



1° Rapporto sulla Contrattazione di Secondo Livello

OCSEL



16 Novembre 2012

A cura di:

Luigi Sbarra
Segretario Confederale Cisl

Uliano Stendardi
Coordinatore OCSEL

Anna Rosa Munno
Ricercatrice CESOS S.r.l. Impresa Sociale

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

Sommario

Premessa

Il percorso verso i nuovi assetti contrattuali	5
I dati OCSEL sull'evoluzione della contrattazione di secondo livello	
Lo schema di analisi	15
Le caratteristiche della contrattazione di 2° livello: i risultati dell'analisi quali-quantitativa.....	16
La portata della contrattazione: le materie negoziate negli accordi.....	23
<i>Salario</i>	26
<i>Gestione Crisi Aziendali</i>	36
<i>Diritti Sindacali</i>	41
<i>Orario di lavoro</i>	44
<i>Welfare Integrativo</i>	51
<i>Formazione Professionale</i>	56
<i>Inquadramento</i>	61
<i>Ambiente, Salute e Sicurezza</i>	63
<i>Organizzazione del lavoro</i>	65
<i>Mercato del Lavoro</i>	67
Gli altri temi (<i>Partecipazione, Pari Opportunità, Responsabilità Sociale dell'Impresa, Bilateralità</i>).....	70
Conclusioni	73
Allegato: <i>Alcuni esempi di buone pratiche segnalate dai nostri</i>	
<i>Referenti</i>	78

Premessa

Il presente lavoro espone i risultati dell'analisi quali - quantitativa sulla contrattazione di 2° livello attraverso l'elaborazione statistica e lo studio degli accordi, ad oggi presenti, nell'Osservatorio permanente della CISL sulla contrattazione di secondo livello, in sigla OCSEL.

Con la definizione di un Osservatorio permanente, ad opera del Dipartimento Industria con la collaborazione e condivisione di tutte le Strutture CISL, la Confederazione ha fatto la scelta, non solo di realizzare uno schematico archivio di accordi, ma di creare un sistema di monitoraggio continuo per rendere visibili gli andamenti contrattuali di tutti i settori e territori, collocando tale patrimonio sindacale in una dimensione integrata con tutti i livelli della nostra Organizzazione.

OCSEL è accessibile via FIRST CLASS da parte di tutti gli operatori che hanno un accesso alla rete Intranet.

E' una realtà che conta una rete di circa 200 referenti, presenti in quasi tutte le Regioni e Federazioni di Categoria, che svolgono il compito di inserire gli accordi secondo una griglia di classificazione in cui sono indicizzati tutti i termini significativi di un accordo. I referenti sono coordinati da responsabili individuati dalle Unioni Sindacali Regionali e Federazioni Nazionali. Tutti hanno svolto almeno una giornata di formazione curata dalla Confederazione sull'utilizzo dell'applicativo.

Gli accordi, in totale 2360¹ inseriti in OCSEL dalla rete dei Referenti, sono uno spaccato indicativo del lavoro di contrattazione svolto, malgrado la lunga fase di crisi che attanaglia i vari settori della produzione e dei servizi.

Le materie oggetto della contrattazione di secondo livello considerate da OCSEL ed analizzate, nel presente *report*, sono: *Diritti Sindacali, Salario, Orario di lavoro, Inquadramento, Organizzazione del lavoro, Formazione Professionale, Pari opportunità, Welfare Integrativo, Bilateralità, Ristrutturazione/Crisi Aziendale, Mercato del Lavoro, Ambiente, Salute Sicurezza, Partecipazione, Responsabilità Sociale dell'impresa.*

L'analisi di questi istituti consente di avere un'idea della qualità delle relazioni sindacali e delle loro tendenze.

¹ I dati sono aggiornati al 22 ottobre 2012

I dati elaborati si riferiscono al totale degli accordi presenti nella banca dati, con un approfondimento sulla contrattazione svoltasi nell'arco temporale che va dal 2009 ad 2011.

Al presente Report, inoltre, si allega una raccolta di Pratiche Contrattuali segnalate dai Coordinatori e Referenti di OCSEL presenti sul territorio.

Sono centinaia di accordi che hanno il segno dell'innovazione contrattuale, in virtù della responsabilità e della capacità progettuale che le parti hanno saputo mettere in campo per trovare soluzioni condivise orientate alla maggiore produttività e competitività in un contesto di sostenibilità sociale.

Questi accordi si possono considerare vere e proprie "buone pratiche" nel campo delle relazioni industriali.

Abbiamo evidenziato, a titolo puramente esemplificativo, delle schede illustrative di tali accordi.

Il percorso verso i nuovi assetti contrattuali

L'accordo del '93 è un accordo storico, pietra miliare delle R.I. che ha ben funzionato in riferimento alle due grandi priorità di quella fase: il drastico contenimento dell'inflazione e l'ingresso del nostro paese in Europa.

Raggiunti questi due importanti obiettivi nel tempo si sono evidenziate le crescenti difficoltà a rinnovare i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro (CCNL), le regole stabilite nell'accordo del '93 hanno perso sempre più efficacia:

- ✓ Perdita di credibilità del vecchio tasso di inflazione programmata (deciso unilateralmente dal Governo, sottratto alle parti sociali e che non ha più consentito di recuperare l'inflazione reale);
- ✓ Tempi dei rinnovi contrattuali troppo lunghi (non tiene più il modello quadriennale - biennale del CCNL e occorre semplificare le procedure di rinnovo contrattuale);
- ✓ Scarsa diffusione della contrattazione di 2° livello (con un sistema di R.I. fortemente centralizzato che nei fatti ci ha impedito di legare in maniera significativa quote della nostra retribuzione alla produttività e alla qualità delle nostre produzioni). La centralizzazione eccessiva delle dinamiche retributive, assorbendo una quota media stimata della produttività ha sterilizzato lo sviluppo delle retribuzioni. In Italia, le retribuzioni reali per occupato, nel periodo 1996-2005 erano cresciute meno che nella media UE. In particolare, il nostro

Paese ha fatto peggio di Grecia, Regno Unito, Francia e Germania. Inoltre, l'insufficienza della contrattazione collettiva di secondo livello, ovvero aziendale o territoriale, nel fornire risposte collettive ai bisogni dei lavoratori nei luoghi di lavoro ha aperto margini di manovra integrativi e complementari nella contrattazione individuale fra lavoratore e azienda, con la determinazione diretta o unilaterale del datore di lavoro di elementi retributivi variabili.

Esauritasi la sua funzione "difensiva" ed antinflazionistica, l'accordo si dimostrava, dunque, incapace di sostenere lo sviluppo attraverso l'incentivazione della produttività del sistema Paese.

Nello stesso tempo, il sindacato avvertiva come l'accordo non fosse stato in grado di tenere i salari sufficientemente al passo con gli andamenti inflattivi.

Occorreva riformare!



L'attuale fase di recessione economica ha nei fatti imposto alle parti sociali una forte assunzione di responsabilità rendendo improcrastinabile rinnovare il sistema di R.I. La riforma della contrattazione collettiva si era resa indispensabile per affrontare le criticità del nostro sistema produttivo e contribuire a migliorare la nostra capacità di tutela dell'occupazione e delle retribuzioni.

L'“invecchiamento” del modello del '93- la conseguente esigenza di innovazione erano chiari da un pezzo a molti soggetti, e alla CISL in particolare, ma, per un mix complesso di contrapposizioni di interessi (politici, economici e sociali), nonché ritardi politico culturali, soltanto il 12 maggio 2008, dopo 16 anni, il sindacato confederale è riuscito a mettere a punto una proposta organica, unitaria, volta a definire le linee di riforma della contrattazione collettiva sia per il settore pubblico che per quello privato.

Dopo un lungo e paziente lavoro il 22 gennaio 2009 la CISL, con la UIL e la grande maggioranza delle Confederazioni firmano con il Governo e le Associazioni datoriali l'Accordo Quadro per la Riforma degli Assetti Contrattuali. Un Patto trilaterale. Il Governo firma anche in qualità di datore di lavoro pubblico.

La CGIL decide di non firmare.

Successivamente, nel giro stretto di soli 2 anni e mezzo, e come preannunciato nell'Accordo quadro, CGIL CISL UIL e Confindustria firmano l'Accordo sulla rappresentanza (28 giugno 2011) e con la Legge Finanziaria 2011, attraverso il famoso articolo 8, si conferma il rafforzamento della contrattazione di 2° livello.

Si configura così – nonostante l'asimmetricità delle firme sindacali – un sistema evolutivo di accordi sulle regole e sulle procedure della contrattazione che sostituisce l'accordo del '93 e che punta ad una riforma della contrattazione collettiva, volta a migliorare il livello di competitività e produttività delle imprese così come i livelli dei redditi e le condizioni dei lavoratori, in un contesto economico che vede l'Italia perdere punti nel confronto con gli altri paese, in termini di concorrenza e redditività .

CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEGLI ACCORDI DEL 2009

- ✓ La contrattazione intesa come risorsa per la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro. Viene superata, anche da un punto di vista di approccio culturale, l'impostazione che vedeva il lavoro trattato essenzialmente come mero fattore di costo.
- ✓ La crescita dei livelli di competitività e produttività del paese, unita ad un miglioramento dei redditi e della qualità complessiva dello stato sociale (in prospettiva post-crisi, per ripartire);
- ✓ Una più efficiente dinamica retributiva;
- ✓ Un miglioramento dei servizi resi dalla pubblica amministrazione.

Le parti firmatarie concordano un nuovo modello di relazioni industriali, comune per settore pubblico e per quello privato, con carattere sperimentale per la durata di 4 anni, il cui controllo ed analisi sono affidate ad un comitato paritetico, composto da rappresentanti di entrambi le parti firmatarie, che svolgerà periodicamente un rapporto sullo stato di attuazione della riforma.

Ma vediamo quali sono i punti principali della riforma.

Elemento centrale del testo è la riconferma dei due livelli di contrattazione :

- ✓ Nazionale , attraverso un CCNL - titolare dei trattamenti economici e normativi di base con funzione di garantire tutele universali per tutti i lavoratori del settore in tutto il territorio nazionale, che deve difendere il potere di acquisto, definire la normativa nazionale e generale del lavoro e regolare il sistema delle relazioni industriali a livello settoriale;
- ✓ Aziendale o Territoriale – per ridistribuire la produttività e il cui ambito di competenza è definito dallo stesso CCNL.

Di portata certamente innovativa, tuttavia, appare il rapporto tra CCNL e contrattazione decentrata, laddove si prevede la possibilità, a livello territoriale o aziendale, di modificare istituti economici e normativi previsti dai CCNL, aprendo dunque ancora di più alla derogabilità di quest'ultimo a favore della contrattazione decentrata per garantire maggiore sviluppo e cercare di gestire meglio le situazioni di crisi a livello aziendale o locale.

Al CCNL, inoltre, viene attribuito il ruolo di individuazione, promozione e sviluppo di nuove forme di bilateralità per la gestione paritetica dei servizi ai lavoratori.

Con riferimento allo stesso CCNL, le parti condividono la necessità di passare ad un periodo di vigenza contrattuale unitario di 3 anni, sia per la parte economica che per quella normativa, in modo da semplificare le procedure per i rinnovi contrattuali

Il testo condiviso procede ulteriormente, proponendo di istituire un elemento retributivo di garanzia, per garantire una crescita delle retribuzioni, per tutti quei lavoratori che non abbiano avuto aumenti negli ultimi 4 anni o per chi non benefici della contrattazione di 2° livello.

Si ritiene importante prevedere una verifica in merito alla possibilità di riduzione ed all'accorpamento di alcuni contratti collettivi nazionali, oggi oltre 400, per aree omogenee e per settori, al fine di giungere ad una semplificazione e razionalizzazione del sistema contrattuale, evitando per altro le non infrequenti situazioni di dumping contrattuale.

Certamente di portata innovativa è la scelta di utilizzare l'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato in ambito europeo, depurato dagli effetti della spesa energetica importata) come indice per il calcolo della inflazione, superando il precedente indice di inflazione programmata, calcolato dal Governo, che non appariva più in grado di rispondere alle reali variazioni del potere d'acquisto dei lavoratori e dei pensionati. Il nuovo indice, infatti, sarà elaborato da un soggetto terzo, autorevole ed affidabile, che provvederà anche alla verifica degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Si passa così da un indice di natura politica ed unilaterale ad uno di natura tecnica e condiviso. Oltre ad un effetto di maggior tutela oggettiva si coglie l'effetto di togliere dai tavoli contrattuali un elemento di conflittualità che aveva inquinato i percorsi di rinnovo già nella fase iniziale dei negoziati.

L'accordo inoltre, per evitare situazioni di eccessivo prolungamento per i rinnovi contrattuali e per favorire un sereno svolgimento delle trattative, prevede l'obbligo di aprire le trattative nei sei mesi antecedenti la scadenza del contratto (due per quanto riguarda il contratto di 2° livello) e un periodo di "tregua sindacale".

Nella stessa ottica, in attesa dei rinnovi, si prevede un meccanismo che, alla scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, stabilita nei singoli contratti collettivi, per i lavoratori, sino alla data di stipulazione del nuovo contratto.

Nella logica di evitare il degenerare dei conflitti, in caso di mancato rispetto delle scadenze, l'accordo assegna un ruolo particolare agli istituti della conciliazione e dell'arbitrato, da prevedere e regolare nei CCNL.

In riferimento alla contrattazione di 2° livello il testo richiama l'esigenza di potenziare tale strumento, al fine di avere maggiori spazi di manovra salariale ai livelli aziendale e territoriale e soprattutto sui temi delle condizioni di lavoro, dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione della professionalità e produttività, degli orari e delle flessibilità contrattati.

- ✓ La contrattazione di 2° livello avverrà sulle materie e negli ambiti demandati dal CCNL, dagli accordi Interconfederali e dalla legge;
- ✓ La contrattazione aziendale contenente aspetti economici riguarderà l'instaurazione di un premio variabile calcolato avendo a riferimento i risultati nella realizzazione di programmi concordati che hanno per obiettivo incrementi di qualità, produttività, redditività e competitività;
- ✓ Potranno essere individuate linee guida e modelli standard di contrattazione per favorire l'estensione della contrattazione decentrata;
- ✓ Le parti chiedono al Governo di rendere strutturale la decontribuzione e la detassazione dei premi di risultato erogati al secondo livello di contrattazione, estendendo il campo di tali istituti.

E' in questo quadro di regole che s'inserisce anche **l'accordo sulla rappresentanza e la contrattazione siglato da CGIL, CISL e UIL con CONFINDUSTRIA il 28 giugno 2011.**

Un passo molto importante compiuto dalle parti sociali per il rafforzamento delle relazioni sindacali, la misurazione della rappresentanza, la certezza di effetti della contrattazione collettiva.

Un segnale fondamentale per dare prospettiva all'occupazione e al sistema industriale.

Un Accordo finalizzato a rilanciare la contrattazione di secondo livello e che introduce importanti novità :

- ✓ Il criterio sulla rappresentanza sindacale;
- ✓ il valore degli accordi collettivi.

