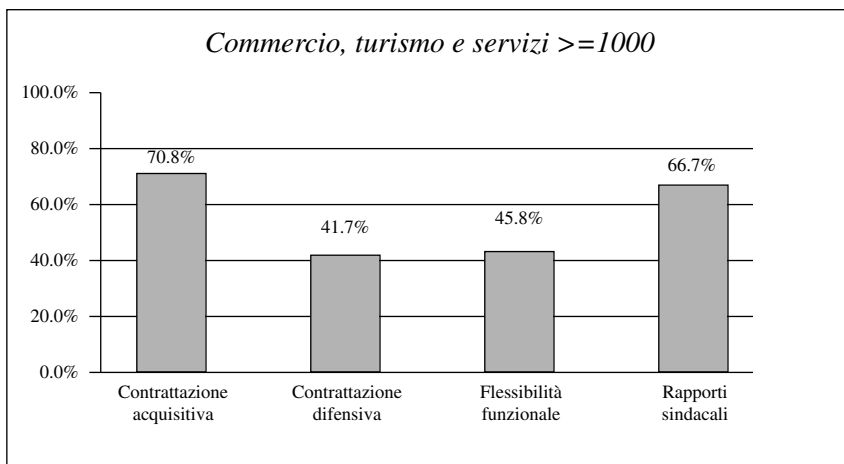


Figura 10 - Commercio, turismo e servizi; imprese con oltre 1000 dipendenti; livello più elevato di aggregazione



### 3.2.2 *La differenza tra imprese maggiori e minori*

Come era prevedibile la diffusione della Contrattazione acquisitiva è molto elevata per tutte le categorie considerate e per entrambe le classi di dimensione di impresa. La contrattazione di secondo livello, infatti, ha al suo centro, com'è previsto dal protocollo del luglio '93, la contrattazione del salario variabile, cioè dei Premi di risultato; che questa voce coinvolgesse la quasi totalità delle imprese era, dunque prevedibile, quasi per definizione.

Contrariamene a quanto ci si sarebbe potuto attendere, invece, questa voce sembrerebbe registrare una maggiore diffusione nelle imprese di classe inferiore che nell'altra. Nelle imprese di minore dimensione è collocata nella fascia della quasi totalità delle imprese, in tutte le categorie considerate; in quelle maggiori soltanto nella fascia alta.

Questo fenomeno si può spiegare considerando che, nella classe di imprese tra 100 e 999 dipendenti (e in particolare in quelle minori, tra 100 e 249 e tra 250 e 499), se una impresa è entrata a far parte di un campione di imprese che fanno contrattazione<sup>13</sup>, nella stragrande maggioranza dei casi ciò è avvenuto attraverso un accordo integrativo o sul Premio di risultato; nelle imprese della classe della dimensione maggiore, una impresa può essere presente nel campione anche per accordi diversi da quelli di questo tipo, come accordi di ristrutturazione, di riorganizzazione o sui modelli di relazioni industriali, anche perché nel periodo considerato poteva non cadere il rinnovo di quegli istituti<sup>14</sup>. Questa considerazione sembra particolarmente vera nel caso delle imprese con oltre mille dipendenti del settore della chimica: qui la percentuale più bassa rispetto agli altri settori può trovare una spiegazione proprio sulla

---

13. Questa è appunto, come abbiamo visto nel Cap. 1, la definizione del campione CNEL.

14. Si tenga presente che la grande maggioranza degli accordi presenti nell'Archivio sono distribuiti in modo abbastanza omogeneo nel periodo '95-99; come già rilevato precedentemente, inoltre, non è stato possibile inserire nell'archivio tutti gli accordi raccolti: si è scelto, quindi, in particolare per le imprese di dimensione minore di inserire quelli più importanti (in generale, appunto, gli integrativi) e i più recenti.



base di queste considerazioni: in questo settore - dove tra l'altro esiste una tradizione di accordi aziendali non onnicomprensivi ma, al contrario, spesso monotematici, le diverse imprese possono essere state considerate nel campione ciascuna per accordi su materie diverse (a differenza, in particolare dagli alimentaristi, dove la Figura 2 rappresenta evidentemente una contrattazione nella quale ciascuna impresa fa accordi che comprendono molte materie).

Nelle imprese maggiori, invece, risultano maggiormente trattate (con l'eccezione sempre della chimica e, in misura minore, del commercio e servizi) le materie relative ai Rapporti sindacali, ai modelli di relazioni industriali, come è normale attendersi in imprese nelle quali i sistemi di relazioni industriali sono maggiormente strutturati e sistematici che nelle imprese di dimensione minore.

La Contrattazione difensiva nei settori della chimica, metalmeccanica e del commercio e servizi coinvolge una quota maggiore di imprese della classe superiore di dimensione che di quella inferiore; per i settori dell'alimentare e del tessile la quota di imprese interessate da questo tipo di contrattazione resta nella fascia bassa sia per le imprese maggiori che per quelle minori. Nel primo caso, è noto che i problemi di gestione delle eccedenze e dei processi di ristrutturazione interessano maggiormente le imprese maggiori (nel caso del commercio, solo le grandi imprese hanno la disponibilità della CIGS e degli strumenti legislativi per la gestione delle crisi e ristrutturazioni industriali); per gli altri due settori, la bassa incidenza di questa materia nella contrattazione, indica con evidenza che essi non sono stati investiti nel periodo da significativi processi di crisi o dall'esigenza di aprire delle nuove fasi di riorganizzazione e ristrutturazione delle imprese maggiori che comportassero delle riduzioni di personale.

### *3.3 Le materie maggiormente trattate*

Le figure da 11 a 20 confermano in primo luogo il ruolo preminente della contrattazione del Trattamento economico, in particolare nelle imprese minori. Questa materia per tutte le categorie considerate (con l'eccezione dell'industria alimentare) è trattata dalla quasi totalità

delle imprese di dimensione minore (a conferma delle osservazioni fatte nel paragrafo precedente).

### *3.3.1 Il Trattamento economico, i Modelli partecipativi e l'Orario di lavoro*

Il Trattamento economico, i Modelli partecipativi (i diversi modelli e sistemi, cioè, di relazioni industriali e i loro strumenti come gli Organi paritetici e gli Enti Bilaterali) e l'Orario di lavoro, risultano le prime tre materie maggiormente trattate in tutti i casi. Unica eccezione, la chimica per le grandi imprese dove tra di esse si inserisce al terzo posto la Gestione delle eccedenze (che conferma per questo settore il profilo di una contrattazione di processi di crisi e ristrutturazione) e il commercio e servizi, dove pure si inserisce al terzo posto per le imprese maggiori la voce "Altri problemi occupazionali" (che comprende la contrattazione di Cassa integrazione ordinaria e Trasferimenti di aziende), evidenziando anche in questo settore la maggiore incidenza per le imprese maggiori dei problemi occupazionali<sup>15</sup>. Per i tessili nella classe inferiore di imprese, insieme all'orario al terzo posto troviamo anche la contrattazione dei Contratti atipici.

Mentre, però, le prime due materie per le grandi imprese entrano nella fascia dell'alta (dal 60 all'80%) diffusione della contrattazione, quella dell'orario si colloca solo nella fascia medio alta (dal 40 al 60%). Ed è in questa fascia che si trova anche per la classe minore di dimensione di impresa, in compagnia questa volta dei Modelli partecipativi.

La contrattazione di secondo livello, dunque, risulta contrassegnata dal ruolo primario della contrattazione del Trattamento economico - e non poteva essere diversamente dato che per l'accordo del 23 luglio la contrattazione dei Premi di risultato risulta il cuore di questo livello di contrattazione - insieme a quella dei modelli e degli strumenti dei rapporti tra le parti sociali e allo strumento fondamentale della gestione della flessibilità: l'orario di lavoro.

---

15. C'è da rilevare, inoltre, come anche il settore del commercio e servizi (come quello chimico) per le imprese maggiori mostri una maggiore dispersione della contrattazione: nel senso che le singole imprese sembrano fare accordi che contengono un numero di materie.

### 3.3.2 *La flessibilità e il problema della professionalità*

Rilevante notare come per tutte le categorie<sup>16</sup> nelle imprese di maggiore dimensione, la formazione professionale compaia sempre nel secondo gruppo (in generale compreso nella fascia media o medio alta) delle tre materie maggiormente trattate. Nel caso dei meccanici e dei tessili, questa materia compare insieme a quella sulle qualifiche e professionalità. L'altra materia di questo secondo gruppo è la gestione delle eccedenze (per i meccanici), e i contratti atipici (per i tessili), che compaiono in questo stesso gruppo anche per il commercio e la chimica (in questo caso insieme all'orario di lavoro). Per il settore dell'alimentazione le altre materie sono quelle dell'organizzazione del lavoro e della previdenza integrativa (che compare con un ruolo così rilevante solo in questo settore).

La questione delle qualifiche e professionalità ha un ruolo rilevante anche nella classe di dimensione inferiore dove compare anch'essa quasi sempre in questo secondo gruppo delle materie maggiormente trattate (solo nella chimica è sostituita dalla formazione professionale). In questa classe la contrattazione sembra avere maggiormente le caratteristiche tradizionali della contrattazione integrativa. In tutte le categorie compare in questo gruppo l'ambiente di lavoro: in alcuni casi - metalmeccanici e commercio - insieme anche alle questioni sociali (all'interno della quale è del tutto prevalente la voce Servizi per i lavoratori - alloggi, Cral, etc. - rispetto alle altre materie come il lavoro dei minori, la tutela di particolari categorie - portatori handicap, tossicodipendenti etc. -, i Patronati); in altri, oltre che con quella relativa all'inquadramento, ancora una volta con le materie tipiche della flessibilità: i contratti atipici, gli orari, l'organizzazione del lavoro.