L'accordo è composto da:

- ✓ una premessa che riconosce il valore del lavoro e della partecipazione dei lavoratori e ribadisce l'importanza delle relazioni sindacali e della contrattazione per la tutela dei diritti, per la promozione dell'occupazione e per lo sviluppo del sistema industriale;
- ✓ alcuni punti che definiscono:



- per il contratto nazionale: la piena validità del CCNL di categoria quale strumento per garantire ai lavoratori trattamenti economici e normativi comuni;
 - la titolarità a partecipare alle trattative del CCNL per i sindacati con una rappresentatività di almeno il 5% degli iscritti e dei voti delle elezioni RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie);
- ✓ per la contrattazione integrativa aziendale:
- lo sviluppo della contrattazione sulle diverse materie previste dal contratto nazionale;
 - la richiesta al Governo di stabilizzare decontribuzione e detassazione dei premi di risultato;
 - la piena validità dei contratti aziendali per tutti i lavoratori quando sono sottoscritti dalla maggioranza delle RSU;
 - la possibilità di accordi per regolare in modo specifico alcune normative del CCNL nelle aziende in crisi o che fanno investimenti con aumento dell'occupazione;
- ✓ una clausola conclusiva che conferma la comune volontà di applicare le norme previste nell'intesa e ribadisce il valore dell'autonomia contrattuale delle parti sulle materie delle relazioni industriali e della contrattazione.

L' accordo segna, dunque, un passo avanti molto importante:

- ✓ recupera l'unità sindacale su un'impostazione contrattuale di tipo partecipativo;
- ✓ rafforza la contrattazione di secondo livello come fattore di competitività basato sulla valorizzazione del lavoro;
- ✓ colma 30 anni di incertezze sulla validazione e vincolatività degli accordi;
- ✓ rende più efficace la tutela dei lavoratori.

Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia

16 novembre 2012

Il perdurare della crisi, l'aggravarsi del gap di produttività – e quindi di competitività – tra l'Italia e gli altri paesi europei e i continui richiami delle istituzioni europee per relazioni industriali capaci di rapportarsi alle condizioni reali di produttività dei vari paesi spingono il governo Monti nel settembre di quest'anno a rivolgere un pressante invito alle parti sociali per un accordo sulla produttività.

Tale invito si combina con l'esigenza già presente di dare estensione e sviluppo all'accordo CGIL CISL UIL del giugno 2011, sia per gli aspetti legati alla rappresentanza che per quelli legati ad un sistema contrattuale sempre più orientato alla produttività e competitività del nostro sistema di imprese.

Il tavolo si apre caratterizzato da difficoltà, in una prima fase, tra le varie organizzazioni degli imprenditori e una certa freddezza da parte della CGIL, poi si giunge ad una sorta di pre-intesa tra CGIL CISL UIL e Confindustria rispetto alla quale le altre organizzazioni imprenditoriali rilanciano su una serie di questioni. Quando, finalmente, si arriva ad un testo conclusivo, sostanzialmente analogo a quello unitariamente condiviso con Confindustria, è la CGIL a sfilarsi mettendo in campo questioni estranee al tavolo sulla produttività, come la richiesta di presenza della Fiom al tavolo per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici (contratto che la stessa Fiom non riconosce).

Ad oggi non è ancora dato sapere se si creeranno le condizioni per un (auspicabile) rientro della CGIL; quello che è certo è che siamo di fronte ad un accordo necessario ed opportuno ed in logica e coerente linea di continuità con l'accordo unitariamente sottoscritto con Confindustria lo scorso anno.

L'accordo sulla produttività ha, rispetto a quello con Confindustria del 2011, il pregio di essere un accordo generale con tutte le organizzazioni imprenditoriali e di rappresentare, inoltre, una presa di posizione comune di tutte le parti sociali nei confronti del Governo rispetto ad impegni precisi in tema di produttività di sistema, di misure condivise a sostegno della partecipazione dei lavoratori e di produrre un risultato immediato concreto sul piano delle misure, notevolmente migliorate, di detassazione e decontribuzione a sostegno della contrattazione di secondo livello.

Già solo queste considerazioni rendono non credibili i commenti e le valutazioni di chi parla di questa intesa come un accordo al ribasso ed in tono minore.

Sul piano più proprio delle relazioni industriali questa intesa segna in modo ancora più chiaro il ruolo delle parti sociali e dei diversi livelli di contrattazione.

L'affermazione di premessa che la contrattazione collettiva è uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività contemperando le ragioni delle imprese e dei lavoratori è tutt'altro che banale e scontata.

Sappiamo, infatti, che in molti paesi europei (non nel terzo mondo!) la contrattazione collettiva è di fatto bloccata e considerata "un lusso" non consentito in tempi di crisi.

L'intesa recupera pienamente una logica di sistema delle relazioni industriali e di autonomia delle parti sociali nel determinare le questioni legate ai rapporti di lavoro.

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene delineato attraverso un trasferimento strutturale di competenze al secondo livello su tutte quelle materie che si generano e si gestiscono in azienda o sul territorio e che hanno diretta incidenza sulle condizioni di produttività e competitività (come sistema degli orari, organizzazione del lavoro, prestazione lavorativa). E' una logica che fa un deciso passo avanti rispetto a quella – quasi emergenziale - delle deroghe.

E' importante sottolineare come questa delega di competenze passi per i contratti nazionali (l'ottica di sistema delle relazioni industriali prima richiamata), stabilendo una assegnazione ancora più chiara ai ruoli dei diversi livelli contrattuali e sgombrando il campo dai possibili rischi di frammentazione del sistema contrattuale indotti dall'articolo 8.

In quest'ottica il contratto nazionale non è assolutamente depotenziato, ma riqualificato rispetto ad un ruolo di regolazione e di governance del sistema contrattuale a livello settoriale.

Mantiene, inoltre, l'obiettivo di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni entro i limiti previsti dagli indicatori in vigore (vale a dire "l'innominabile" IPCA) ed in relazione alle tendenze generali dell'economia e dei raffronti di competitività settoriale a livello internazionale.

Per quanto riguarda il salario i contratti nazionali potranno stabilire che una parte degli aumenti contrattuali venga destinata al salario di produttività definito dalla contrattazione di secondo livello, allargando così la quota di salario che può beneficiare di agevolazioni fiscali e contributive. In assenza di contrattazione di secondo livello tali quote di salario resteranno parte integrante del salario definito dal contratto nazionale.

Sulla rappresentanza c'è un impegno alla piena applicazione e definizione di quanto stabilito dall'accordo del 28 giugno 2011. Impegno che si porrà in termini problematici a fronte di un eventuale non rientro della CGIL.



L'intesa prevede, inoltre: il rafforzamento della formazione finalizzata a creare sempre maggiori condizioni di occupabilità; l'incentivazione delle forme di welfare contrattuale; misure di solidarietà intergenerazionale attraverso la ricollocazione dei lavoratori cassaintegrati e disoccupati ed, inoltre, il ricorso al part-time per i lavoratori anziani nell'ottica di far coincidere uscite gradualali dal lavoro ad analoghi ingressi di giovani.

Da sottolineare, infine - a fronte di una crescente "invadenza" dei governi e della legislazione sulle materie del lavoro - la presa di posizione comune delle parti sociali (quasi una sorta di manifesto) per un rafforzamento dell'autonomia della contrattazione collettiva come strumento privilegiato per regolare materie attualmente regolate per legge (vedi a titolo esemplificativo l'equivalenza delle mansioni, la ridefinizione del sistema degli orari di lavoro, l'uso delle tecnologie informatiche e audio-visive in rapporto alla tutela dei diritti dei lavoratori).

Se si considera che nella fase di avvio del negoziato erano state messe in campo da alcune parti del fronte imprenditoriale richieste come il demansionamento, l'eliminazione di tutti gli automatismi salariali e il libero uso di nuove tecnologie finalizzate al controllo, la positività dell'accordo raggiunto appare ancora più chiara.

Quest'accordo offre le potenzialità per aprire una nuova fase di relazioni industriali sempre più orientate alla competitività delle imprese attraverso la valorizzazione del lavoro, la partecipazione dei lavoratori e del sindacato alle strategie d'impresa, l'assunzione di responsabilità delle parti sociali nel determinare condizioni di sviluppo economico in un quadro di sostenibilità sociale ed ambientale.

Tutto ciò comporta un salto di qualità nella nostra capacità progettuale in tema di politiche contrattuali.

OCSEL vuole essere uno strumento al servizio di questo progetto.

I dati OCSEL sull'evoluzione della contrattazione di 2° livello

Lo schema di analisi

Tutti i termini rilevanti ed essenziali di un accordo sono stati codificati ed informatizzati sulla base di una griglia di analisi (*Scheda Analisi Accordo*) messa a punto e condivisa dalle strutture dell'organizzazione.

La metodologia usata per l'archiviazione delle informazioni, a carattere prevalentemente qualitativo, ha consentito, con un apposito programma di routine analisi presente in OCSEL, l'estrapolazione di tutti i dati (tabelle con frequenze, incroci, ecc) e l'analisi delle informazioni secondo alcuni indicatori chiave.

Gli indicatori individuati sono di tipo quantitativo (*numero complessivo, ripartizione settoriale e geografica*) e di tipo qualitativo, riferiti alla *portata* della contrattazione cioè alla ricorrenza delle singole materie o aspetti del rapporto di lavoro trattati negli accordi (*Istituti Contrattuali*).

L'analisi è effettuata sul totale degli accordi presenti in OCSEL (2360)² e che vanno dal 2009 ad oggi.

Inoltre, si riporta un approfondimento sulla produzione contrattuale negli anni 2009-2010-2011, su un campione, non scientificamente rappresentativo, di n. 1748 accordi. I valori sono espressi sia in termini numerici che in percentuali.

Le percentuali sono ricavate sul totale degli accordi ad oggi presenti in OCSEL (n.2360) e, nell'approfondimento relativo agli anni 2009-2011, sul totale di quelli sottoscritti in quegli anni.

Relativamente all'analisi della ricorrenza di trattazione dei singoli istituti contrattuali, le percentuali sono ricavate dalla somma di quante volte ricorre il singolo istituto o voce (indice di frequenza) e la somma complessiva è un valore diverso da 100% in quanto in uno stesso accordo possono essere regolamentate più voci e/o materie.

Va posto l'accento che l'analisi di questi dati non rappresenta un campione rappresentativo dell'intera realtà contrattuale presente nel paese, ma semplicemente un'esemplificazione delle potenzialità di OCSEL.

La quantità e la dislocazione degli accordi inseriti non risponde, infatti, alla reale diffusione della contrattazione, ma al livello di attivismo degli operatori delle realtà che si sono strutturate nella rete di OCSEL prima di altre. Eclatante il caso della Lombardia che ha trasferito in OCSEL, con un lavoro di armonizzazione informatica, i dati di un proprio Osservatorio già strutturato.

² I dati sono aggiornati al 22 Ottobre 2012.

Le caratteristiche della contrattazione di secondo livello : i risultati dell'analisi quali –quantitativa

In questa sezione si riportano le evidenze emerse dall'analisi degli accordi di 2° livello, in particolare il numero , la tipologia, la ripartizione settoriale e geografica e le materie negoziate.

Gli Accordi – oggetto di analisi quali -quantitativa – sono n. 2360 stipulati nell'arco temporale che va dal 2009 ad oggi.

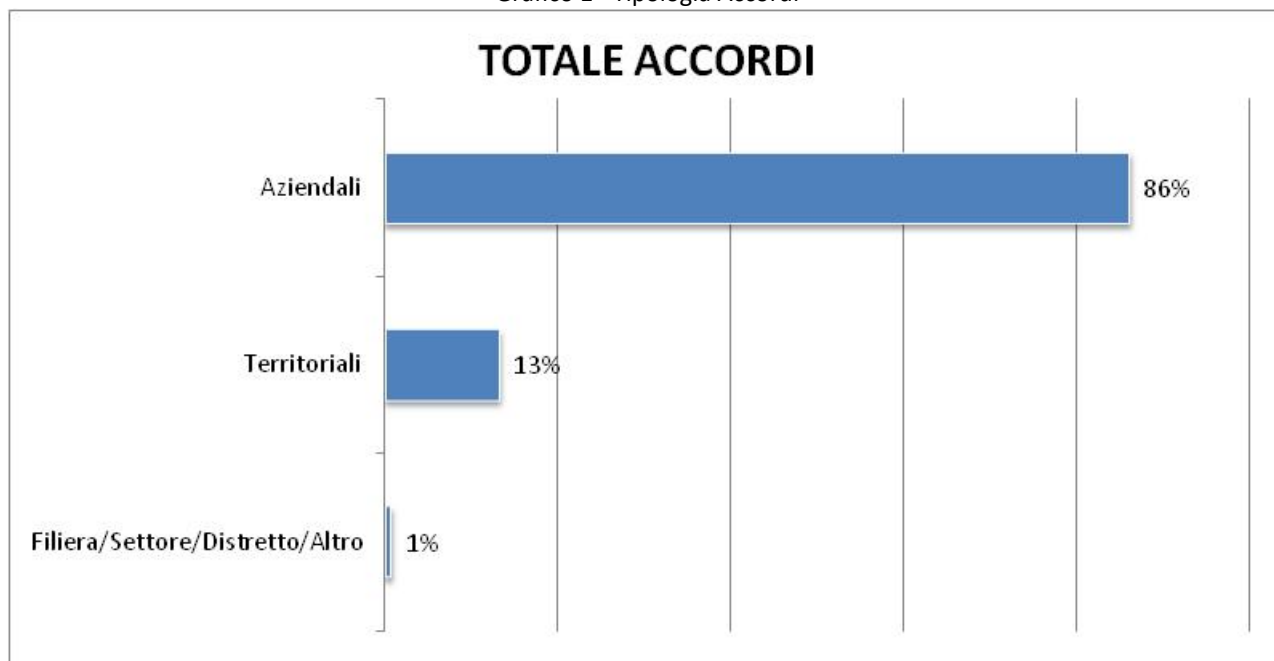
Altresì si riporta una lettura degli Istituti contrattuali per singoli anni, su un campione, scientificamente non rappresentativo, di n. 1748 accordi stipulati nell'arco temporale che va dal 2009 al 2011.

Gli Accordi complessivamente interessano n. 619735 lavoratori collocati in n. 1451 aziende con una dimensione minima di 10 occupati.

Per quanto concerne la Tipologia (*grafico1*), l'86% degli accordi sono Accordi Aziendali, il 13% Accordi Territoriali e solo l'1% Accordi di filiera. Gli Accordi di Gruppo sono il 10%.

Si tratta per lo più di Accordi firmati unitariamente ad eccezione di un numero esiguo non firmati dalla CGIL (12% che equivalgono a n.°290 accordi).

Grafico 1– Tipologia Accordi



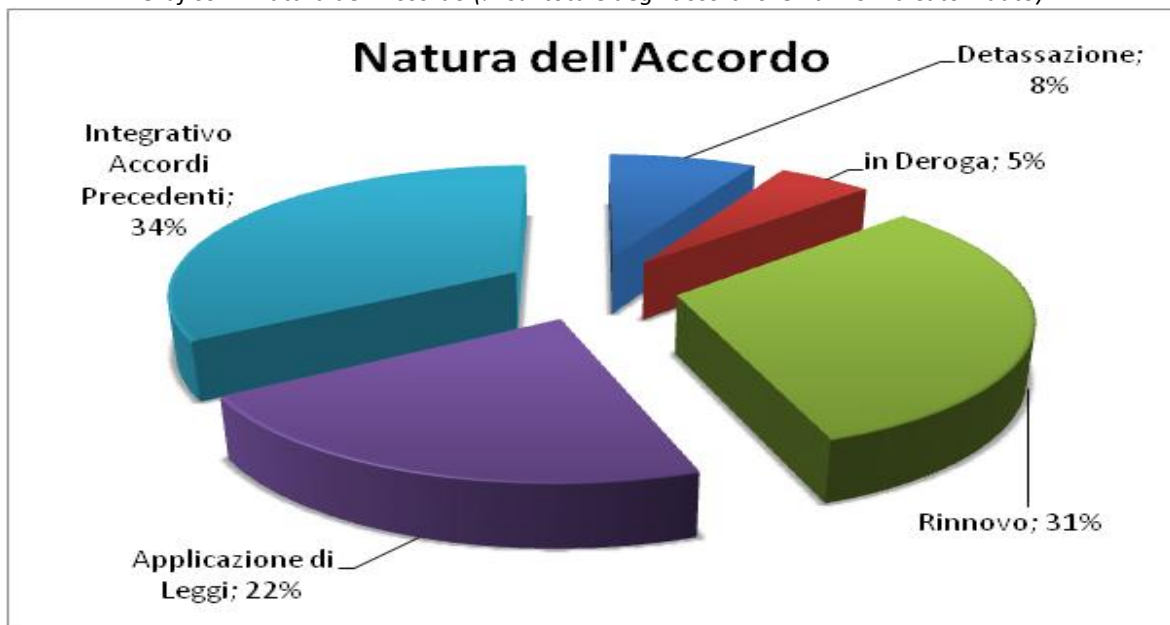
Fonte: Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Per quanto attiene alla Natura (*grafico2*) solo il 62% degli accordi ha specificato il dato. Di questo 62%, il 34% sono Accordi Integrativi di precedenti accordi aziendali, un 31% Accordi di Rinnovo e un 22% Applicativi di legge.

Gli accordi specificamente segnalati in ordine alla fruizione della detassazione sulle somme erogate ai dipendenti e collegati a diversi parametri considerati finalizzati ad incrementi di produttività, competitività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, interessano l'8% degli accordi.

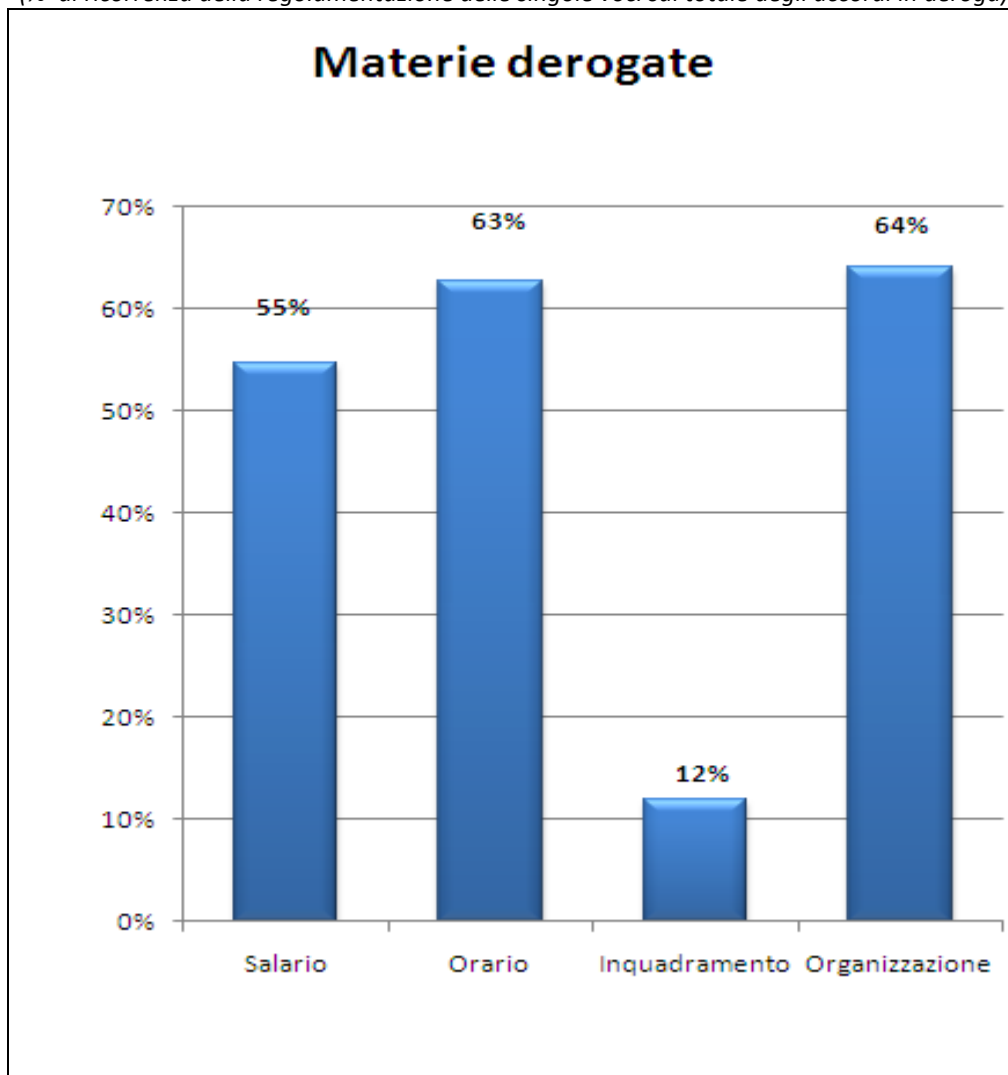
Non mancano casi di accordi in deroga (5%) e le materie derogate (grafico 3) riguardano in percentuale maggiore l'organizzazione del lavoro (64%) a seguire, l'orario di lavoro (63%) e il salario (55%).

Grafico 2- Natura dell'Accordo (% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Grafico 3- Le materie derogate
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi in deroga)

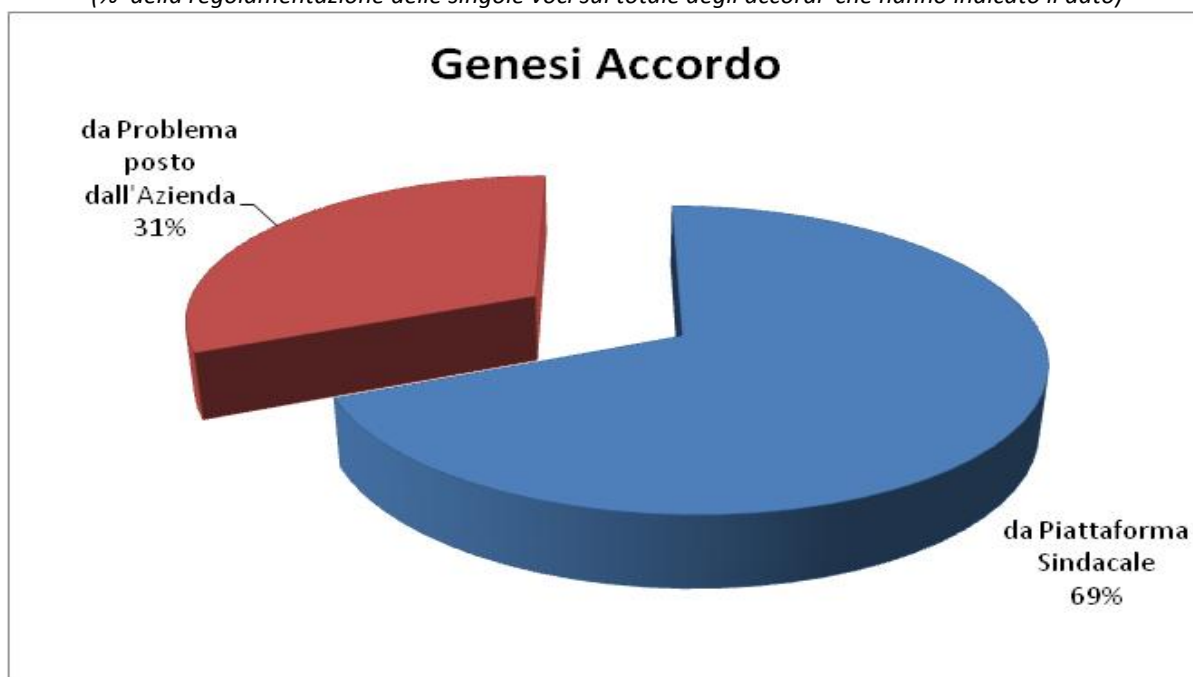


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne la genesi dell'accordo (*grafico 4*) solo il 37% degli accordi ha specificato il dato.

Di questo 37% risultano in percentuale maggiore i c.d. accordi tipici (69%) stipulati dietro regolare presentazione di piattaforma sindacale mentre il restante 31% riguarda i c.d. atipici stipulati a seguito di un problema avanzato dall'azienda.

Grafico 4 Genesi dell'Accordo
(% della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)

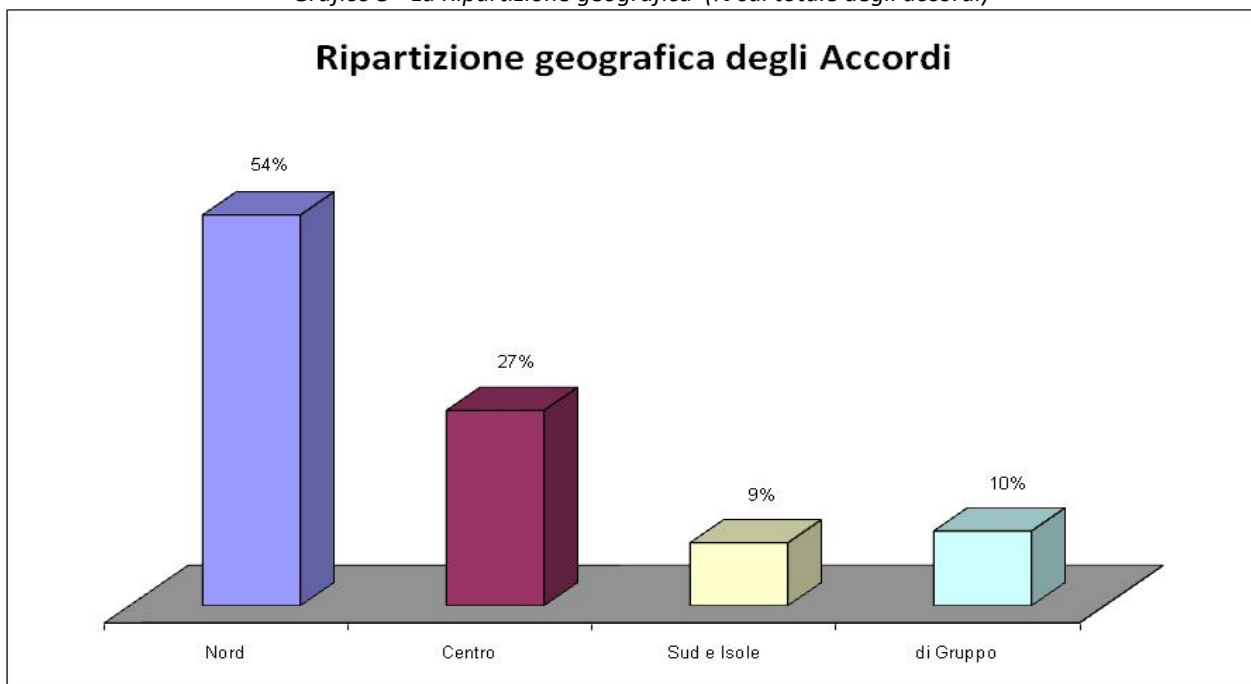


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Considerando la ripartizione geografica³ (grafico 5) senza tralasciare gli accordi di gruppo validi per tutto il territorio nazionale (10%), si osserva come la metà degli accordi, pervenuti al nostro Osservatorio, siano stati stipulati nelle Regioni del Nord (54%) e del Centro (27%). Bassa la produzione contrattuale nelle Regioni del Sud e Isole (9%) (grafico 6) in funzione del minore tessuto produttivo presente in tali territori.

³ Ripartizione geografica degli accordi per i tre lotti (Nord, Centro e Sud) e Accordi di gruppo –nazionali:
Nord: Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna;
Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio; Sud e Isole: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna.

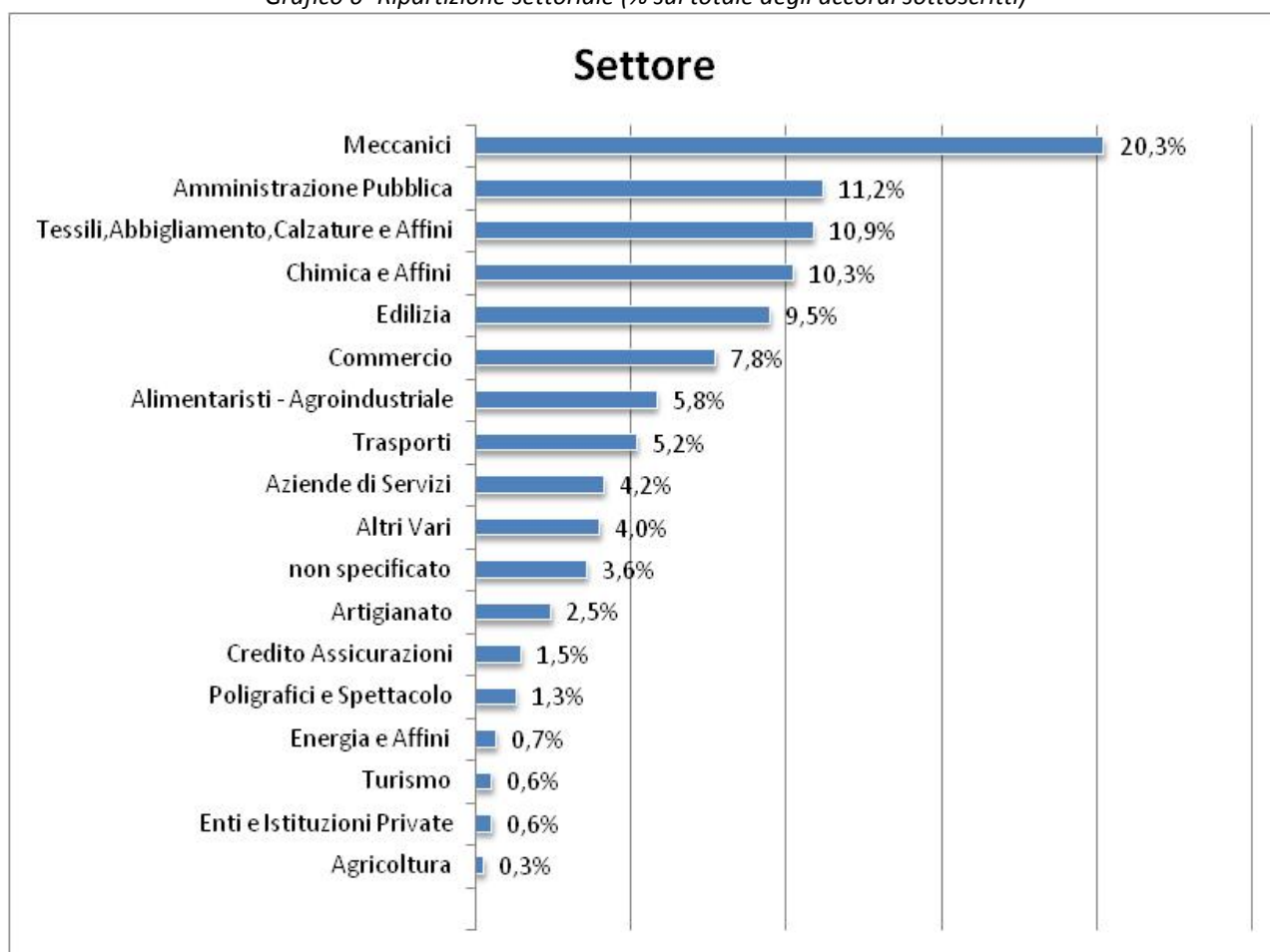
Grafico 5- La Ripartizione geografica (% sul totale degli accordi)



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

Analizzando i dati per settore (*grafico 6*) emerge che la maggior parte degli accordi (suddivisi per settore e area contrattuale in base al CCNL di riferimento) sono stati stipulati nel settore metalmeccanico (20%) seguiti da quelli stipulati nell'Amministrazione Pubblica (11%), nel settore Tessile (circa l'11%), nel settore chimico (10,3%), nell'Edilizia (circa il 10%) nel Commercio (circa l'8%), nel settore alimentare (5,8%), nei trasporti (5,2%) e a seguire quelli stipulati negli altri settori.