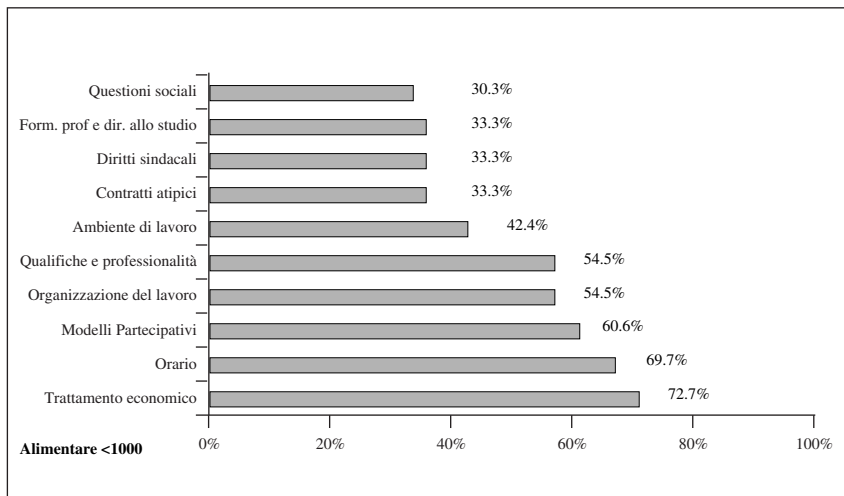
Complessivamente, dunque, la questione della gestione della flessibilità (attraverso l'intervento sull'organizzazione del lavoro, sugli orari, sui contratti atipici), conferma la sua centralità nella contrattazione aziendale in tutti i settori. In quest'ambito acquista un rilievo significativo la questione della professionalità: nelle grandi imprese, con un'attenzione maggiore alla formazione professionale; in quelle minori, alla gestione dell'inquadramento. Si tratta tuttavia di un elemento significativo<sup>17</sup>, in quanto questi due temi sono stati tra quelli che il sindacato ha assunto al centro della propria strategia rivendicativa.

---

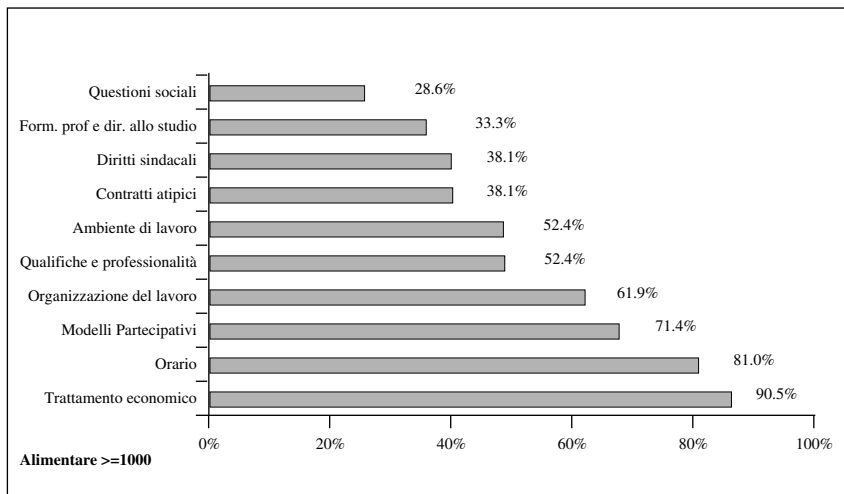
16. Tranne che per quella della chimica dove è sostituita dall'organizzazione del lavoro.

17. Anche se come vedremo nel par. 2.3.6, molto spesso, per l'inquadramento si tratta di generiche dichiarazioni di intenti.

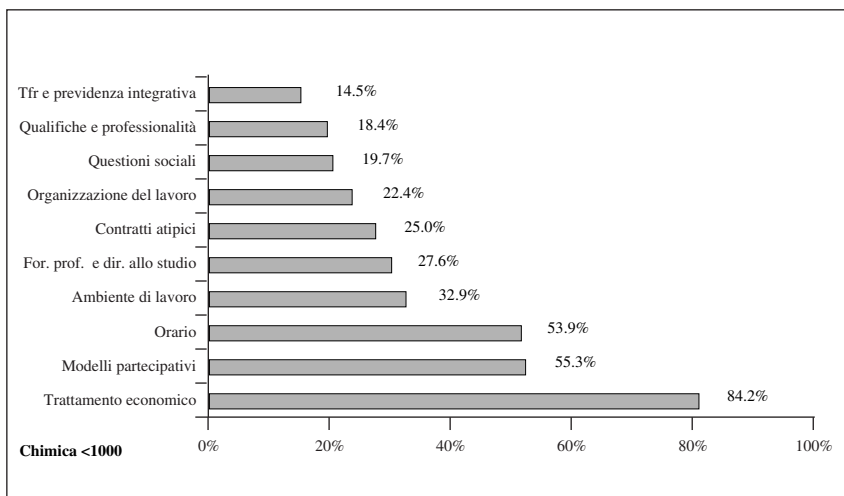
*Figura 11 - Industria alimentare; imprese tra 100 e 999 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



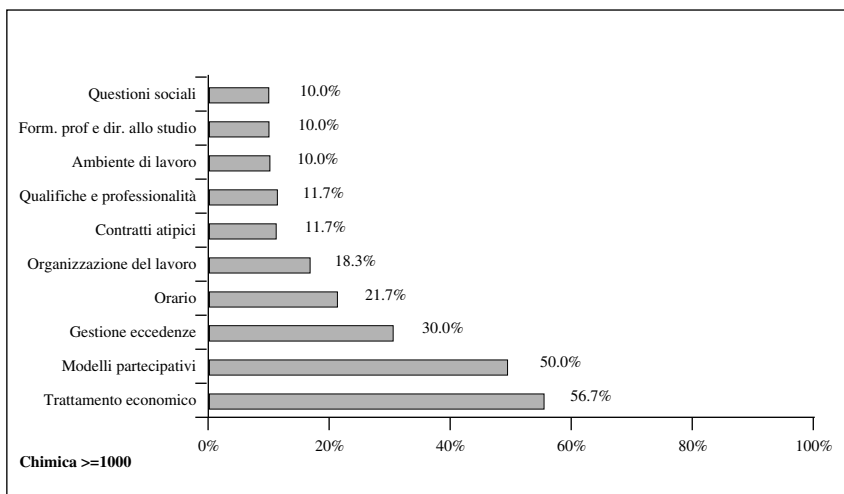
*Figura 12 - Industria alimentare; imprese con oltre 1000 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



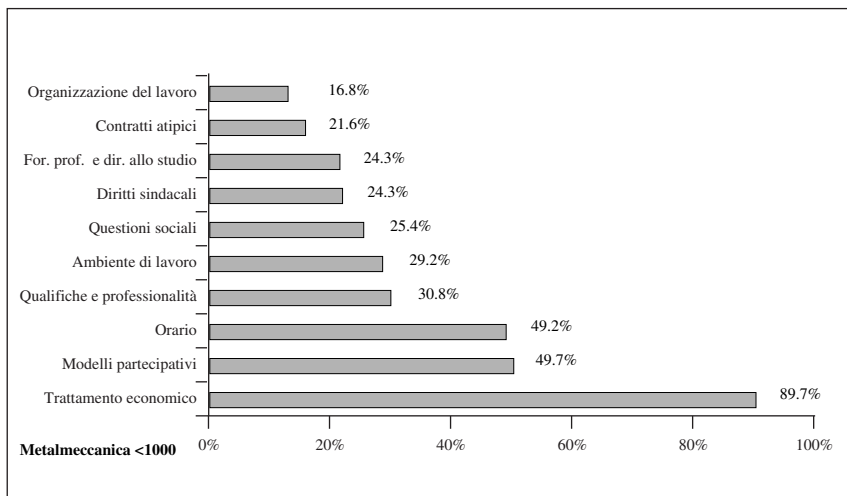
*Figura 13 - Industria chimica; imprese tra 100 e 999 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



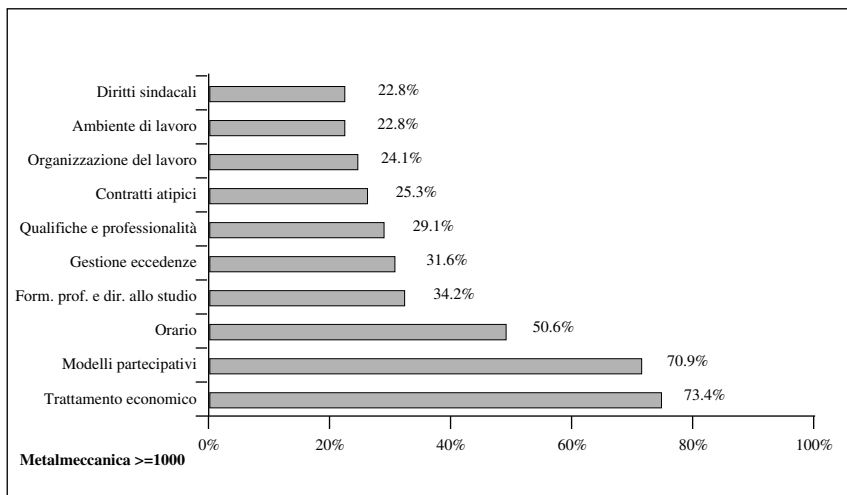
*Figura 14 - Industria chimica; imprese con oltre 1000 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