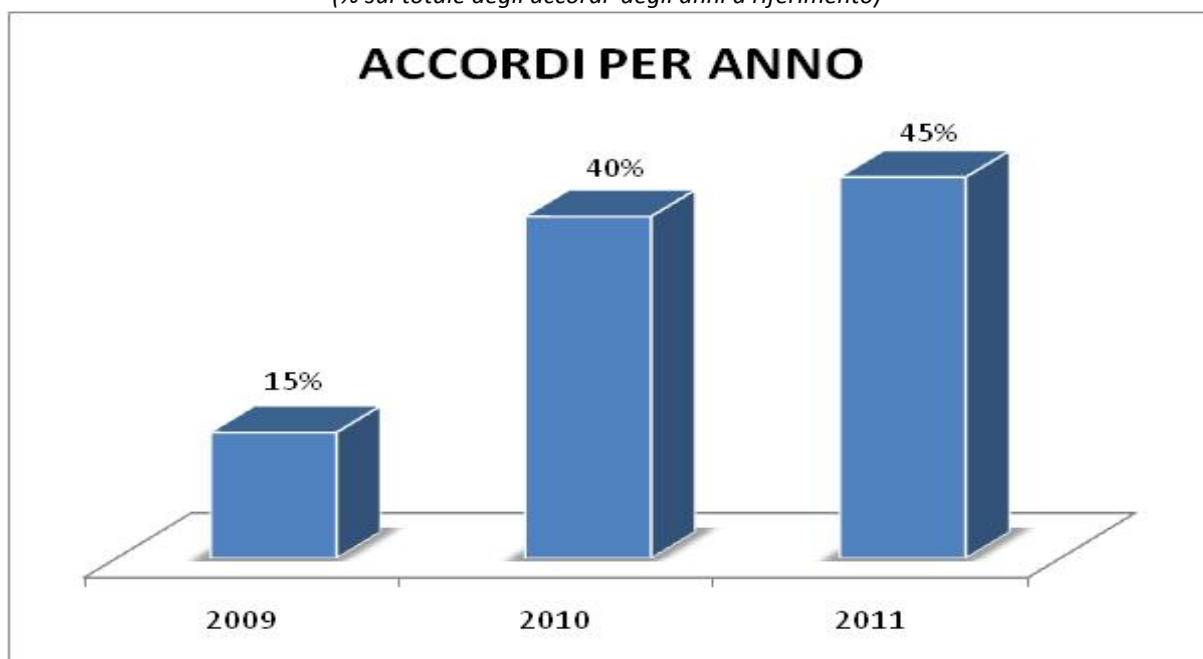
Grafico 6- Ripartizione settoriale (% sul totale degli accordi sottoscritti)



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

Considerando il numero degli accordi stipulati (*grafico 7*) nei tre anni presi a riferimento si osserva come il 74% degli accordi ad oggi presenti riguarda la produzione contrattuale che si è svolta negli anni 2009-2011, concentrandosi maggiormente, come si evince dal grafico seguente, negli anni 2010-2011, tornata contrattuale coincidente con la cadenza dei rinnovi degli integrativi aziendali ma anche con la prima ondata di crisi che ha investito l'intero paese.

Grafico 7- La produzione contrattuale negli anni 2009-2011
(% sul totale degli accordi degli anni a riferimento)⁴



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

⁴ Le percentuali sono ricavate dal numero degli accordi sottoscritti negli anni 2009/2010/2011 sul totale degli accordi presenti in banca dati

La portata della contrattazione: le materie negoziate negli accordi

I contenuti della contrattazione aziendale sono alquanto ricchi e articolati. Per comodità di analisi essi sono stati raccolti in 14 materie principali, ma la loro ampiezza ed articolazione è assai maggiore.

Su questo sfondo, la frequenza con cui le diverse materie ricorrono nella contrattazione, presa in esame, individua tuttavia tre gruppi chiaramente distinti.

Il primo comprende contenuti nettamente privilegiati - costituiti dai temi dell'orario, di gestione della crisi, dei diritti sindacali e del salario- la cui probabilità di essere oggetto di contrattazione aziendale supera il 20% del totale degli accordi sottoscritti con il nuovo modello contrattuale, con la punta relativa al salario (48%).

Il secondo invece contiene materie con percentuali che si collocano in una media inferiore (sotto il 20%) comprendente il welfare integrativo, l'inquadramento professionale, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale e i temi dell'Ambiente, Salute e Sicurezza.

Il terzo gruppo, invece, contiene materie assai meno praticate, con percentuali che si collocano sotto il 10% comprendente i temi della responsabilità sociale, della partecipazione, delle pari opportunità, della bilateralità e del mercato del lavoro.

Questi dati si presentano con regolarità sia negli accordi stipulati nell'anno 2009 che in quelli che si riferiscono agli anni successivi, sebbene l'ordine d'importanza interno a ciascun gruppo registri qualche variazione (*cf. oltre*).

Analizzando i dati singolarmente (*grafico 8*), tra le materie ricorrenti e in testa alla graduatoria troviamo quella retributiva (48%), con istituti che vanno dalle voci a carattere continuativo ed in cifra fissa, a quelle a carattere incentivante e variabili, alle indennità e maggiorazioni. Nel caso delle voci a carattere incentivante sono ancora i premi di risultato ad essere i più frequenti, legati per lo più alla produttività globale dell'azienda, ma con un certo spazio, seppure assai contenuto, trovano posto anche quelli legati al margine operativo lordo o altre formule relativamente innovative.

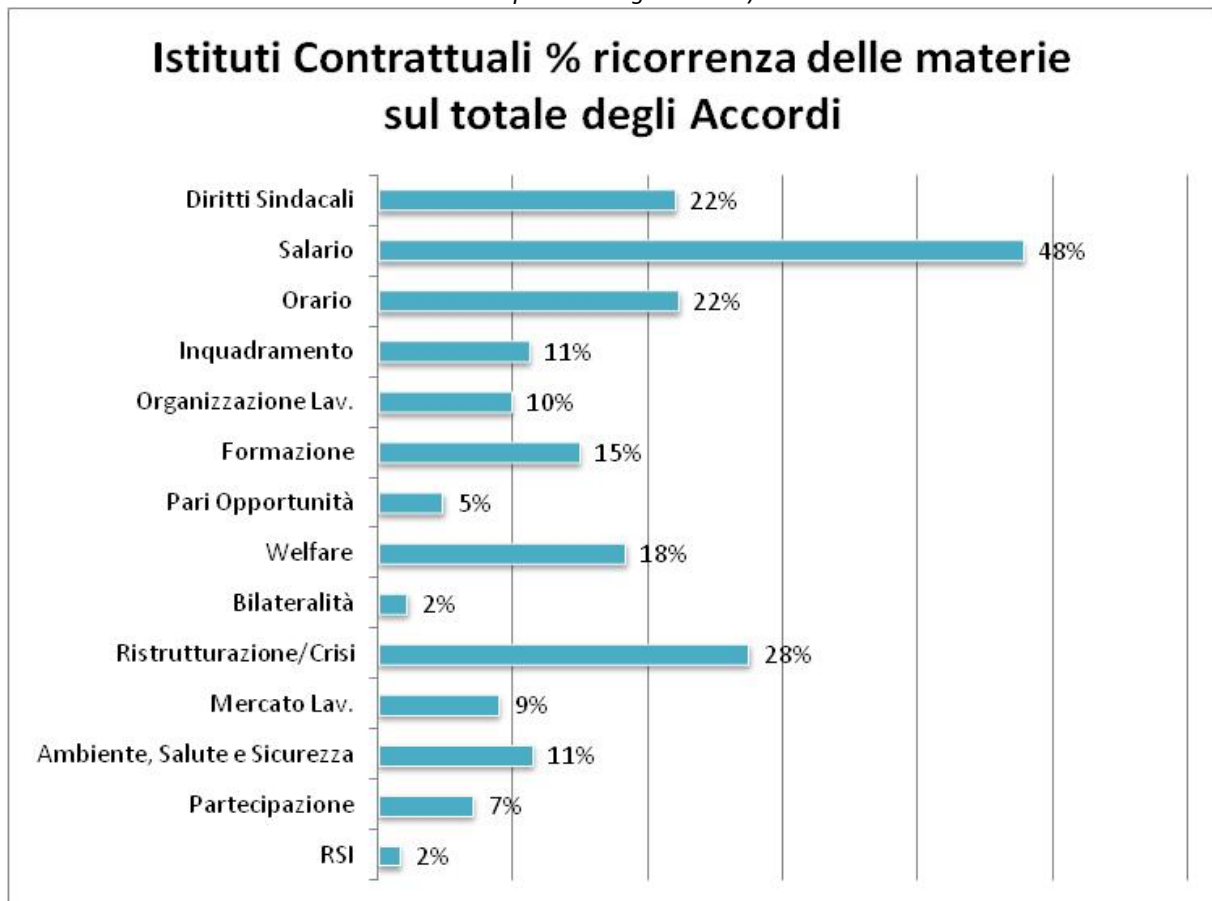
Segue, in ordine di frequenza, il tema della Gestione delle Crisi (28%) (applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme, Contratti di solidarietà e Ristrutturazione aziendale).

Dopo la Gestione delle Crisi la materia trattata con maggiore frequenza è quella dell'Orario di lavoro (22%), articolato in una pluralità di istituti: la struttura generale, la distribuzione, lo straordinario, il part-time, le flessibilità etc.

A parità di percentuali troviamo i Diritti Sindacali che si attestano al 22% comprensivi di istituti quali le prerogative delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori in azienda, i diritti di informazione e consultazione (in assoluto l'istituto più ricorrente).

Percentuali relativamente basse si evidenziano per quanto concerne il Welfare Integrativo (18%), la Formazione Professionale (15%), l'Inquadramento e la tematica dell'Ambiente entrambi l'11%, l'Organizzazione del lavoro con il 10%, il Mercato del Lavoro (9%) e, in fondo alla classifica, la Partecipazione, la Costituzione di Organi paritetici e bilaterali di vario tipo e il tema delle Pari opportunità.

Grafico 8 Le materie oggetto di contrattazione (% di ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale complessivo degli accordi)

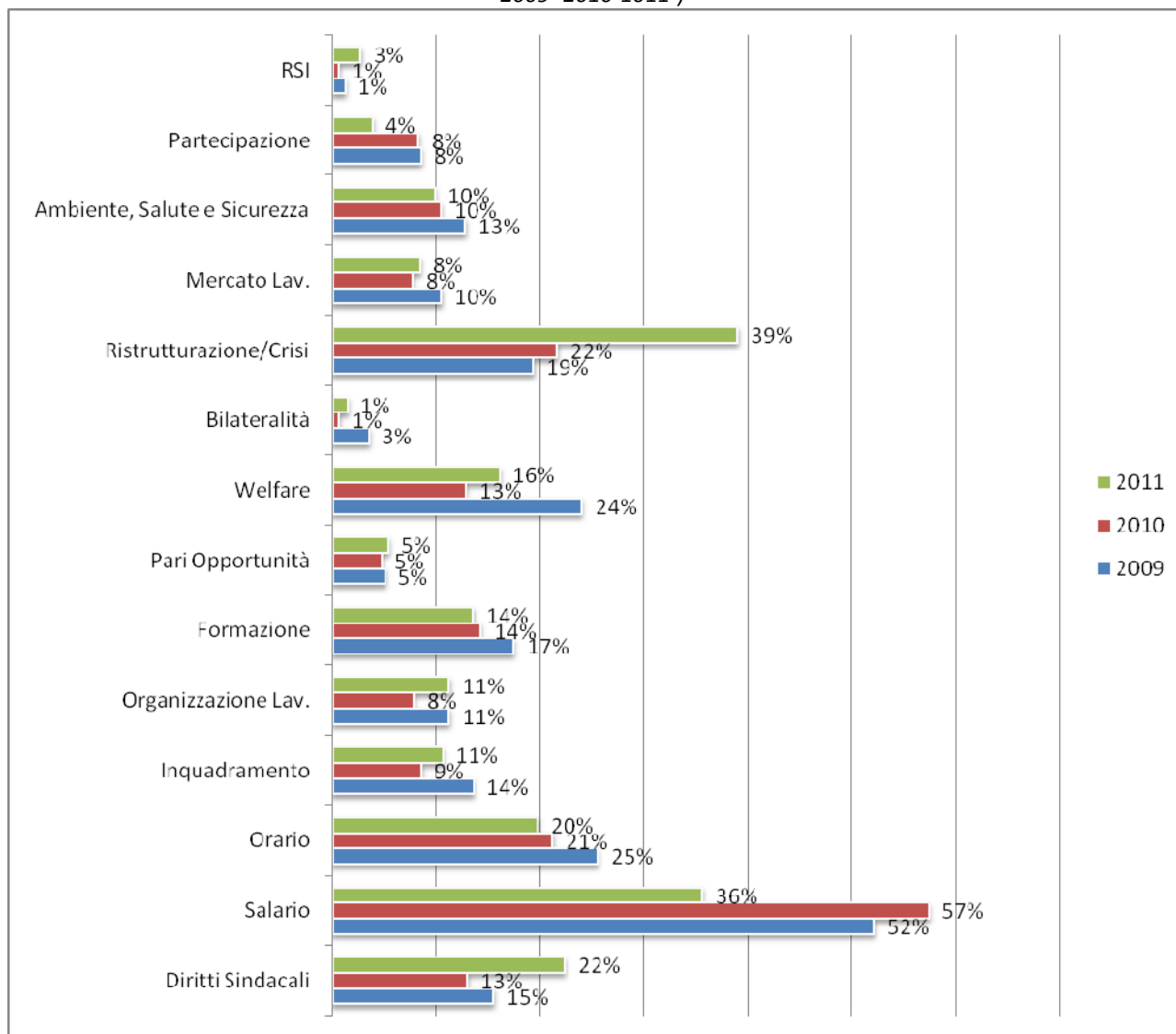


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Osservando i dati, nell'arco temporale 2009-2011 (grafico 9), si nota una sensibile diminuzione della frequenza con cui alcune materie - Salario, Orario, Welfare Integrativo, Formazione Professionale, Ambiente Salute e Sicurezza e altre ancora - ricorrono nella contrattazione (indicativi di un parziale impoverimento della portata dell'attività negoziale) a differenza di un significativo ad aumento della

percentuale di accordi c.d. difensivi, di gestione delle crisi aziendali (da un 19% nel 2009 ad un 39% nel 2011).