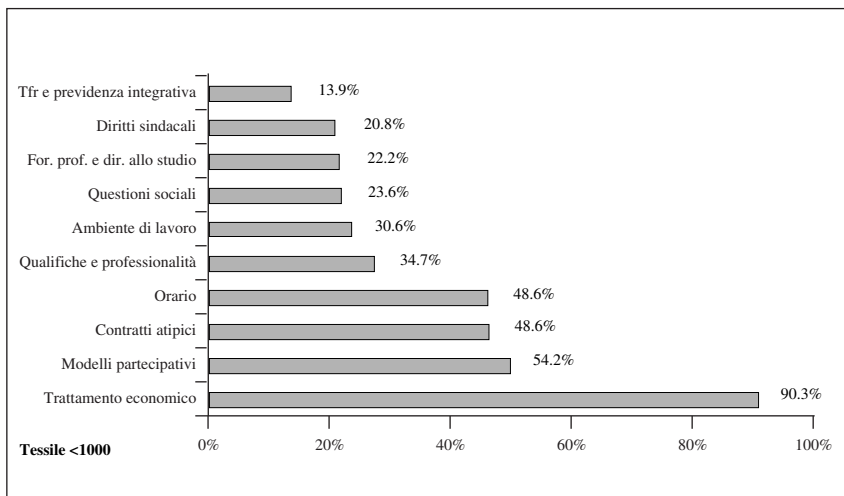
*Figura 15 - Industria metalmeccanica; imprese tra 100 e 999 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



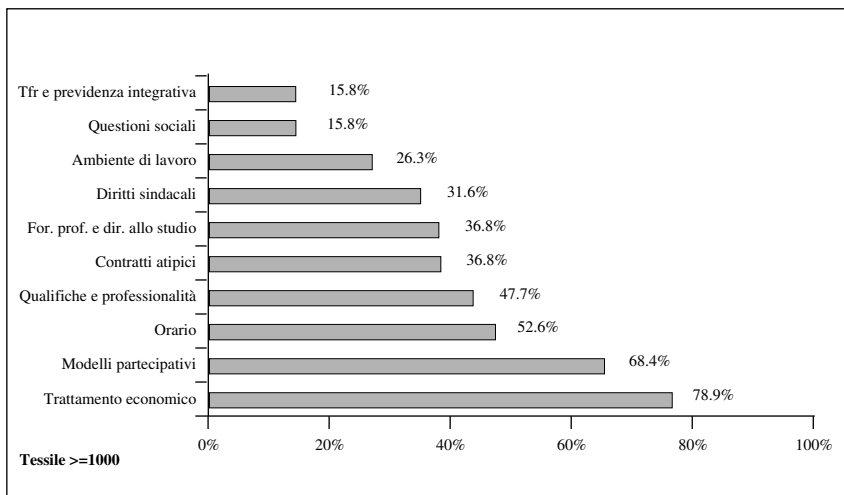
*Figura 16 - Industria metalmeccanica; imprese con oltre 1000 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



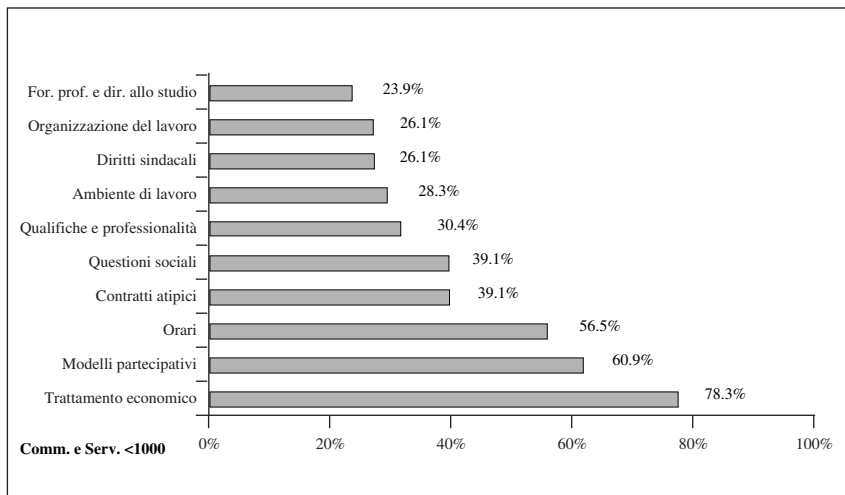
*Figura 17 - Industria tessile e abbigliamento; imprese tra 100 e 999 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



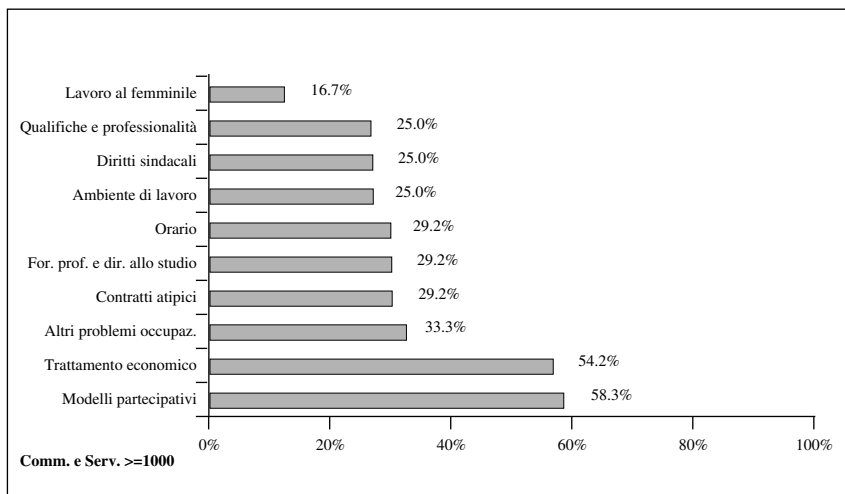
*Figura 18 - Industria tessile e abbigliamento; imprese con oltre 1000 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



*Figura 19 - Commercio, turismo e servizi; imprese tra 100 e 999 dipendenti; le materie maggiormente trattate*



*Figura 20 - Commercio, turismo e servizi; imprese con oltre 1000 dipendenti; le materie maggiormente trattate*





E' ora interessante esaminare le caratteristiche delle materie maggiormente trattate esaminate finora.

### 3.3.3 Il Trattamento economico

Uno degli elementi di maggiore interesse che emerge dall'analisi della contrattazione al livello più disaggregato di contrattazione è il peso di qualche rilievo che conserva la contrattazione dei Premi fissi o tradizionali. In questa voce abbiamo raggruppato tutte le voci delle diverse forme di retribuzione aziendale (vedi Allegato 1): al loro interno si vede che i premi di produzione, i superminimi e i 3 elementi, le una tantum e le indennità varie continuano ad essere contrattate da quote significative di imprese.

Come si vede dalle Figure 21 e 22 e da Tabella 1 la contrattazione dei Premi tradizionali, è meno diffusa nel settore alimentare e nelle imprese maggiori.

Figura 21 - Premi di risultato e premi tradizionali - imprese tra 100 e 999 dipendenti

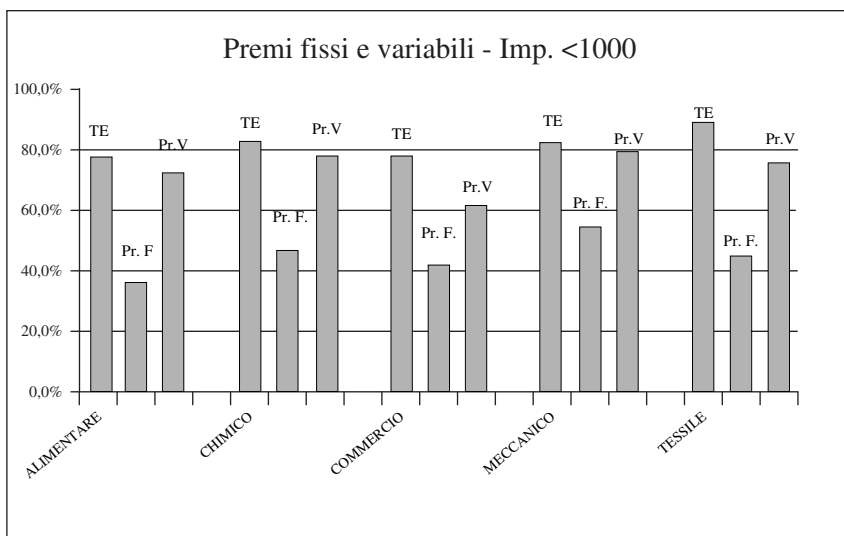


Figura 22 - Premi di risultato e premi tradizionali - imprese oltre 1000 dipendenti