Grafico 9 - Le materie oggetto di contrattazione
 (% a confronto sulla ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009- 2010-2011-)⁵



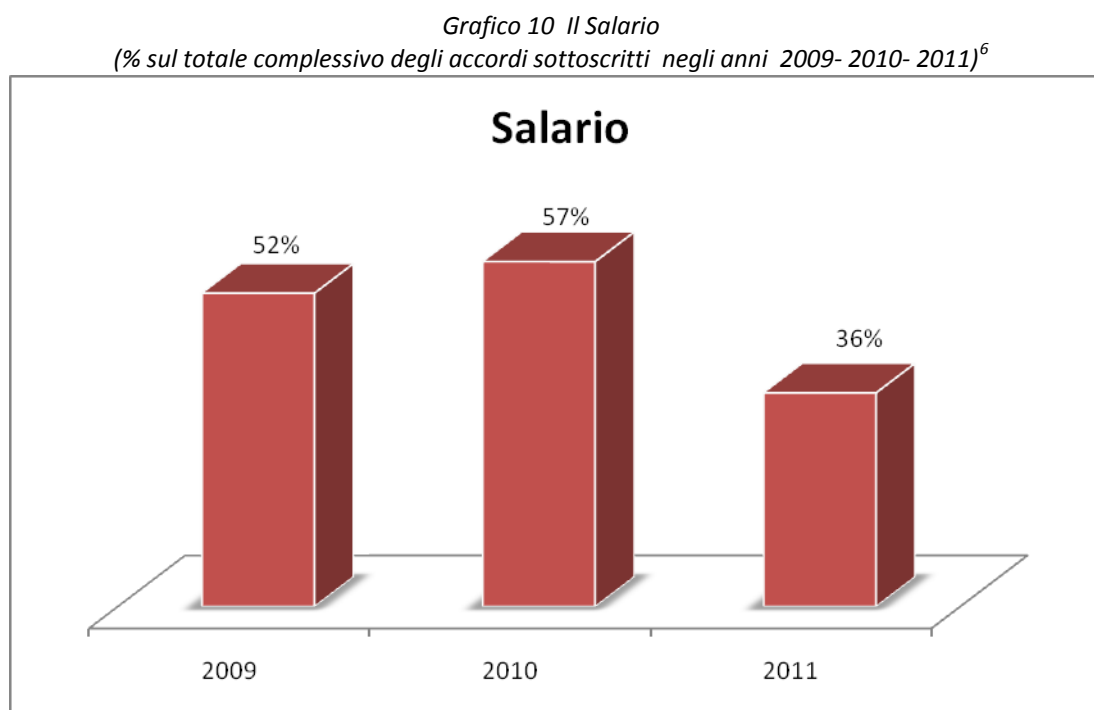
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

⁵ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Salario

La regolazione del salario è l'aspetto centrale dell'iniziativa sindacale a livello aziendale perché in relazione ad essa si commisura la capacità del sindacato di operare un'azione redistributiva a vantaggio dei lavoratori, soprattutto nelle fasi espansive della congiuntura economica.

Dall'analisi sulla frequenza relativa degli aspetti (o materie) del rapporto di impiego trattati negli accordi, analizzate nel dettaglio in questa seconda parte, si evince chiaramente come l'area Salario (*grafico 10*) sia quella maggiormente interessata (48% sul totale degli accordi), anche se negli anni in cui la contrattazione aziendale sul salario appare meno vivace, è in diminuzione (36% nell'anno 2011).



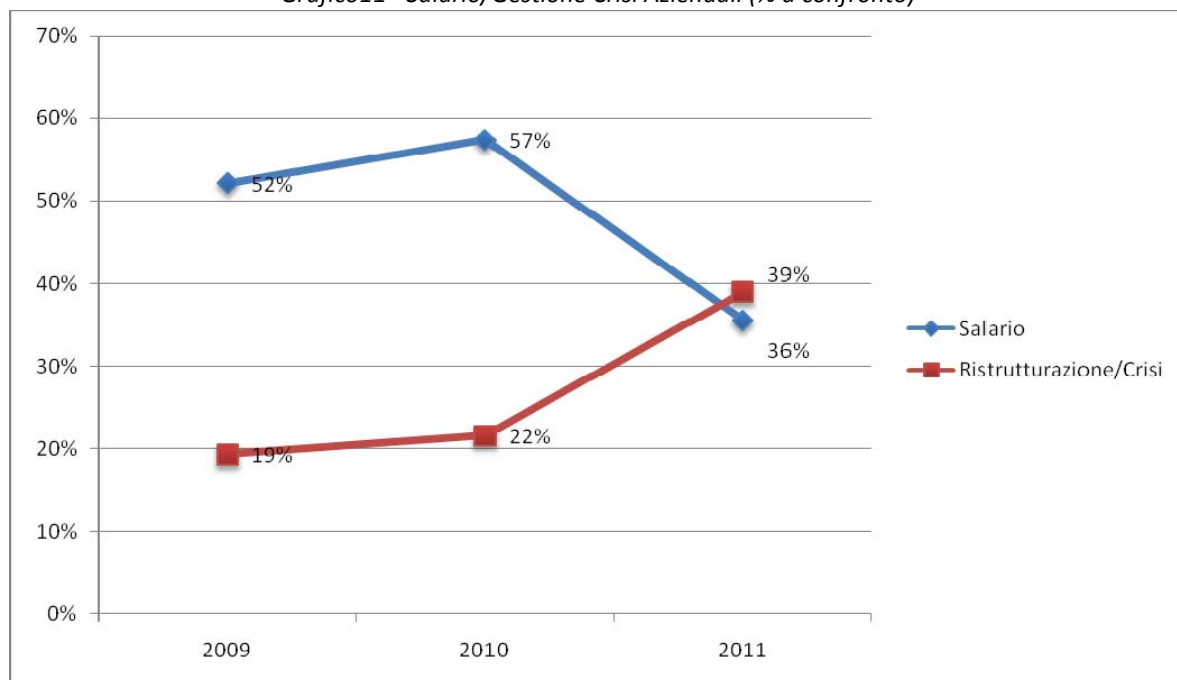
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Un dato strutturale che, tuttavia, nell'analisi dell'area non possiamo non citare è sicuramente la correlazione esistente tra la situazione di crisi dell'impresa e la minore frequenza con cui si contratta la materia

(*grafico 11*).

⁶ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della trattazione della materia distinto negli anni sul totale complessivo degli accordi stipulati negli anni di riferimento.

Grafico11- Salario/Gestione Crisi Aziendali (% a confronto)

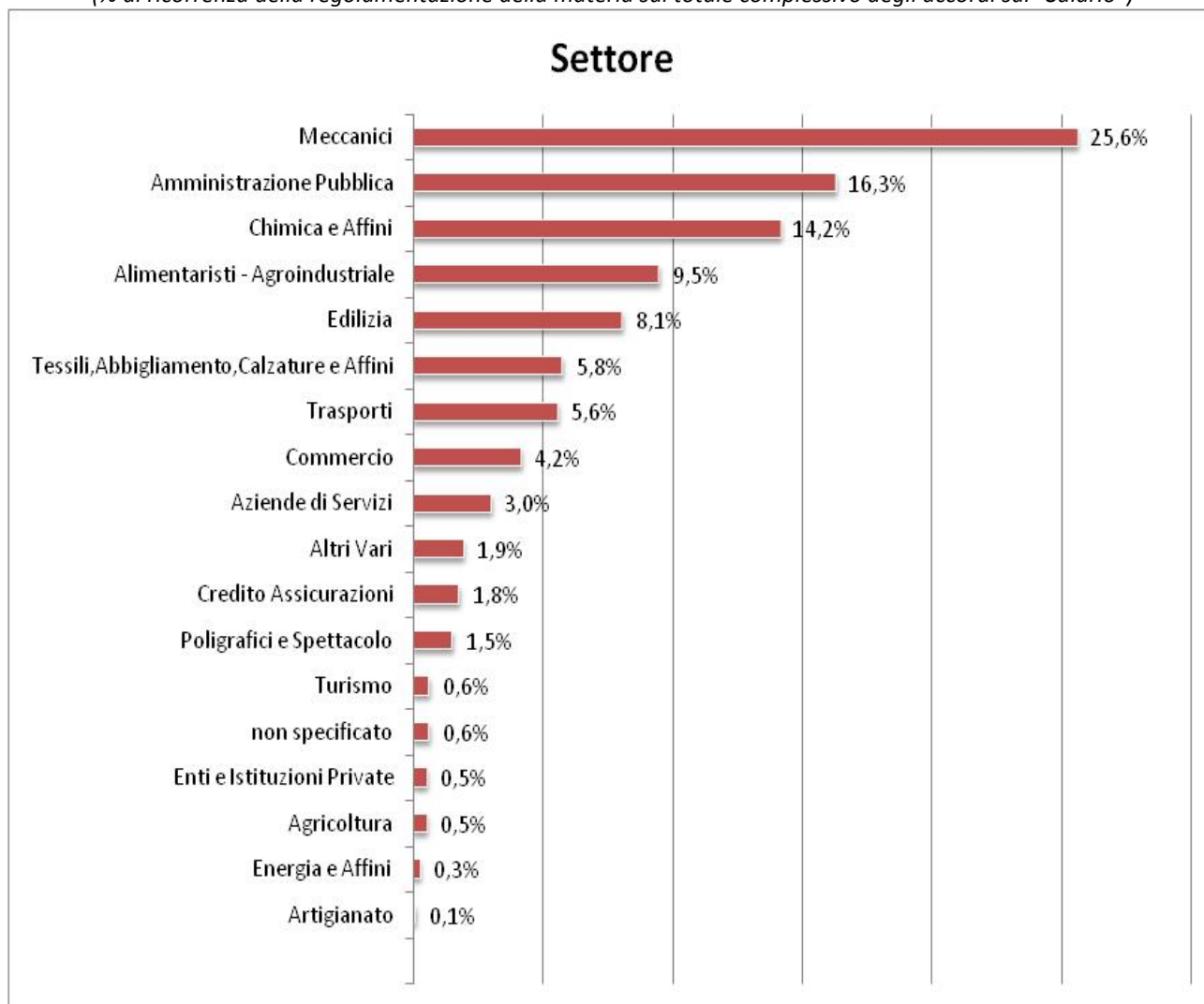


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Un altro elemento strutturale è quello che riguarda le aziende soggette a forte contrazione degli organici, dove le probabilità a contrattare in materia di salario sono sicuramente inferiori rispetto a quelle aziende con occupazione stabile o interessate da incrementi occupazionali molto più attivi. Inoltre, dal complesso di tali dati, pur nella consapevolezza della maggiore attendibilità dei valori percentuali non bisogna tralasciare l'esistenza di una concomitanza della ricorrenza di negoziazione di questa voce con i rinnovi contrattuali.

Analizzando i dati disaggregati per settore (*grafico 12*), la materia risulta maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (circa il 26%), Amministrazione Pubblica (16%), Chimici (14%), Alimentaristi- Agroindustria (circa il 10%) Edilizia (8%).

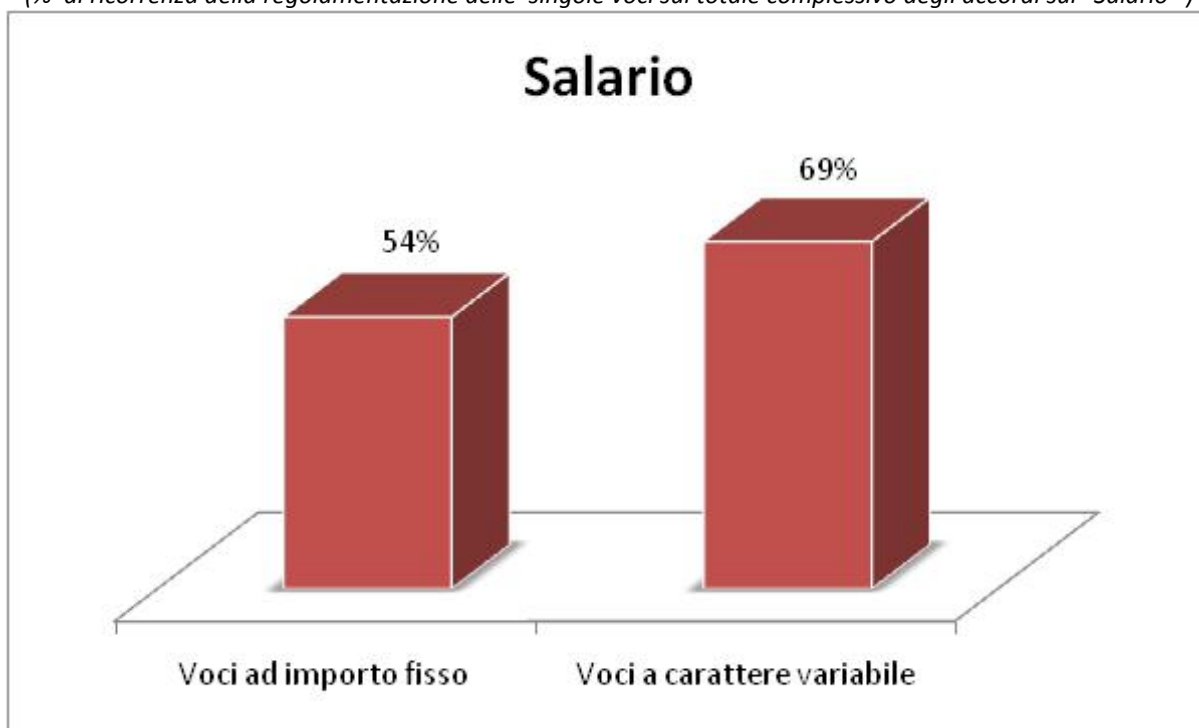
Grafico12- Salario/ ripartizione settoriale
 (% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale complessivo degli accordi sul "Salario")



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

Procedendo con l'analisi dell'andamento delle singole sezioni tematiche di cui è composta l'area Salario (grafico 13) – in cui confluiscono sia le voci a carattere continuativo e in cifra fissa sia le voci a carattere variabile nonché le maggiorazioni o indennità (quali voci retributive più direttamente collegate alle peculiari modalità di svolgimento della prestazione), i dati evidenziano come sia il Salario Variabile ad essere maggiormente contrattato in azienda (69%) a differenza delle voci ad importo fisso che vengono trattate solo nel 54% degli accordi.