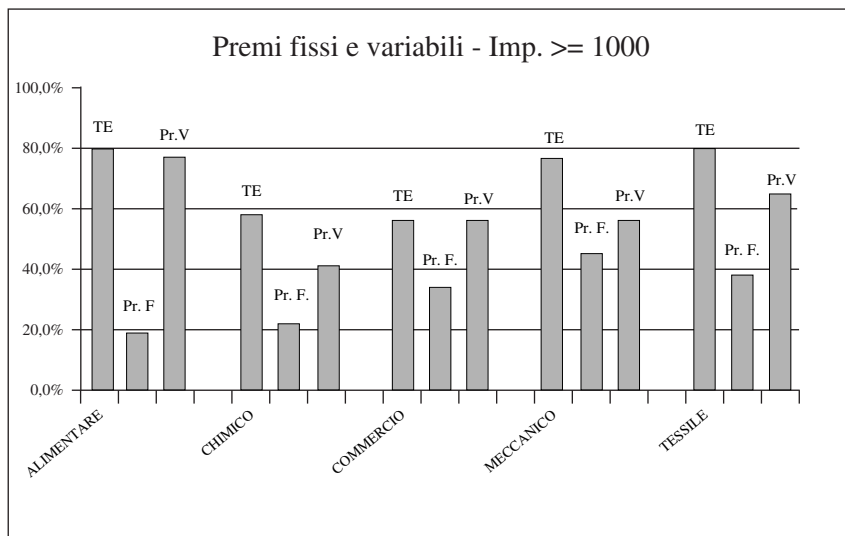


Tabella 3 - Trattamento economico

		Freq. <1000	Percentuali ≥1000
	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>73%</b>	<b>81%</b>
ALIMENTARE	Premi e indennità Fissi o Tradiz.	33%	19%
	Voci incentivanti	70%	76%
	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>84%</b>	<b>57%</b>
CHIMICO	Premi e indennità Fissi o Tradiz.	46%	23%
	Voci incentivanti	78%	42%
	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>78%</b>	<b>54%</b>
COMMERCIO	Premi e indennità Fissi o Tradiz.	46%	29%
	Voci incentivanti	67%	54%
	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>90%</b>	<b>73%</b>
MECCANICO	Premi e indennità Fissi o Tradiz.	51%	47%
	Voci incentivanti	79%	53%
	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	<b>90%</b>	<b>79%</b>
TESSILE	Premi e indennità Fissi o Tradiz.	47%	37%
	Voci incentivanti	76%	68%

### 3.3.4 *Quale tipo di contrattazione dell'orario*

Le Tabelle da 4 a 8<sup>18</sup> mostrano il tipo di contrattazione effettuata sull'orario di lavoro. Possiamo vedere che in tutti i settori (tranne il tessile) la gestione dell'orario contrattuale risulta tra le materie trattate dalla quota maggiore di imprese in entrambe le dimensioni d'impresa. Anche la voce Ferie e permessi risulta tra le più trattate, anche se in misura maggiore nella classe di imprese inferiore (come per l'alimentare, il chimico ed il meccanico).

Anche il lavoro a turni risulta una materia molto utilizzata nei settori alimentare (solo nella classe inferiore di imprese), chimico e metalmeccanico.

La contrattazione della flessibilità, sulla base di regimi d'orario plurisettimanali e dei riposi compensativi, rappresenta una voce significativa nel settore alimentare, in quello meccanico e nel tessile e abbigliamento.

Le voci Gestione dell'orario contrattuale e Ferie e permessi sono relative, in generale, alla discussione sull'organizzazione degli orari annui e, quindi, all'utilizzazione delle ferie e dei monti ore di ROL (riduzione dell'orario di lavoro) previsti dai contratti nazionali: esse tendono ad organizzare e prevedere l'utilizzo delle ferie, dei ROL e delle festività sopresse per garantirne un effettivo utilizzo collettivo (ma anche individuale) ed evitarne la monetizzazione. Da parte delle imprese la contrattazione, anche di queste materie, consente una certa gestione della flessibilità in quanto, soprattutto laddove ci sia bisogno di ridurre l'attività produttiva, consente di realizzare questo obiettivo prima di ricorrere a strumenti come la CIG.

Le voci Flessibilità (orari plurisettimanali, recuperi) e Lavoro a turni corrispondono, in generale, all'esigenza di un maggiore utilizzo degli impianti (spesso insieme a quelle relative al lavoro al sabato e alla domenica), anche in collegamento alle esigenze delle produzioni con caratteristiche di stagionalità.

---

18. Abbiamo segnalato in neretto le materie maggiormente trattate in ciascun settore.

La voce Flessibilità ecc. - in particolare se associata a quelle sugli straordinari - corrisponde anche la tentativo di contenere il prolungamento degli orari, fatto dovuto agli straordinari, attraverso il loro recupero con riposi compensativi, attraverso lo strumento della Banca delle ore. Il ricorso a questo strumento è aumentato dopo che gli ultimi contratti hanno introdotto questo istituto. Anche in questo caso si tratta di un bilanciamento della flessibilità dal lato dell'impresa e da quello del lavoratore: l'impresa può aumentare il ricorso allo straordinario che ha sempre rappresentato uno degli strumenti fondamentali della flessibilità; il lavoratore può recuperare come permessi individuali, una parte del tempo aggiuntivo offerto all'impresa.

In due settori (alimentare e chimico) vediamo che le imprese minori ricorrono a tutti i quattro principali strumenti di intervento sull'orario di lavoro (la gestione dell'orario contrattuale, le ferie e permessi, i turni e i regimi d'orario su base plurisettimanale). Negli altri settori, invece, la contrattazione nelle due classi di imprese è sostanzialmente dello stesso tipo.

Nelle grandi imprese, oltre alla gestione dell'orario contrattuale, che, come abbiamo visto, riguarda tutti i settori, in quelli alimentare e tessile (nel quale la contrattazione delle ferie e permessi sembra sostituire quella della gestione dell'orario contrattuale) prevale la contrattazione della flessibilità attraverso la definizione di regimi d'orario su base plurisettimanale (è evidente, in questa scelta, il peso delle lavorazioni stagionali); in quello chimico, il lavoro a turni (si tenga conto che, in questo settore, soprattutto nelle imprese maggiori, la contrattazione dei turni è una caratteristica tradizionale); in quello meccanico ancora il lavoro a turni, insieme agli orari su base plurisettimanale, che sembra riflettere esigenze di aumento dell'utilizzo degli impianti; nel commercio e servizi la contrattazione sembra affidarsi principalmente alla definizione dei calendari annui; in questo settore l'esigenze dell'aumento dell'utilizzo degli impianti sembra esprimersi soprattutto attraverso il ricorso allo straordinario anche nei giorni festivi.

Da notare, infine, come nel periodo considerato, solo nel commercio e servizi (in misura minore nell'alimentare, per le imprese maggiori; nel tessile, per quelle minori) la contrattazione di ulteriori riduzioni d'o-

rario acquisti un qualche rilievo (l'8% delle imprese, nel primo caso, - tra il 4 e il 5% nei secondi).

Significativo, infine, il ruolo che assume in particolare nel settore tessile e del commercio la contrattazione della voce Aspettative e congedi, che è probabilmente da mettere in relazione con la forte presenza femminile di questi due settori.

*Tabella 4 - Alimentare - Orario di lavoro<sup>19</sup>*

	<1000	>=1000
ORARIO	70%	71%
Gestione orario contr.	<b>48%</b>	<b>33%</b>
Straordinario diurno	9%	14%
Lavoro a turni	<b>21%</b>	10%
Straordinario nott., dom. e fest.	12%	14%
Riduzione d'orario e permessi aggiuntivi	3%	5%
Ferie e permessi	<b>33%</b>	<b>10%</b>
Flessibilità (orari plurisettemanali, recuperi, ecc.)	<b>39%</b>	<b>33%</b>
Aspettative e congedi	3%	5%

*Tabella 5 - Chimico - Orario di lavoro*

	<1000	>=1000
ORARIO	54%	22%
Gestione orario contr.	<b>25%</b>	<b>15%</b>
Straordinario diurno	13%	5%
Lavoro a turni	<b>24%</b>	<b>13%</b>
Straordinario nott., dom. e fest.	3%	5%
Ferie e permessi	22%	8%
Flessibilità (orari plurisettemanali, recuperi, ecc.)	17%	2%
Aspettative e congedi	3%	0%

19. Nelle tabelle che seguono le voci con valore = 0 in entrambe le classi di dimensione d'impresa, non sono segnalate. In qualche caso non sono state riportate voci con valori molto bassi.

*Tabella 6 - Meccanico - Orario di lavoro*

	<1000	>=1000
ORARIO	49%	51%
Gestione orario contr.	<b>22%</b>	<b>25%</b>
Straordinario diurno	9%	10%
Lavoro a turni	<b>19%</b>	<b>19%</b>
Straordinario nott., dom. e fest.	3%	5%
Riduzione d'orario e permessi aggiuntivi	2%	2%
Ferie e permessi	<b>24%</b>	16%
Flessibilità (orari plurisettemanali, recuperi, ecc.)	18%	<b>28%</b>
Sosp. lav. e recup.	0%	2%
Aspettative e congedi	4%	5%

*Tabella 7 - Tessili e abbigliamento - Orario di lavoro*

	<1000	>=1000
ORARIO	49%	53%
Gestione orario contr.	11%	16%
Straordinario diurno	6%	5%
Lavoro a turni	12%	10%
Riduzione d'orario e permessi aggiuntivi	4%	0%
Ferie e permessi	<b>22%</b>	<b>26%</b>
Flessibilità (orari plurisettemanali, recuperi, ecc.)	<b>24%</b>	<b>42%</b>
Aspettative e congedi	4%	16%

*Tabella 8 - Commercio e servizi - Orario di lavoro*

	<1000	>=1000
ORARIO	<b>56%</b>	<b>29%</b>
Gestione orario contr.	<b>26%</b>	<b>29%</b>
Straordinario diurno	13%	8%
Lavoro a turni	13%	4%
Straordinario nott., dom. e fest.	<b>20%</b>	<b>17%</b>
Riduzione d'orario e permessi aggiuntivi	9%	8%
Ferie e permessi	<b>39%</b>	<b>21%</b>
Flessibilità (orari plurisettemanali, recuperi, ecc.)	15%	12%
Aspettative e congedi	17%	8%

### 3.3.5 I contratti atipici

Per quanto concerne le diverse forme di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, le Tabelle dalla 9 alla 13, ci mostrano la prevalenza in tutti i settori del ricorso al Part-time. In quello del commercio, nel quale - come avevamo visto nel par. 2.3.1 - la flessibilizzazione da contratto ha un peso - nella classe inferiore di imprese - equivalente a quella da orario, anche la contrattazione dei contratti di formazione e lavoro e a termine ha un peso significativo. Quest'ultima voce ha un peso anche nei settori alimentare, meccanico e tessile.

*Tabella 9 - Alimentare - Contratti atipici*

	<1000	>=1000
CONTRATTI ATIPICI	33%	19%
Contr formazione e lavoro	3%	5%
Contratto a termine	<b>24%</b>	5%
Part-time	<b>12%</b>	<b>14%</b>
Lavoro interinale	6%	5%

*Tabella 10 - Chimico - Contratti atipici*

	<1000	>=1000
CONTRATTI ATIPICI	25%	12%
Contr formazione e lavoro	4%	2%
Contratto a termine	5%	0%
Part-time	<b>17%</b>	<b>10%</b>
Lavoro interinale	1%	0%

*Tabella 11 - Meccanico - Contratti atipici*

	<1000	>=1000
CONTRATTI ATIPICI	22%	25%
Contr formazione e lavoro	5%	5%
Contratto a termine	5%	<b>10%</b>
Part-time	<b>14%</b>	<b>13%</b>
Lavoro interinale	1%	2%
Telelavoro	0%	5%

*Tabella 12 - Tessile - Contratti atipici*

	<1000	>=1000
CONTRATTI ATIPICI	49%	37%
Particolari Contr. di lavoro in genere	0%	5%
Apprendistato e tirocinio	1%	0%
Contr formazione e lavoro	8%	0%
Contratto a termine	<b>15%</b>	0%
Part-time	<b>42%</b>	<b>37%</b>
Lavoro interinale	0%	5%
Telelavoro	1%	10%

*Tabella 13 - Commercio - Contratti atipici*

	<1000	>=1000
CONTRATTI ATIPICI	39%	29%
Particolari Contr. di lavoro in genere	4%	0%
Apprendistato e tirocinio	6%	4%
Contr formazione e lavoro	<b>13%</b>	<b>25%</b>
Contratto a termine	<b>20%</b>	<b>21%</b>
Part-time	<b>30%</b>	<b>17%</b>
Telelavoro	4%	0%



### *3.3.6 L'inquadramento e l'organizzazione del lavoro*

Come abbiamo visto nel par. 2.3.2 in alcuni settori la voce relativa all'inquadramento professionale assume un rilievo significativo: se guardiamo a che tipo di contrattazione è stata effettuata a questo proposito si vede che nella maggioranza dei casi si tratta di generiche dichiarazioni di intenti: solo in pochi casi si tratta di intese che innovano l'inquadramento a livello aziendale (in generale tra il 2 ed il 5% delle imprese; solo nei commercio si raggiunge il 10% nelle imprese minori); in alcuni casi si tratta di intese applicative del contratto nazionale (nel settore alimentare e del commercio, in particolare nelle imprese della classe inferiore, rispettivamente il 15 e il 17% delle imprese; in quello meccanico e tessile, in quelle maggiori, rispettivamente il 10 e 25%). La contrattazione sui Quadri acquista rilievo nel settore alimentare (insieme a quella su particolari figure di lavoratori: rispettivamente 10 e 24% delle imprese maggiori) e del commercio (l'8% delle imprese maggiori).

Per quanto concerne l'Organizzazione del lavoro, accanto, ovviamente, alla contrattazione dei cambiamenti organizzativi, appare significativo in quasi tutti i settori il ruolo che assume la contrattazione della voce Appalto a ditte esterne (dal 10% delle imprese in generale, a circa il 60% delle imprese maggiori, nel settore alimentare) che sembra testimoniare il peso assunto nella contrattazione aziendale dai processi di delocalizzazione o di outsourcing.

### *3.3.7 La questione delle donne*

E' interessante rilevare il ruolo particolarmente significativo che assume la contrattazione della specifica condizione femminile (quindi, delle pari opportunità, delle azioni positive, delle molestie sessuali, della maternità) nel settore del commercio, turismo e servizi, dove coinvolge una percentuale significativa di imprese in entrambe le classi di imprese (quasi il 20% nella classe inferiore e circa il 15% in quella superiore) rispetto a tassi molto più bassi nelle altre categorie (tra il 3 ed il 10%), spesso con quote maggiori nelle imprese minori che nelle mag-

giori. Anche in questo caso, la maggiore importanza di questa materia è probabilmente espressione del maggior tasso di femminilizzazione di questa categoria, ma non solo. Probabilmente la maggiore presenza femminile ha determinato una maggiore consapevolezza soggettiva delle organizzazioni sindacali e, forse, anche delle imprese, dell'importanza della materia.

### 3.3.8 I Rapporti sindacali

Le Tabelle dalla 14 alla 18 ci forniscono, infine, il quadro delle materie trattate all'interno del tema generale Rapporti sindacali. Come si vede, le voci tipiche della contrattazione delle relazioni industriali sono maggiormente diffuse e con un peso più rilevante nella classe superiore di imprese.

*Tabella 14 - Alimentare - Rapporti sindacali*

	<1000	>=1000
RAPPORTI SINDACALI	61%	90%
MODELLI PARTECIPATIVI	<b>61%</b>	<b>90%</b>
R.S. (criteri e modelli)	<b>52%</b>	<b>76%</b>
R.S. (contenuti e informazioni)	30%	<b>48%</b>
Org. Parit., Enti Bil.	39%	<b>76%</b>
DIRITTI SINDACALI	<b>33%</b>	<b>33%</b>
Rappr. sind. az.	15%	<b>29%</b>
Contributi sindacali	<b>21%</b>	10%
Assemblea e referendum	0%	5%
Locali RSA	3%	0%
Perm. aspett. sind.	3%	0%
Composiz. controversie	3%	0%

*Tabella 15 - Chimico - Rapporti sindacali*

	<1000	>=1000
RAPPORTI SINDACALI	59%	50%
MODELLI PARTECIPATIVI	<b>55%</b>	<b>50%</b>
R.S. (criteri e modelli)	<b>45%</b>	<b>20%</b>
R.S. (contenuti e informazioni)	18%	<b>37%</b>
Org. Parit., Enti Bil.	<b>16%</b>	<b>13%</b>
DIRITTI SINDACALI	<b>13%</b>	5%
Diritto di sciopero	0%	1%
Autoregol. dir. sciop.	0%	2%
Rapp. sind.az.	<b>7%</b>	3%
Contributi sindacali	1%	0%
Assemblea e referendum	5%	0%
Locali RSA	1%	0%
Perm. aspett. sind.	1%	0%

*Tabella 16 - Meccanico - Rapporti sindacali*

	<1000	>=1000
RAPPORTI SINDACALI	52%	73%
MODELLI PARTECIPATIVI	<b>50%</b>	<b>71%</b>
R.S. (criteri e modelli)	<b>33%</b>	<b>44%</b>
R.S. (contenuti e informazioni)	<b>20%</b>	<b>40%</b>
Org. Parit., Enti Bil.	11%	<b>33%</b>
DIRITTI SINDACALI	<b>24%</b>	<b>23%</b>
Diritto di sciopero	0%	1%
Autoregol. dir. sciop.	0%	1%
Rapp. sind. az.	12%	<b>18%</b>
Contributi sindacali	12%	8%
Assemblea e referendum	2%	1%
Locali RSA	4%	1%
Perm. aspett. sind.	0%	5%
LIV. CONTRATT. CONTROVERSIE	1%	6%
Livelli di contrattazione	0%	1%
Composiz. controversie	1%	6%

*Tabella 17 - Tessile - Rapporti sindacali*

	<1000	>=1000
RAPPORTI SINDACALI	57%	68%
MODELLI PARTECIPATIVI	<b>54%</b>	<b>68%</b>
R.S. (criteri e modelli)	<b>50%</b>	<b>42%</b>
R.S. (contenuti e informazioni)	7%	<b>32%</b>
Org. Parit., Enti Bil.	11%	<b>32%</b>
DIRITTI SINDACALI	<b>21%</b>	<b>32%</b>
Rapp. sind. az.	7%	<b>32%</b>
Contributi sindacali	<b>17%</b>	<b>16%</b>
Assemblea e referendum	1%	0%
Locali RSA	1%	5%
LIV. CONTRATT. CONTROVERSIE	3%	0%
Livelli di contrattazione	1%	0%
Composiz. controversie	1%	0%

*Tabella 18 - Commercio - Rapporti sindacali*

	< 1000	>= 1000
RAPPORTI SINDACALI	67%	67%
MODELLI PARTECIPATIVI	<b>61%</b>	<b>58%</b>
R.S. (criteri e modelli)	<b>52%</b>	<b>46%</b>
R.S. (Contenuti e informazioni.)	17%	<b>25%</b>
Org. Paritet., Enti Bil.	<b>35%</b>	<b>29%</b>
DIRITTI SINDACALI	<b>26%</b>	<b>25%</b>
Rappr. sind. az.	<b>20%</b>	<b>25%</b>
Assemblea e referendum	<b>11%</b>	<b>12%</b>
Locali RSA	6%	4%
Perm. aspett. sind.	2%	0%
LIV. CONTRATT., CONTROVERSIE	2%	4%
Composiz. controversie	2%	4%

In quest'ambito, la voce R.S. (contenuti e informazioni) - che riguarda l'esercizio dei diritti di informazione, la fase cioè nella quale le imprese forniscono le informazioni previste dai contratti nazionali e aziendali - è utilizzata di più nelle imprese di maggiore dimensione (anche in connessione con la gestione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione e delle loro conseguenze sull'occupazione). Anche la costituzione di Organismi Paritetici ed Enti Bilaterali ha, in generale, un'estensione maggiore nelle imprese più grandi, con l'eccezione del commercio dove questa voce ha un peso maggiore nella classe inferiore. Lo stesso avviene per la voce R.S. (criteri e modelli) - quella relativa, appunto, alla definizione dei modelli di relazione industriali - che anche in questo caso, in questo settore, a differenza degli altri, ha un peso relativo maggiore nelle imprese minori.