Grafico 13- Presenza delle singole voci negli accordi che si riferiscono all'area "Salario"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale complessivo degli accordi sul "Salario")

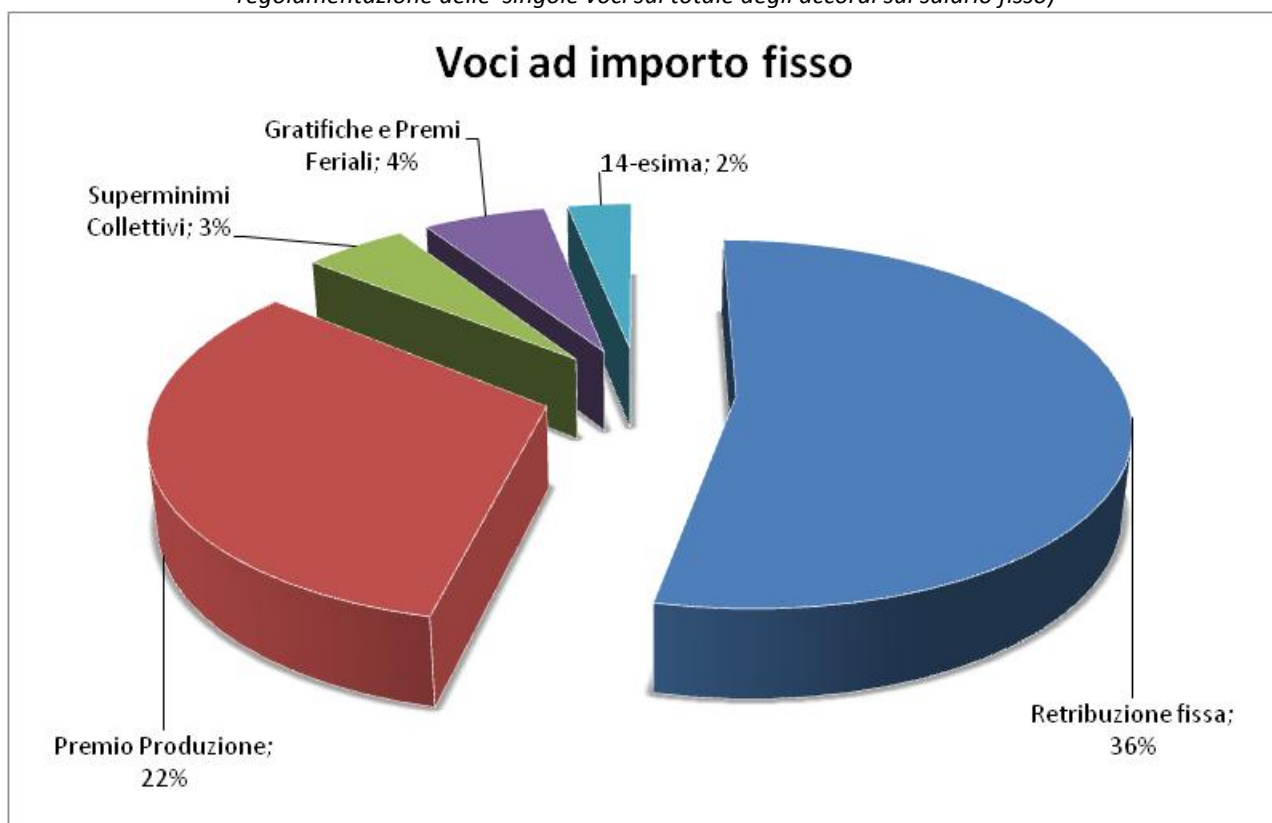


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Voci ad importo fisso

Entrando nel dettaglio delle singole sottovoci rientranti nella sezione "Voci ad importo fisso" - in cui confluiscono premi di produzione, salario fisso e/o retribuzione, superminimi collettivi, gratifiche e premi feriali - su valori modesti sono le percentuali degli accordi che riguardano la retribuzione (36%) e la determinazione dei premi di produzione in cifra fissa (22%) (grafico 14).

Grafico 14- Presenza delle singole voci ad importo fisso negli accordi relativi all'area "Salario" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul salario fisso)

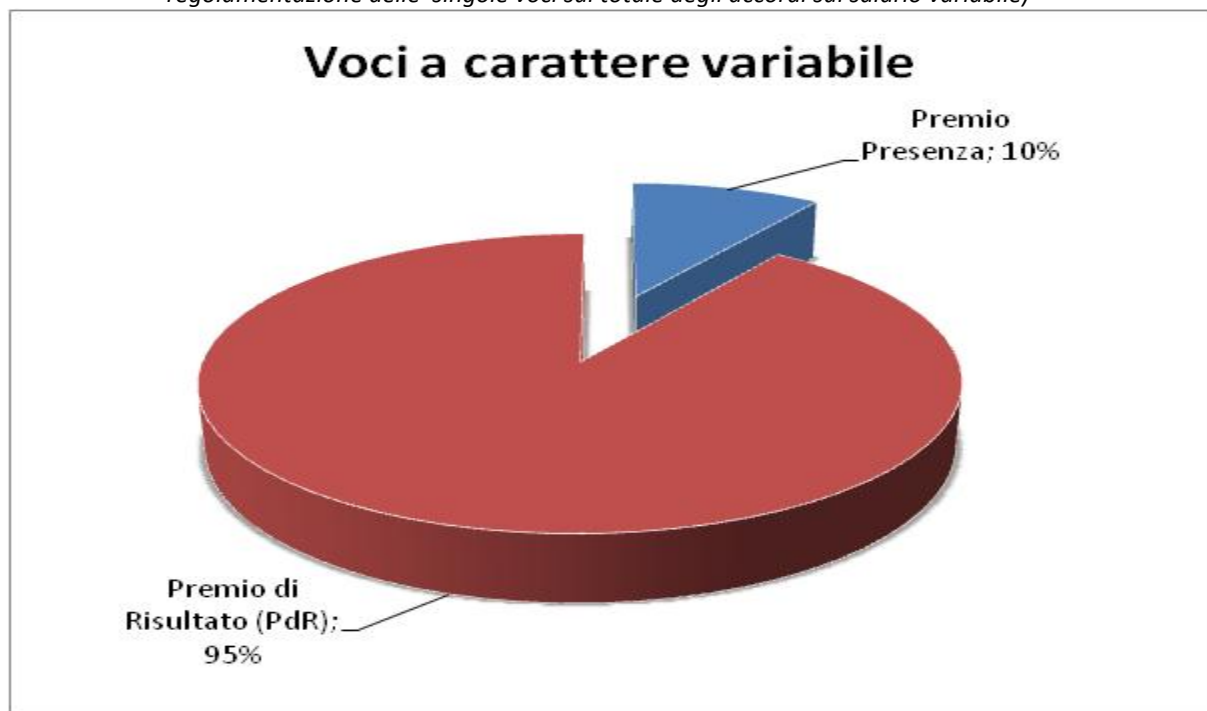


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Voci a carattere variabile: Premio di Risultato (PdR) e la tipologia degli indicatori utilizzati

Nel caso delle voci a carattere variabile (*grafico 15*) sono i premi di risultato (95%) ad essere i più frequenti legati ad obiettivi concordati tra le parti.

Grafico 15- Presenza delle singole voci ad importo variabile negli accordi relativi all'area "Salario" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul salario variabile)



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

In realtà, anche se viene ripetutamente dichiarata la totale variabilità del PdR, va detto che in alcuni casi sono state introdotte delle clausole di revisione e/o dei meccanismi in grado di garantire un valore minimo del premio.

I molteplici indicatori utilizzati per determinare il PdR, ovvero, per agganciare le retribuzioni all'andamento economico aziendale fanno emergere un quadro complesso e variegato.

Per semplicità e per esigenze di sintesi abbiamo distinto questi parametri in tre principali tipologie (indicatori tecnico-produttivi, indicatori di bilancio, formule miste produttività o redditività o altro), sebbene spesso non sia facile ed immediato creare una netta linea di demarcazione, in quanto gli indicatori sono spesso rappresentati da una combinazione di parametri, collegati tra loro da formule più o meno complesse.

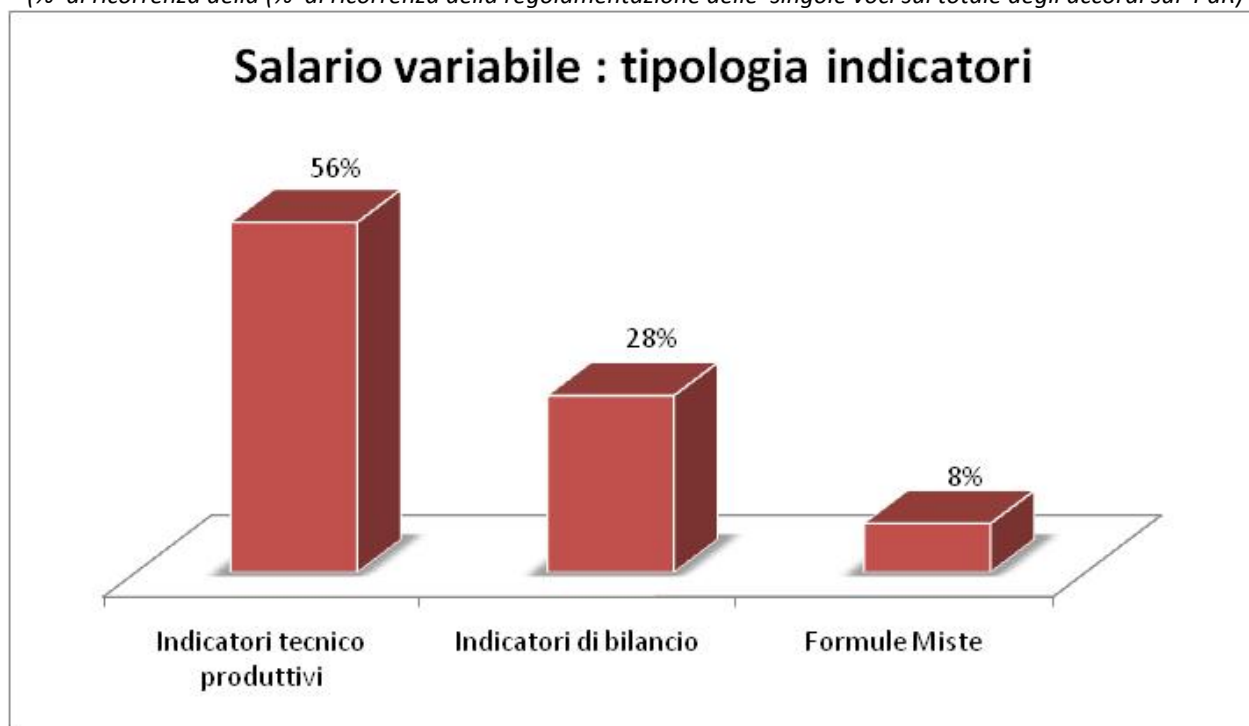
Dall'analisi generale risulta che gli indicatori più utilizzati (*grafico 16*), sono quelli tecnico-produttivi (56%) (riferibili a produttività, efficienza, flessibilità, qualità, presenza assunta come obiettivo della prestazione, mentre in seguito ci soffermeremo sulla presenza come correttivo individuale per la distribuzione del premio) seguiti da quelli di bilancio (28%) e formule miste (8%).

Gli indicatori di bilancio maggiormente rinvenibili nella determinazione del Pdr sono sostanzialmente quattro (MOL, Ebit, Fatturato ed Ebitda), così come si evidenzia lo scarso utilizzo come obiettivo della voce relativa all'utile netto di bilancio.

Inoltre, quasi tutti questi parametri tendono ad essere utilizzati congiuntamente nello stesso accordo. In effetti sono pochissimi gli accordi che legano la retribuzione variabile ad un solo parametro (6%), mentre la stragrande maggioranza utilizza meccanismi più complessi che fanno riferimento a più indicatori.

Grafico 16-Tipologia Indicatori

(% di ricorrenza della % di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sul PdR)



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

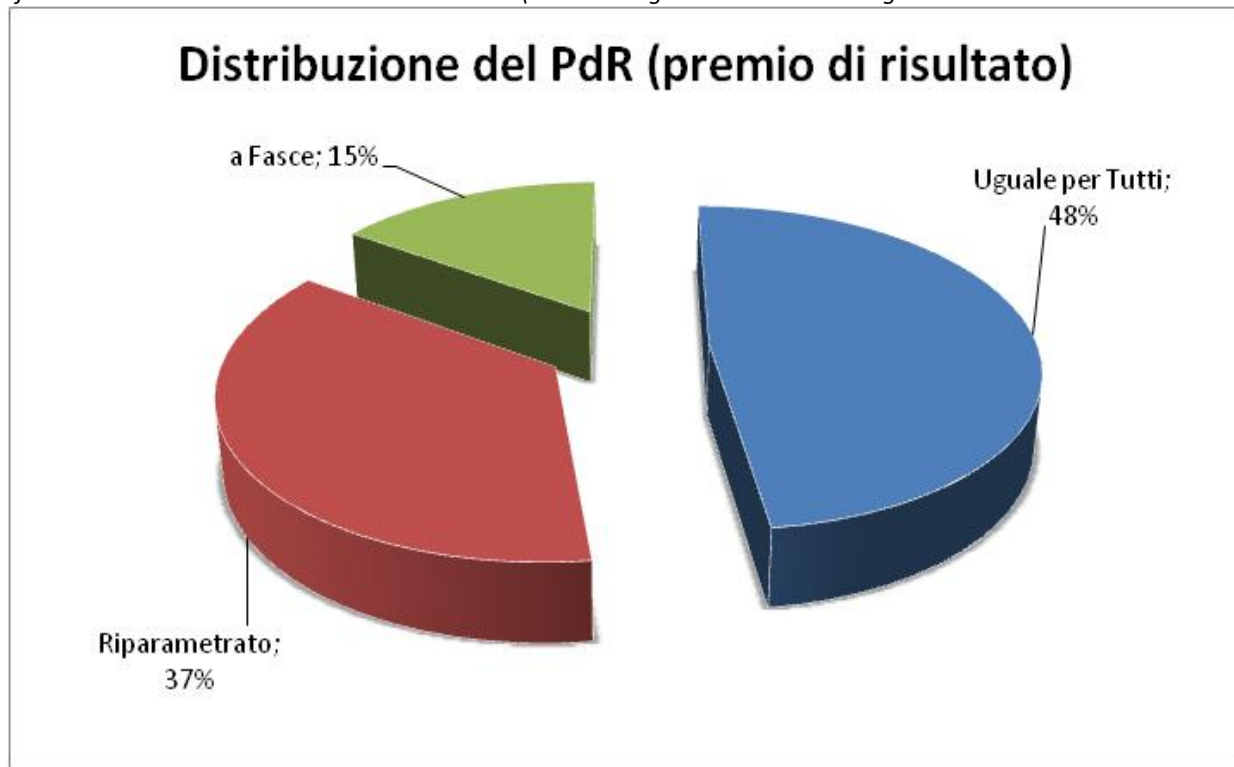
La decisione circa gli indicatori da utilizzare nei meccanismi premianti influenza in modo non indifferente gli schemi di suddivisione del rischio tra le parti. La scelta di utilizzare principalmente indicatori di produttività e di qualità riduce il rischio della variabilità degli importi concordati, e allo stesso tempo funge in alcuni casi da incentivo ad una maggiore partecipazione ed impegno alla riduzione delle inefficienze del sistema produttivo.