Appare interessante notare il peso che mantiene quasi ovunque la contrattazione sui Diritti sindacali.

### *3.3.9 Le differenze regionali*

Le Figure da 23 a 25 ci forniscono il quadro delle materie maggiormente trattate nel settore metalmeccanico in tre regioni: Lombardia, Emilia Romagna e Veneto. Le tre figure confermano i dati che abbiamo già visto nell'analisi per l'intero settore metalmeccanico; il trattamento economico è trattato dalla quasi totalità delle imprese: le prime tre materie maggiormente trattate sono, insieme a quest'ultima, l'orario di lavoro (in Lombardia e Veneto al 2° posto) e i Modelli partecipativi; nel secondo gruppo delle materie maggiormente trattate compaiono, anche se con graduatorie diverse, le qualifiche e l'ambiente di lavoro; la terza materia di questo secondo gruppo cambia da Regione a Regione: in Lombardia riguarda le questioni sociali<sup>20</sup>, in Emilia Romagna, la previdenza.

---

20. Che come abbiamo visto, significa essenzialmente i servizi per i lavoratori (Cral, mensa, trasporti, ecc)

Figura 23 - Materie maggiormente trattate: Metalmeccanici Lombardia

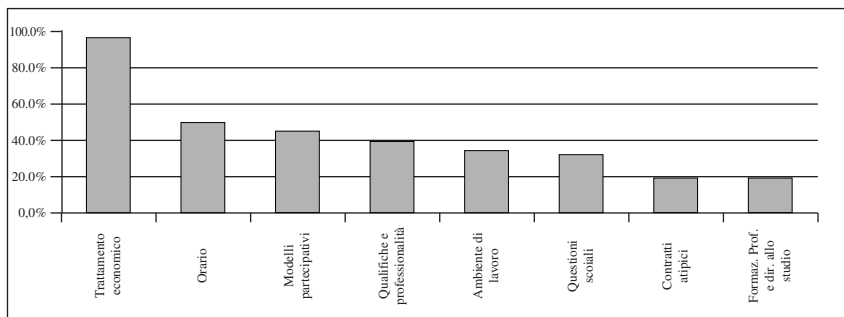


Figura 24 - Materie maggiormente trattate: Metalmeccanici Emilia Romagna

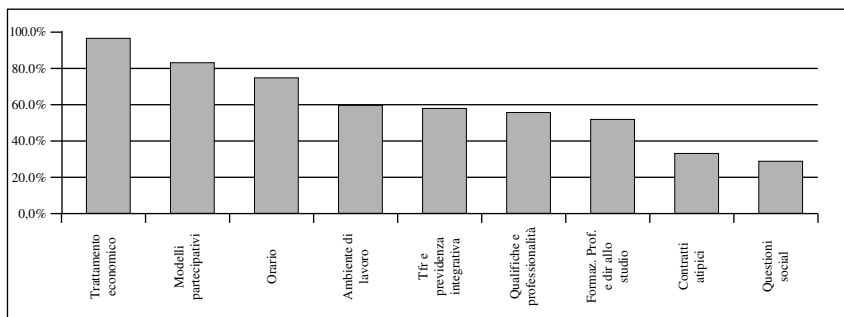
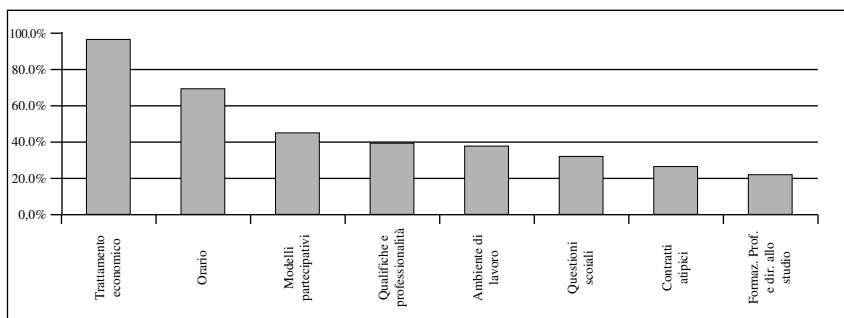


Figura 25 - Materie maggiormente trattate: Metalmeccanici Veneto



#### 4. UN ESEMPIO DI ANALISI QUALITATIVA DEI CONTENUTI DEGLI ACCORDI: I PREMI DI RISULTATO

Presentiamo ora una prima analisi, volutamente sintetica, dei testi relativi alla contrattazione del salario variabile: i Premi di risultato. Il commento ai dati è volutamente scarno; sono infatti segnalate solo le evidenze e, in modo prevalentemente implicito, le potenzialità di ricerca.

In questa parte del rapporto le statistiche che presentiamo sono state fatte non sulle imprese, come abbiamo fatto finora, ma sugli accordi.

Sono stati esaminati 891 accordi; di questi, 535 prevedono premi variabili.

Gli accordi, salvo rare eccezioni, sono stati stipulati a partire dal 1996, anche se la grande maggioranza sono relativi al periodo '97-2000.

*Tabella 19 - Accordi con Premio di risultato*

	ACC. CON PREMIO	TOTALE ACCORDI	% CON PREMIO
CHIMICI	94	158	59%
MECCANO	198	292	68%
TESSILI	72	97	74%
ALIMENTARISTI	41	59	69%
EDILI	48	65	74%
POLIGRAFICI	12	17	71%
COMMERCIO	53	95	56%
CREDITO	4	10	40%
TRASPORTI	13	20	65%
AZIENDE AUTONOME	-	6	-
TOTALE	535	819	65%

L'analisi più approfondita riguarda i principali settori industriali: Metalmeccanico, Chimicofarmaceutico (comprendente l'industria pe-

trolifera, delle materie plastiche, delle fibre artificiali e sintetiche, del vetro, della ceramica ecc.), Tessile e Abbigliamento, Alimentare e bevande. Per un totale, per l'industria manifatturiera di 405 accordi che contengono un premio variabile su un totale di 606 accordi del settore.

Spesso, per verificare alcune tendenze in corso, si sono ricercate notizie nel "vecchio" Archivio del CNEL o negli archivi di Monitor Lavoro e sono stati realizzati confronti con ricerche precedenti. In particolare si è tenuto conto della ricerca effettuata nel 1998 da Monitor Lavoro per conto del Ministero del Lavoro: pur essendo differenti le dimensioni dell'universo nelle due ricerche, i criteri adottati sono analoghi e consentono pertanto, sia pure con le necessarie cautele, alcuni confronti.

#### *4.1.1 Principali osservazioni*

Appare netta la prevalenza dei parametri di produttività e di redditività. Piuttosto consistente anche il ricorso a parametri qualitativi, in netto aumento, come vedremo successivamente, in alcuni settori.

*Tabella 20 - Parametri utilizzati negli accordi esaminati*

	Redditività	Produttività	Qualità	Presenza	Altro
Chimica	47	62	38	15	13
Metalmeccanica	110	112	89	28	24
Tessile e abb.	26	32	26	20	6
Alimentare	25	25	17	5	5
<b>Totale</b>	<b>208</b>	<b>231</b>	<b>170</b>	<b>68</b>	<b>48</b>
	Redditività	Produttività	Qualità	Presenza	Altro
Chimica	51%	67%	41%	16%	14%
Metalmeccanica	65%	67%	53%	17	14%
Tessile e abb.	41%	50%	41%	31%	9%
Alimentare	69%	69%	47%	14%	14%
<b>Totale</b>	<b>58%</b>	<b>64%</b>	<b>47%</b>	<b>19%</b>	<b>13%</b>



Il confronto con i dati della ricerca Monitor Lavoro del 1998 mostra un aumento - in particolare nell'industria tessile ed in quella alimentare - del numero di premi legati a più parametri rispetto a quelli legati ad un solo parametro. Talvolta il rinnovo di un premio già esistente prevede l'introduzione di uno o più parametri aggiuntivi.

*Tabella 21 - Premi alla cui determinazione concorrono più parametri*

	ANALISI 2001	RICERCA 1998 <sup>21</sup>
CHIMICA	82%	76%
METALMECCANICA	77%	83%
TESSILE E ABB.	80%	36%
ALIMENTARE	78%	52%
TOTALE	79%	63%

Questa tendenza sembra collegarsi alla pratica di delegare la determinazione di una parte del premio a livello decentrato. Il premio viene così costituito da una quota definita a livello di "gruppo" o di "azienda" (spesso legata ad un parametro di redditività generale) e da una quota definita a livello di singolo stabilimento o "sito" (prevalentemente legata ad aspetti gestionali - produttività specifica, qualità, assiduità, ecc.).

Il fenomeno sembra corrispondere sia alla pressione sindacale che spinge verso una determinazione del premio "più vicina" al "momento della produzione" e, quindi, più - facilmente controllabile dai lavoratori, sia alla propensione aziendale ad utilizzare il premio anche come strumento di controllo sulla organizzazione del lavoro e della produzione.

21. "Concertazione, Relazioni Industriali e Politica Economica: il Modello Italiano. *Una verifica empirica dei risultati, a confronto con i modelli di letteratura e degli altri paesi Europei*" settembre 1998, Ricerca effettuata su incarico della Direzione Generale dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

*Tabella 22 - Presenza del parametro negli accordi: confronto con la ricerca di Monitor Lavoro per il ministero del lavoro 1998<sup>22</sup>*

		Redditività	Produttività	Qualità	Presenza	Altro
CHIMICA	2001	51%	67%	41%	16%	14%
	1996	59%	76%	39%	15%	24%
METALMECCANICA	2001	65%	67%	53%	17%	14%
	1996	65%	55%	59%	31%	44%
TESSILE E ABB.	2001	41%	50%	41%	31%	9%
	1996	32%	29%	19%	38%	19%
ALIMENTARE	2001	69%	69%	47%	14%	14%
	1996	65%	35%	30%	9%	30%
TOTALE	2001	60%	66%	49%	19%	14%
	1996	60%	55%	36%	22%	32%

I parametri più frequentemente utilizzati, quelli di Redditività e Produttività, salvo che per l'industria chimica, segnano un netto aumento rispetto al passato. In forte aumento, soprattutto nei settori tessile ed alimentare, i parametri legati alla Qualità, con una flessione, nel settore tessile, dei parametri legati alla Presenza.

Di grande complessità è la determinazione del valore dei premi. Negli accordi non compare, salvo rarissime eccezioni, il valore del premio erogato. I valori cui si fa riferimento sono pertanto normalmente quelli ottenibili al raggiungimento degli obiettivi stabiliti o quelli massimi raggiungibili. Tali valori sono aumentati nel tempo e sono previsti in aumento per il periodo di validità dell'accordo (quadriennio, triennio ecc.) con incrementi annui non elevatissimi (10/20%). Tali incrementi sono inoltre quasi sempre legati alla crescita dell'obiettivo da raggiungere; ne deriva una sorta di tendenza ad una certa "stabilizzazione" del valore del premio, che in molti casi si attesta intorno al valore di una mensilità. I valori sono mediamente più elevati nel settore chimico ed alimentare e qualche punta si riscontra anche nel settore metalmeccanico.

22. L'analisi del 2001 comprende 361 accordi (per i quali è stato possibile identificare i parametri) contro i 124 della ricerca del 1998.

Il confronto fra livelli di premio è reso più complesso per il fatto che occorrerebbe tener conto delle strutture retributive aziendali, cosa che non compare negli accordi. In molti casi il “Nuovo premio variabile” coesiste con un “Vecchio premio di rendimento” congelato; in questo caso il “Nuovo premio variabile” risulta normalmente meno elevato di quello presente nelle aziende che hanno assorbito il vecchio premio nel nuovo.

La retribuzione aziendale legata al premio non dovrebbe teoricamente essere condizionata dal livello dell’inflazione; sembra tuttavia che, di fatto, il mantenere una certa coerenza con gli obiettivi generali della concertazione sia tenuto in notevole considerazione.

#### 5. ALLEGATO 1 - TABELLA DI RELAZIONE TRA LA CLASSIFICAZIONE CNEL E LA RIAGGREGAZIONE ADOTTATA PER L’ANALISI DEI CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE

Per rendere l’esposizione dell’analisi dei contenuti della contrattazione più agevole, abbiamo riaggregato, come si vede dalla Tabella 21, la classificazione CNEL (mantenendo un rapporto biunivoco con quella originaria) con quattro “Macro argomenti” di livello superiore: Contrattazione acquisitiva, Contrattazione difensiva, Flessibilità funzionale e Rapporti sindacali.

Abbiamo, inoltre, spostato alcune voci - soprattutto quelle che nella Classificazione CNEL sono collocate sotto “Altri argomenti” - dentro voci nelle quali possano essere considerate in modo più evidente.

Abbiamo, infine, considerato a parte tutte le voci - più caratteristiche della contrattazione nazionale che di quella aziendale - che avrebbero reso la leggibilità dei dati più difficile.

Tabella 23 - Classificazione CNEL e Monitor Lavoro

Codice CNEL	Codice Monitor	Abbreviaz. Argomento	Argomento
	FL	<b>FLESSIBILITÀ FUNZIONALE</b>	<b>FLESSIBILITÀ FUNZIONALE</b>
CS4	FL1	CONTRATTI ATIPICI	Particolari contratti di lavoro
CS40	FL10	Partic. Contr. Lav. in gen.	Particolari contratti di lavoro in generale
CS41	FL11	Apprendistato e tirocinio	Apprendistato e tirocinio
CS42	FL12	Contr. formazione e lavoro	Contratto di formaz. e lavoro
CS43	FL13	Contratto a termine	Contratto a termine
CS44	FL14	Part-time	Part-time
CS45	FL15	Lavoro a domicilio	Lavoro a domicilio
CS46	FL16	Lavoro interinale	Lavoro interinale
CS47	FL17	Telelavoro	Telelavoro
CS48	FL18	Altre forme di flessibilità	Altre forme di flessibilità
	FL2	<b>ORARIO</b>	<b>Orario</b>
OR			Orario
OR1	FL21	Gestione orario contr.	Orario di lavoro contrattuale e sua distribuzione
OR2	FL22	Lav. suppl. e str. diurno	Lavoro supplementare e straordinario diurno: maggiorazioni e limiti
OR3	FL23	Lavoro a turni	Lavoro a turni, a squadre, cicli continui: maggiorazione e limiti
OR4	FL24	Lav. str. nott. dom. fest.	Lavoro straordinario notturno, domenicale, festivo: maggiorazioni e limiti
OR5	FL25	Riduz. orario e perm. agg.	Riposo settimanale, festività, riposi aggiuntivi o compensativi, riduzioni di orari
OR6	FL26	Ferie e permessi	Ferie e permessi
OR7	FL27	Flessib. (orari plurisett. rec.)	Flessibilità: normativa ed effetti economici
OR8	FL28	Sosp. lav. e recup.	Sospensione del lavoro e recuperi: modalità
OR9	FL29	Lav. discontinuo	Lavoro discontinuo: normale e maggiorazioni
SR3	FL2A	Aspettative e congedi	Aspettative e congedi: normative e riflessi economici
	FL3	<b>QUALIF. E PROFESSIONALITÀ</b>	<b>Qualif. e Professionalità</b>
MQ			Mansioni e qualifiche
MQ1	FL31	Class., inq., decl.	Classificazione, inquadram. declaratorie di categ. e livelli

MQ10	FL310	Classificazione in generale	Classificazione in generale (impegni ecc.)
MQ11	FL311	Classif., inq., liv. az.-innov.	Classificazione, inquadram. declaratorie di categorie e livelli AZ.
MQ12	FL312	Gest. inquad. Naz. - applic.	Modalità di gestione dell'inquadramento
MQ2	FL32	Mobilità orizzontale	Mobilità orizzontale
MQ3	FL33	Mobilità vert. e pass. aut.	Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello categoria
MQ4	FL34	Assegnazioni provvisorie	Assegnazioni provvisorie, promozione automatica
MQ5	FL35	Concorsi	Concorsi
MQ6	FL36	Quadri (norm. e retr.)	Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi
MQ7	FL37	Partic. figure lav.	Particolari figure di lavoratori (Viaggiatori piazzisti): normativa ed elementi retributivi
AA5	FL38	Invenzioni del lavoratore	Invenzioni del lavoratore
	FL4	ORGANIZ. DEL LAVORO	Organizz. del lavoro
OD			Organizzazione del lavoro
OD1	FL41	Cambiamento organizz.	Cambiamento organizzativo
OD2	FL42	Innovaz. tecnologiche	Innovazioni tecnologiche
OD3	FL43	Rapp. utenti clienti	Rapporto con Utenze, Clienti, etc.
OD4	FL44	Gestione organici	Gestione organici (det./mod. pianta organica)
LL7	FL45	Appalto a ditte esterne	Appalto a ditte esterne: normativa ed elementi retributivi
	CD	CONTRATTAZIONE DIFENSIVA	Contrattazione difensiva
GE	CD1	<b>GESTIONE ECCEDEENZE</b>	Gestione eccedenze
GE1	CD11	Cassa Integr. Straord.	Cassa integrazione straordin.
GE2	CD12	Contratti di solidarietà	Contratto di solidarietà
GE3	CD13	Prepensionamenti	Prepensionamenti
GE4	CD14	Mobilità esterna	Mobilità esterna
GE5	CD15	Licenziamenti collettivi	Licenziamenti collettivi
	CD2	ALTRI PROBLEMI OCCUP.	Altri problemi occupazionali
SR5	CD21	Cassa Integr. Ord.	Cassa Integrazione guadagni ordinaria
LL6	CD22	Trasferimento d'azienda	Trasferimento d'azienda
	CA	CONTRAT. ACQUISITIVA	Contrattazione acquisitiva
TE	CA1	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	Trattamento economico
TE1	CA11	Retribuzione base	Retrib. base (minimi contratt.)