In questa sezione si è analizzato anche il dato concernente gli strumenti di gestione e controllo dei risultati del PdR riscontrando una carenza: solo l'11% degli accordi trattano la materia.

La distribuzione del premio

Per quanto concerne la distribuzione del premio e cioè se questo è uguale per tutti, riparametrato o, con una soluzione intermedia, a fasce solo il 40% degli accordi sul salario variabile ha indicato il dato. Tuttavia si nota un prevalere del criterio "uguale per tutti", motivato in parte, da una scarsa specializzazione degli indicatori per area di lavoro (grafico 17).

Grafico 17- Distribuzione del "Premio di Risultato" (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Il correttivo individuale di presenza

Si deve rilevare, inoltre, la forte importanza attribuita alla presenza intesa non come obiettivo di prestazione ma come criterio per determinare la partecipazione del lavoratore ai benefici maturati in funzione del raggiungimento di altri obiettivi di produttività, qualità e redditività.

Dall'analisi risulta che il 19% degli accordi introducono un correttivo individuale di presenza.

In tale contesto, la presenza viene utilizzata per mantenere un rapporto di causalità fra risultati e premio: la maggior presenza sul posto di lavoro implica un maggiore apporto al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nell'accordo aziendale.

Il tema della presenza pertanto, risulta essere l'elemento di confronto maggiormente oggetto di discussione.

Lavoratori con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione

Nei criteri di erogazione solo il 9% degli accordi sul salario variabile prevedono la regolamentazione proporzionale della corresponsione del premio anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato e il 6% quelli che disciplinano la materia anche ai lavoratori in somministrazione.

Indennità e Maggiorazioni

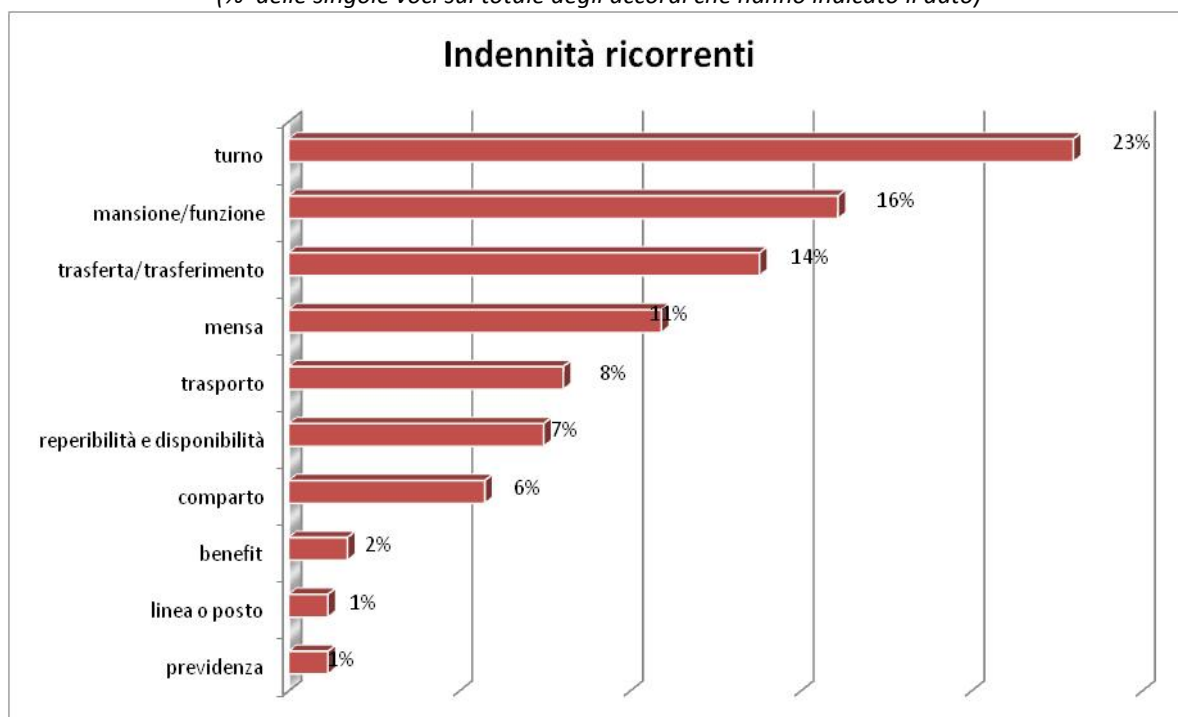
Più contenuta appare la diffusione delle forme di indennità, il 15% sul totale degli accordi sul salario. Il 26% degli accordi regola, invece, le maggiorazioni per orario straordinario, dal turno diurno al notturno, dal festivo al settimanale.

Tra le indennità quelle maggiormente contrattate (*grafico 18*) troviamo le indennità di turno (23%), seguite dalle indennità di mansione/funzione (16%). Percentualmente inferiore i dati concernenti le altre indennità (trasferta: 14%; mensa 11%; trasporto 8%).

L'istituto della reperibilità viene disciplinato nel 7% degli accordi.

Bassissima la percentuale riferita all'indennità di polivalenza e di linea o posto.

Grafico 18– Le indennità ricorrenti negli accordi
(% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Gestione delle Crisi Aziendali

In termini di percentuali al secondo posto tra le materie maggiormente contrattate dopo il Salario troviamo quella legata alla Gestione delle crisi aziendali con una percentuale del 28%.

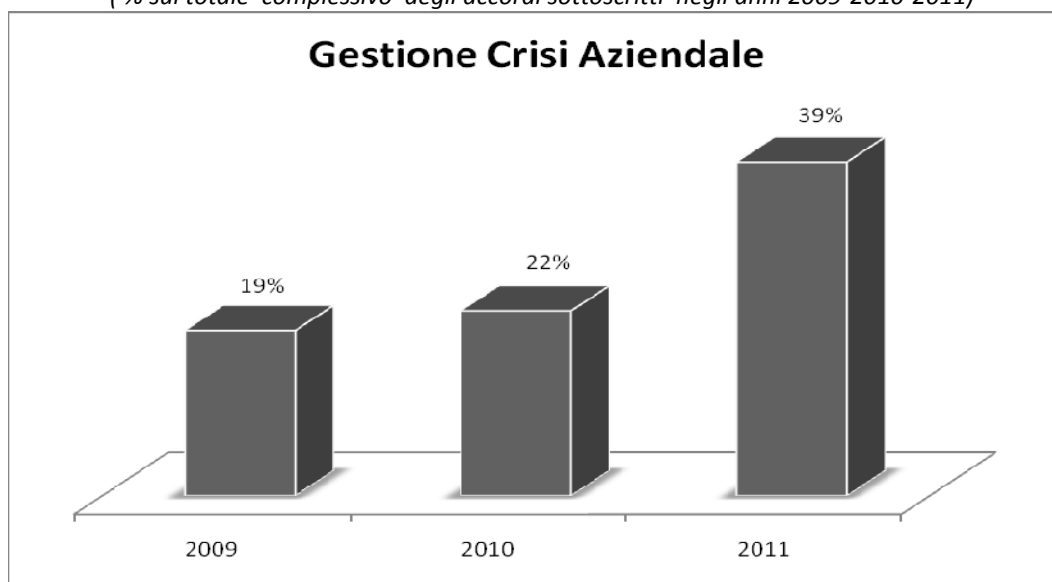
La contrattazione di 2° livello, nella maggior parte dei casi, ha assunto, in quest' ultimi anni un ruolo difensivo, cercando di controllare i meccanismi di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero, senza intervenire nelle scelte di politica industriale.

La maggior parte degli accordi, difatti, tratta le voci relative alla Cassa Integrazione Guadagni ed alle garanzie occupazionali, tipici istituti legati alle crisi aziendali e ai processi di riorganizzazione.

Con questa contrattazione il soggetto sindacale ha mirato, nel primo caso, a verificare le motivazioni del ricorso alla Cig e a definire le modalità dell'intervento e, nel secondo, a concordare garanzie di non licenziamento.

Analizzando, difatti, i dati riferiti alla gestione della crisi negli anni 2009-2010-2011 (*grafico 19*) si registra un notevole trend in salita della trattazione della materia negli accordi (da un 19% nel 2009 si passa ad 39% nel 2011)

*Grafico 19- Regolamentazione della materia "Gestione delle Crisi Aziendali"
(% sul totale complessivo degli accordi sottoscritti negli anni 2009-2010-2011)⁷*

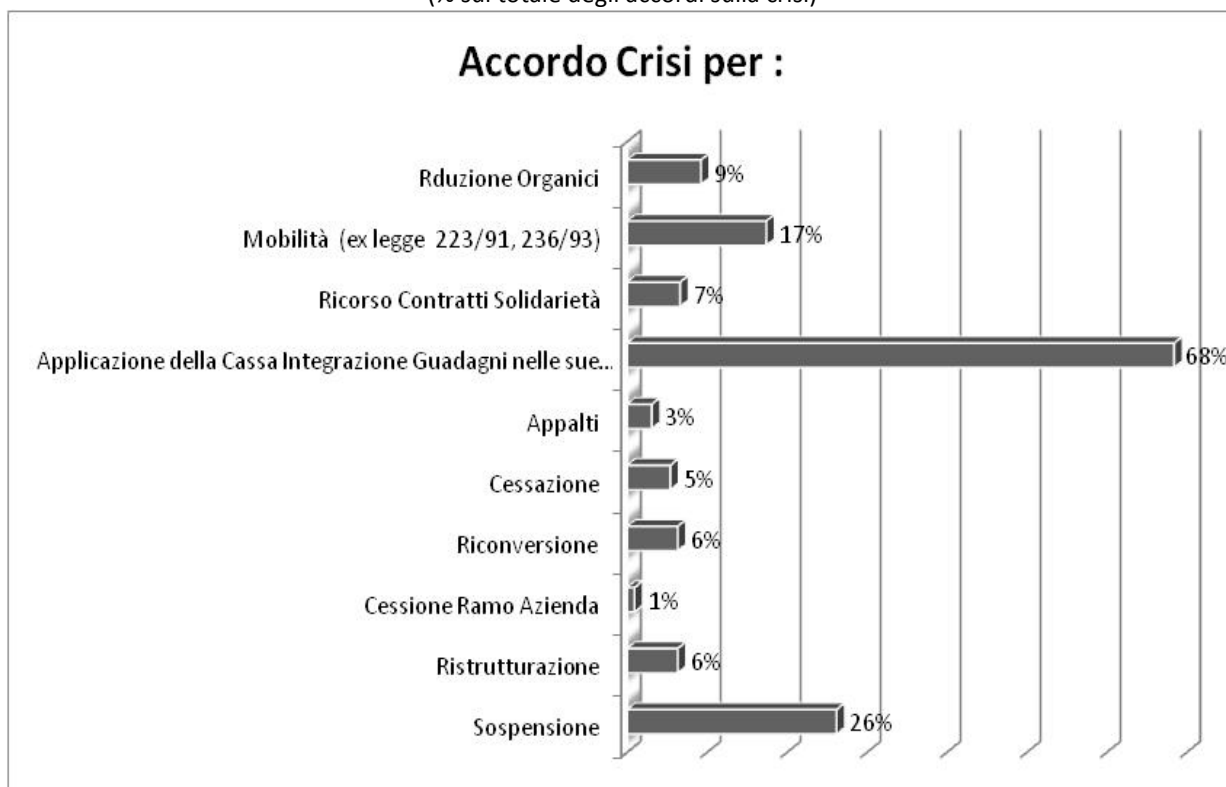


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

⁷ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011..

La voce maggiormente contrattata è la Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (68%) seguita dalle sospensioni temporanee di attività (26%), dal ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (17%) e dalla riduzione di organi (9%) (grafico 20).

Grafico 20-Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi"
(% sul totale degli accordi sulla crisi)



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

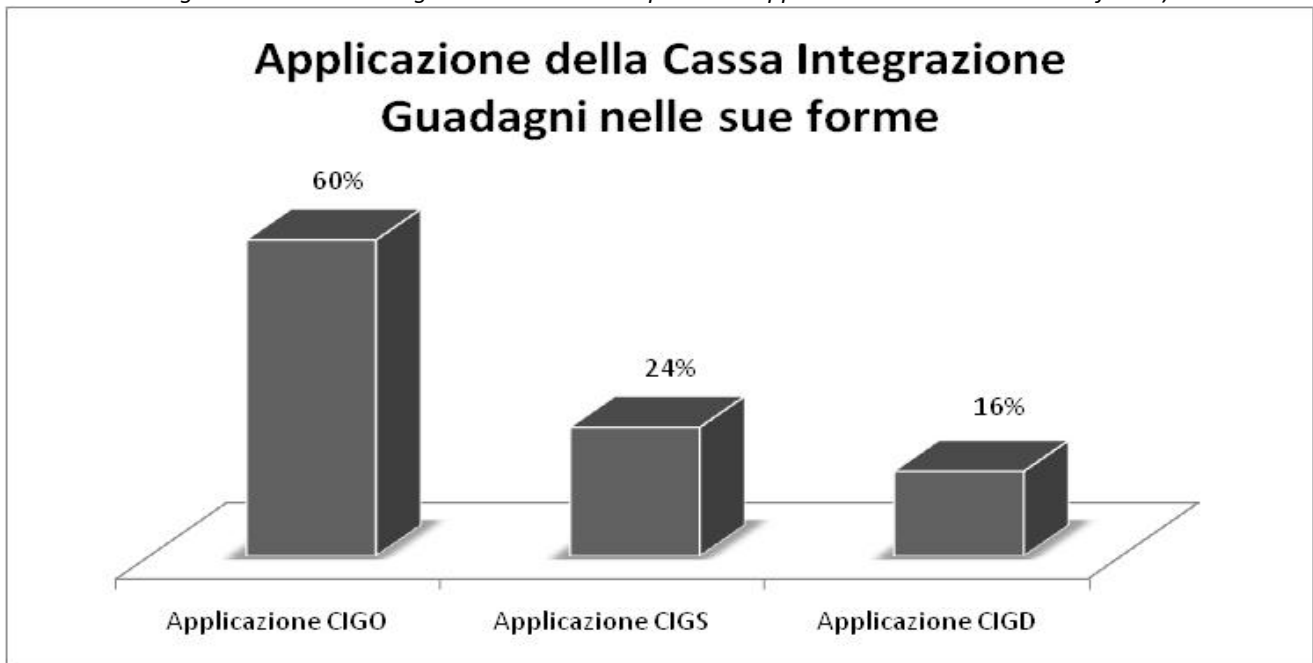
Gli elevati valori delle quattro sezioni, cassa integrazione guadagni, mobilità ex legge 223/91 e 236/93, sospensione temporanea di attività e riduzione di organici, vanno messi in relazione con il trend economico negativo che ha caratterizzato il sistema economico in questi anni e che ha generato pesanti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

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

Per quanto concerne l'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni nelle sue forme (66%), il 60% degli accordi ha negoziato il ricorso all'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, il

24% la Cassa Integrazione Straordinaria, il 16% la CIG in Deroga, strumento che ha permesso di assicurare una copertura in quei settori privi di ammortizzatori sociali collettivi (grafico 21).

Grafico 21- Presenza delle singole voci "ammortizzatori sociali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno previsto l'applicazione della CIG nelle sue forme)



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

Inoltre del 68% degli accordi che hanno negoziato la Cassa Integrazione guadagni nelle sue forme, il 48% ha previsto il meccanismo della CIG a Rotazione, il 58% l'anticipo del trattamento previdenziale a carico dell'azienda e solo un 5% un'integrazione del trattamento previdenziale.