TE2	CA12	Indennità di contingenza	Indennità di contingenza - scala mobile
TE3	CA13	Scatti di anzianità	Scatti di anzianità
TE4	CA14	Mens. agg. 13° etc.	Mensilità aggiuntive, gratifica natalizia o 13ma, etc.
TE5		Premi e indennità	Premi e indennità
	CA15	Premi e inden. Fissi o Trad.	Premi e inden. Fissi o Trad.
TE50	CA150	Premi e indenn. - in genere	Premi e indenn. - in genere
TE51	CA151	Premi prod., superm. 3°el.	Premi di produzione, super minimi e/o terzo elemento
TE52	CA152	Cottimo	Cottimo
TE53	CA153	Ind. cassa, tras.mensa, reper.	Indennità di cassa, trasporto, mensa, reperibilità
TE54	CA154	Compensi in natura	Compensi in natura
TE55	CA155	Una tantum	Una tantum
TE56	CA156	Altre indennità	Altre indennità
TE57	CA157	altri benefici	Altri benefici
TE59	CA158	Liv. econ. differenz.	Livello economico differenz.
TE58	CA16	Voci incentivanti	Voci incentivanti (presenza, qualità, quantità, etc.)
TE6	CA17	Determ. retr. or. e gior.	Determinazione della retribuiz. oraria e giornaliera
TE7	CA18	Corresponsp. retrib.	Corresponsione della retribuiz.
TE8	CA19		Livello econ. di riallineamento
	CA2	TFR E PREV. INTEGRATIVA	Tfr e previdenza integrativa
CR5	CA21	Tratt. fine rapporto	Trattamento fine rapporto
CR6	CA22	Previdenza integrativa	Previdenza integrativa (pensionistica e/o assicurativa)
	CA3	QUESTIONI SOCIALI	Questioni sociali
AA2	CA31	Il lavoro dei minori	Il lavoro dei minori
AA6	CA32	Tutela particolari cat.	Tutela di particolari categorie (portatori handicap, tossic. etc.)
AA7	CA33	Patronati	Patronati
AA8	CA34	Servizi per i lavoratori	Servizi per i lavoratori (alloggi Cral, etc.)
	CA4	LAVORO AL FEMMINILE	Lavoro al femminile
AA1	CA41	Lavoro donne, pari opport.	Lavoro delle donne, parità, pari opportunità
AA10	CA410	Parità uomo donna, pari opportunità - in genere	Parità uomo donna, pari opportunità - in genere
AA11	CA411	Studi e ricerche, azioni posit.	Parità uomo donna, pari oppor. - Studi e ricerche, osservatori, azioni positive
AA12	CA412	Tutela lavoro femminile	Parità uomo donna, pari opportunità - Tutela lavoro femminile

AA13	CA413	Tutela dignità, molestie sessuali	Parità uomo donna, pari opportunità - Tutela dignità molestie sessuali
SR4	CA42	Maternità	Maternità: normativa e riflessi economici
	CA5	AMBIENTE DI LAVORO	Amb. di lav. e tutela salute
AL			Ambiente di lavoro e tutela della salute
AL1	CA51	Ambiente interno	Ambiente di lavoro interno: informazioni, indagini, prevenzione, bonifica
AL2	CA52	Ambiente esterno	Ambiente esterno: indagini, prevenzione, bonifica
AL3	CA53	Prevenzione infortuni	Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali igiene (libretti, visite, etc.)
AA4	CA54	Sicurezza del lavoro	Sicurezza del lavoro (misure contro danni, furti, etc.)
SR2	CA55	Infortuni sul lavoro	Infortuni sul lavoro: normativa e riflessi economici
	CA6	FORM. PROF. E DIR. ALLO STUDIO	Form. prof. e dir. allo studio
AA3	CA61	Formazione professionale	Formazione e aggiornamento professionale: addestramento, riqualificazione, mobilità
SR7	CA62	Diritto studio (150 ore)	Diritto allo studio, facilitazioni a lavoratori studenti (150 ore, permessi, etc.)
	RS	<b>RAPPORTI SINDACALI</b>	Rapporti sindacali
RS			Rapporti e diritti sindacali
	RS1	MODELLI PARTECIPATIVI	Modelli partecipativi
RS1	RS11	Relazioni sindacali	Relazioni sindacali
RS10	RS110	Relazioni sindacali in genere	Relazioni sindacali in genere
RS11	RS111	R.S. (criteri e modelli)	Relaz. sind. (criteri e modelli)
RS12	RS112	R.S. (contenuti e informaz.)	R. S. (contenuti e informaz.)
RS8	RS12	Org. Paritet., Enti Bil.	Org. paritetici ed Enti bilater.
	S2	DIRITTI SINDACALI	Diritti sindacali
RS2	RS21	Diritto di sciopero	Diritto di sciopero
RS21	RS211	Autoregol. dir. sciop.	Codici di autoregolamentaz. del diritto di sciopero
RS22	RS212	Esercizio dir. sciop.	Esercizio diritto sciopero
RS3	RS22	Rappr. sind. az.	Rappresentanze sindacali aziendali, CdF, altre strutture rappresentative
RS4	RS23	Contributi sindacali	Contributi sindacali: quote, trattenute, distribuzione del contratto

RS5	RS24	Assemblea e referendum	Assemblea e referendum
RS6	RS25	Locali RSA	Locali delle RSA e diritto di affissione
RS7	RS26	Perm. aspe. sind.	Permessi e aspettative per cariche sindacali e pubbliche
	RS3	LIV. CONTR., CONTROVER.	Liv. contratt., controversie
CC4	RS31	Livelli di contrattazione	Livelli di contrattazione: contrattazione integrativa e aziendale
CC5	RS31	Composiz. controversie	Composiz. delle controversie individuali, collettive, conciliazione ed arbitrato
	NC	NON CONSIDERATI	Non considerati
AA	NC1	ALTRE MATERIE	Altre materie
AAX	NC1X	Non classific.	Contenuto non classific. altrove
AAY	NC1Y	Sospensione classificazione nei casi incerti	Sospensione classificazione nei casi incerti
CC	NC2	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Contrattazione collettiva
CC1	NC21	Premessa	Premessa
CC2	NC22	Categorie soggette-Costit. delle parti-Data di stipula	Categorie soggette-Costituzione delle parti-Data di stipula
CC21	NC221	Contrattazione: Costituz. delle parti-Data di stipula	Contrattazione: Costituzione delle parti-Data di stipula
CC22	NC222	Contrattazione: Oggetto e Categorie oggetto	Contrattazione: Oggetto e Categorie oggetto
CC23	NC223	Contrattazione: Efficacia e miglior favore	Contrattazione: Efficacia e miglior favore
CC24	NC224	Contrattazione: Procedure e definizioni	Contrattazione: Procedure e definizioni
CC3	NC23	Decorrenza e durata	Decorrenza e durata
CR	NC3	CESSAZ. RAPPORTO	Cessazione Rapporto
CR1	NC31	Licenziamenti	Licenziamenti
CR11	NC311	Licenz. giusta causa	Licenziamento giusta causa
CR12	NC312	Licenz. giust. mot.	Licenziamento giusto motivo
CR13	NC313	Licenz. super. comportamento	Licenziamento per superam. del periodo di comportamento
CR14	NC314	Altre ip. lic. individ.	Altre ipotesi di licenziamento individuale
CR2	NC32	Dimissioni	Dimissioni
CR3	NC33	Altre ip. cessaz. rapp.	Altre ipotesi di cessazione del rapporto (es.: limiti di età)
CR4	NC34	Preavviso	Preavviso
CS	NC4	COSTITUZ. RAPPORTO	Costituzione Rapporto
CS1	NC41	Assunzione	Assunzione
CS2	NC42	Diritti e Obblighi	Diritti e Obblighi
CS20	NC420	Diritti e Obblighi-In genere	Diritti ed Obblighi-In genere



CS21	NC421	Diritti ed Obblighi: dei comportamenti	Diritti ed Obblighi: dei comportamenti
CS22	NC422	Diritti ed Obblighi: delle normative	Diritti ed Obblighi: delle normative
CS3	NC43	Periodo di prova	Periodo di prova
LL	NC5	LUOGO DI LAVORO	Luogo di lavoro
LL1	NC51	Sede di lavoro	Sede di lavoro
LL2	NC52	Trasferim. (norm. e retr.)	Trasferimento: normativa ed elementi retributivi
LL3	NC53	Trasferta (norm. e retr.)	Trasferta e missioni: normativa ed elementi retributivi
LL4	NC54	Distacco e comando	Distacco e comando - gruppi di imprese - holding
LL5	NC55	Lavoro all'estero	Lavoro all'estero: normativa ed elementi retributivi
ND	NC6	NORME DISCIPLINARI	Norme disciplinari
ND1	NC61	Infraz., sanz. discipl.	Infrazioni e sanzioni disciplin. (provvedimenti disciplinari)
ND2	NC62	Prov. disciplinari	Provvedimento disciplinare
ND3	NC63	Licenz. disciplin.	Licenziamento disciplinare
SR	NC7	SOSPENSIONE RAPPORTO	Sospensione rapporto
SR1	NC71	Malatt., periodo comp.	Malattia e periodo di comporto normativa e riflessi economici
SR6	NC72	Serv. milit., civile sost.	Servizio militare, servizio civile sostitutivo