Garanzie Occupazionali e forme di incentivazione per l'uscita dal MdL

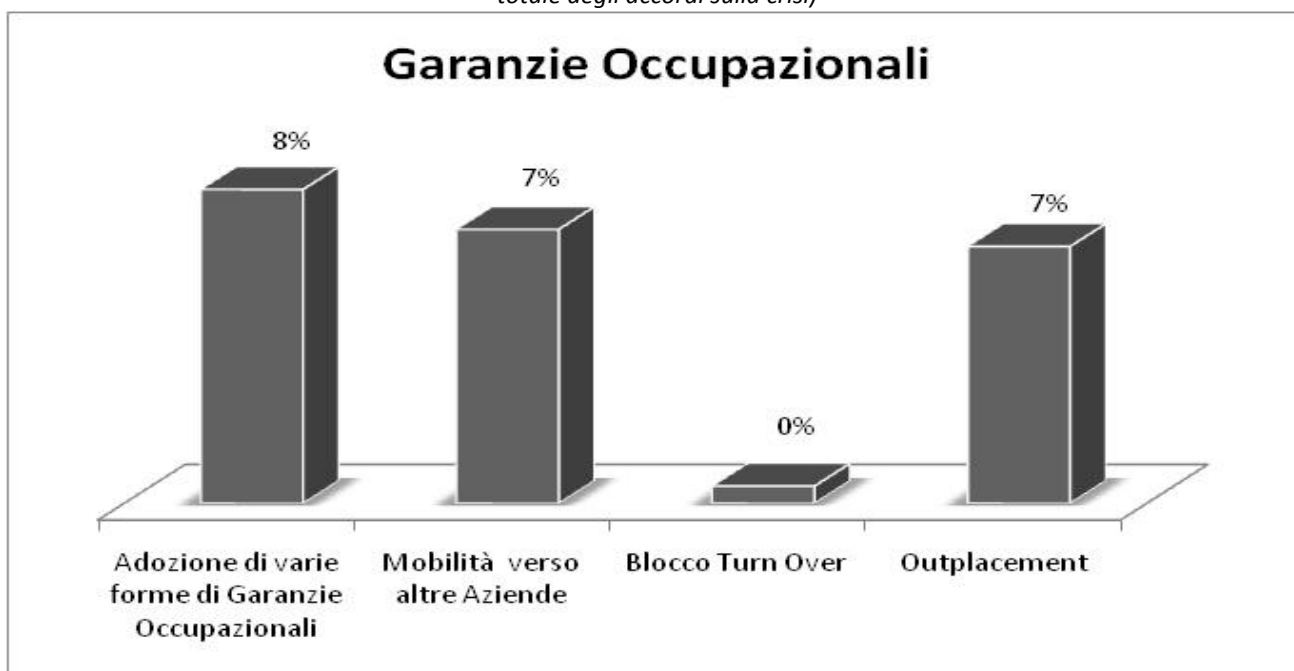
L'adozione di varie forme garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali in aziende in crisi (grafico 22) (nello specifico: trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, mobilità interna, riduzione degli orari per tutti a tutela del mantenimento dell'organico in forza all'azienda, trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente a qualità di socio-lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rientro dei lavoratori in azienda al termine del trattamento CIGS) sono previste nell' 8% degli accordi sulle gestioni delle "Crisi Aziendali".

Sempre a tutela dell'occupazione il 7% degli accordi c.d difensivi ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate nella gestione.

Un altro 7% degli accordi ha negoziato forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso iniziative di outplacement e/o formazione strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno, con l'obbligo dei lavoratori di avvalersi degli Uffici per l'Impiego

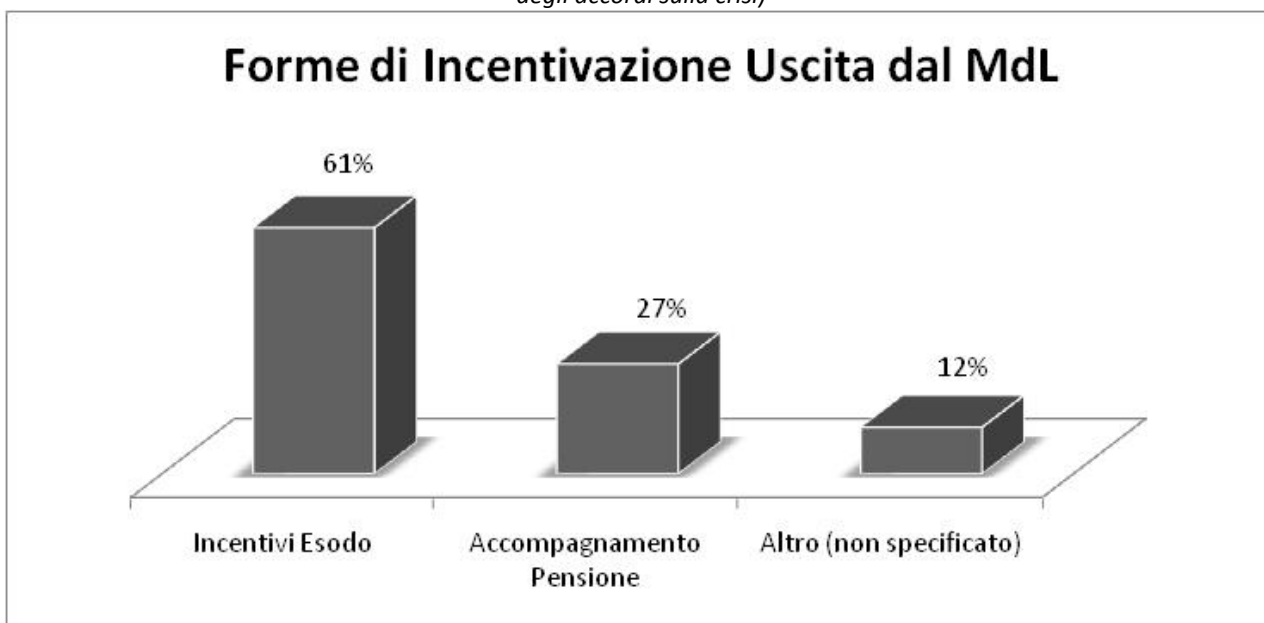
Al contrario nel 19% degli accordi sulla "Crisi" vengono, invece, negoziate forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro (grafico 23) (quali: incentivi all'esodo (61%) accompagnamento alla pensione (27%) e Altro (12%).

Grafico 22- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi)



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

Grafico 23- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi)



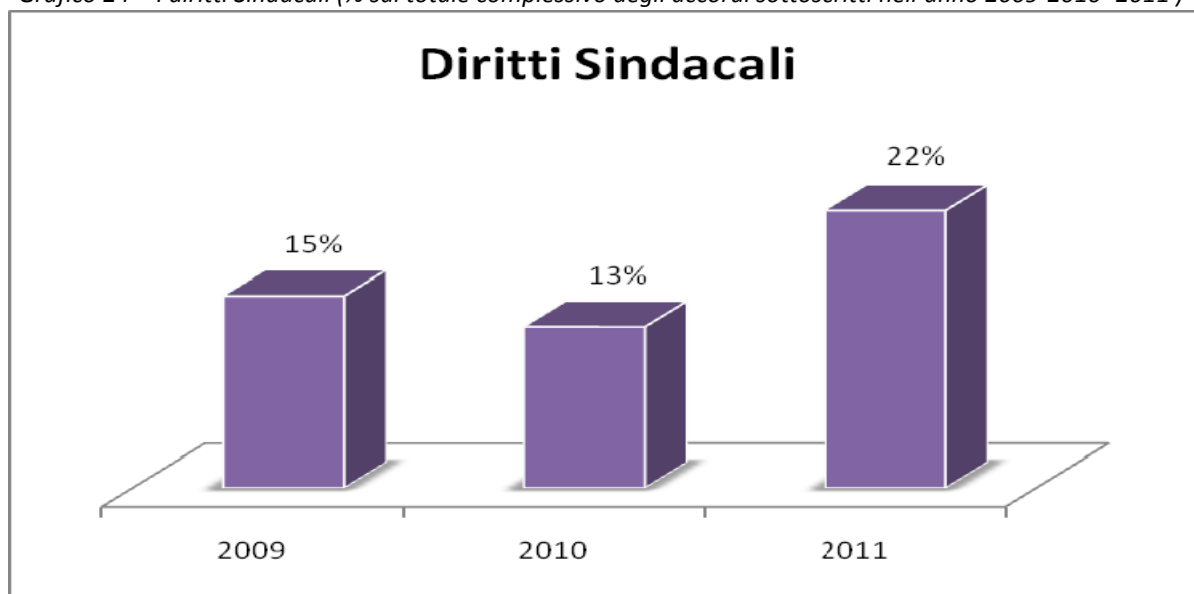
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Diritti Sindacali

Sempre in ordine di frequenza sulla ricorrenza di regolamentazione delle materie negli accordi, al terzo posto troviamo il tema dei diritti sindacali con il 22%.

Interessante è il trend di crescita della trattazione della materia dal 2009 al 2011 (*grafico 24*).

Grafico 24 - I diritti Sindacali (% sul totale complessivo degli accordi sottoscritti nell'anno 2009-2010- 2011)⁸

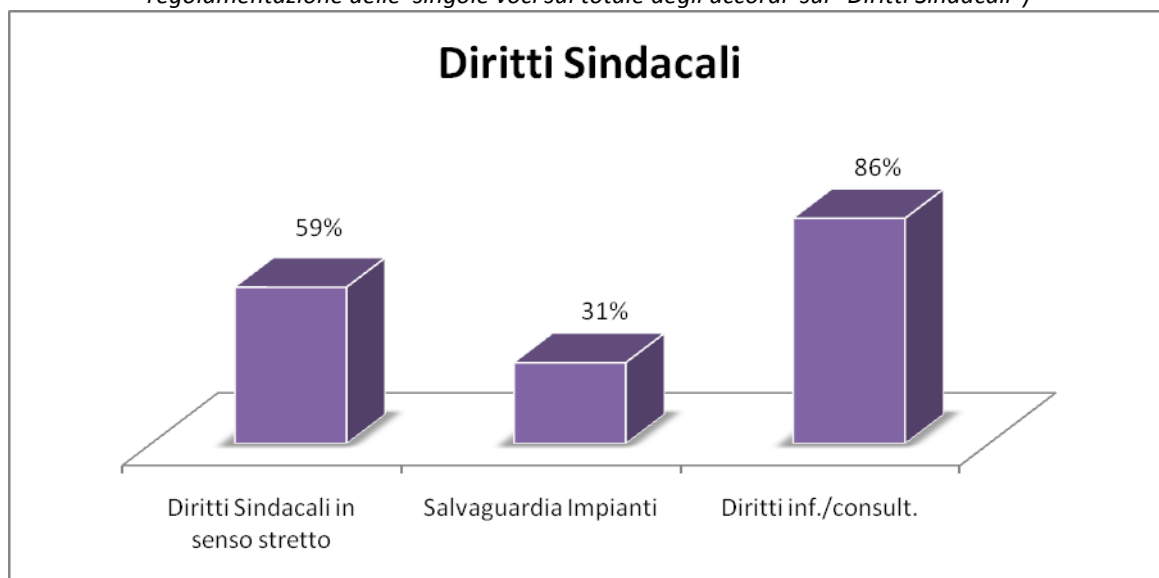


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Esaminando, nel dettaglio, le informazioni si può notare come in quest'area al primo posto si posizionano i diritti di informazione e consultazione (86%) seguiti dai diritti sindacali in senso stretto (59%) e la salvaguardia degli impianti con il 31% (*grafico 25*).

⁸ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011..

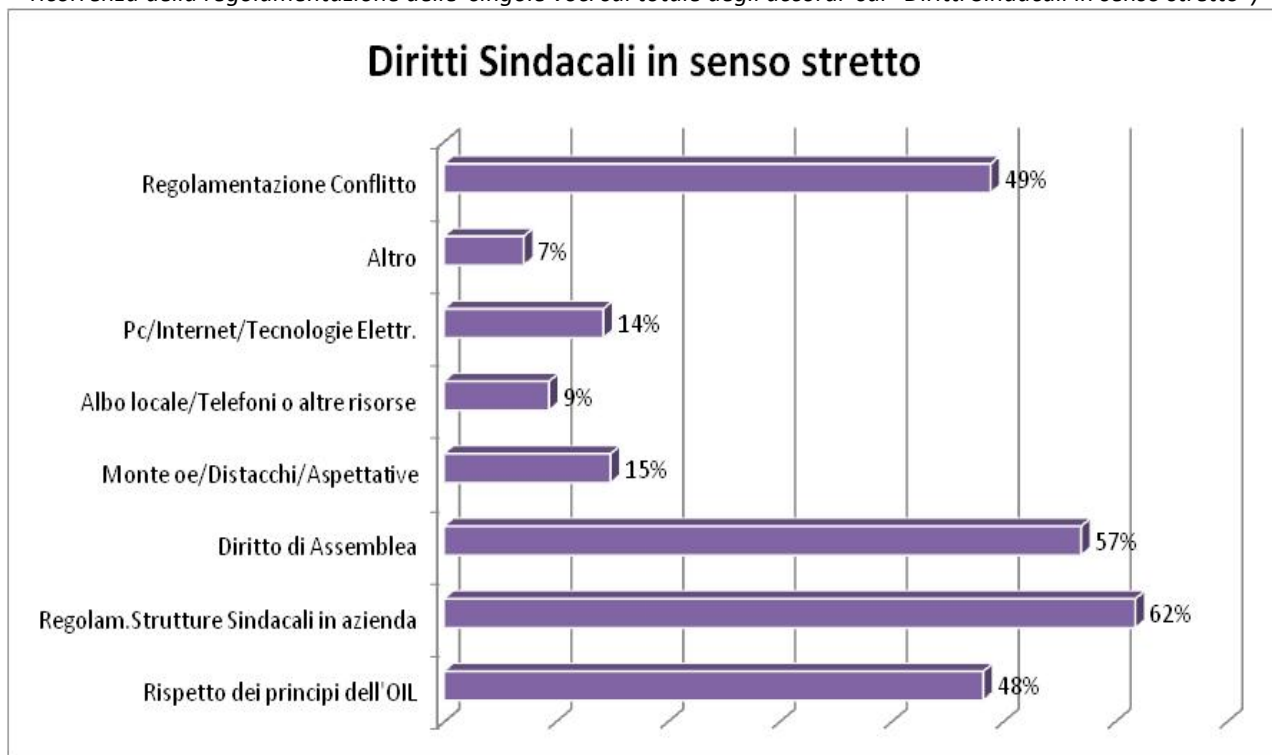
Grafico 25- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti Sindacali (%di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "Diritti Sindacali")



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

Analizzando nel dettaglio le singole voci ricorrenti nella regolamentazione dei diritti sindacali in senso stretto (59%), al primo posto troviamo la regolamentazione delle strutture sindacali aziendali con il 62% segue la regolamentazione del diritto di assemblea (57%). In percentuale inferiore la regolamentazione del conflitto (49%) e il rispetto dei principi dell'OIL (48%) (grafico 25- bis).

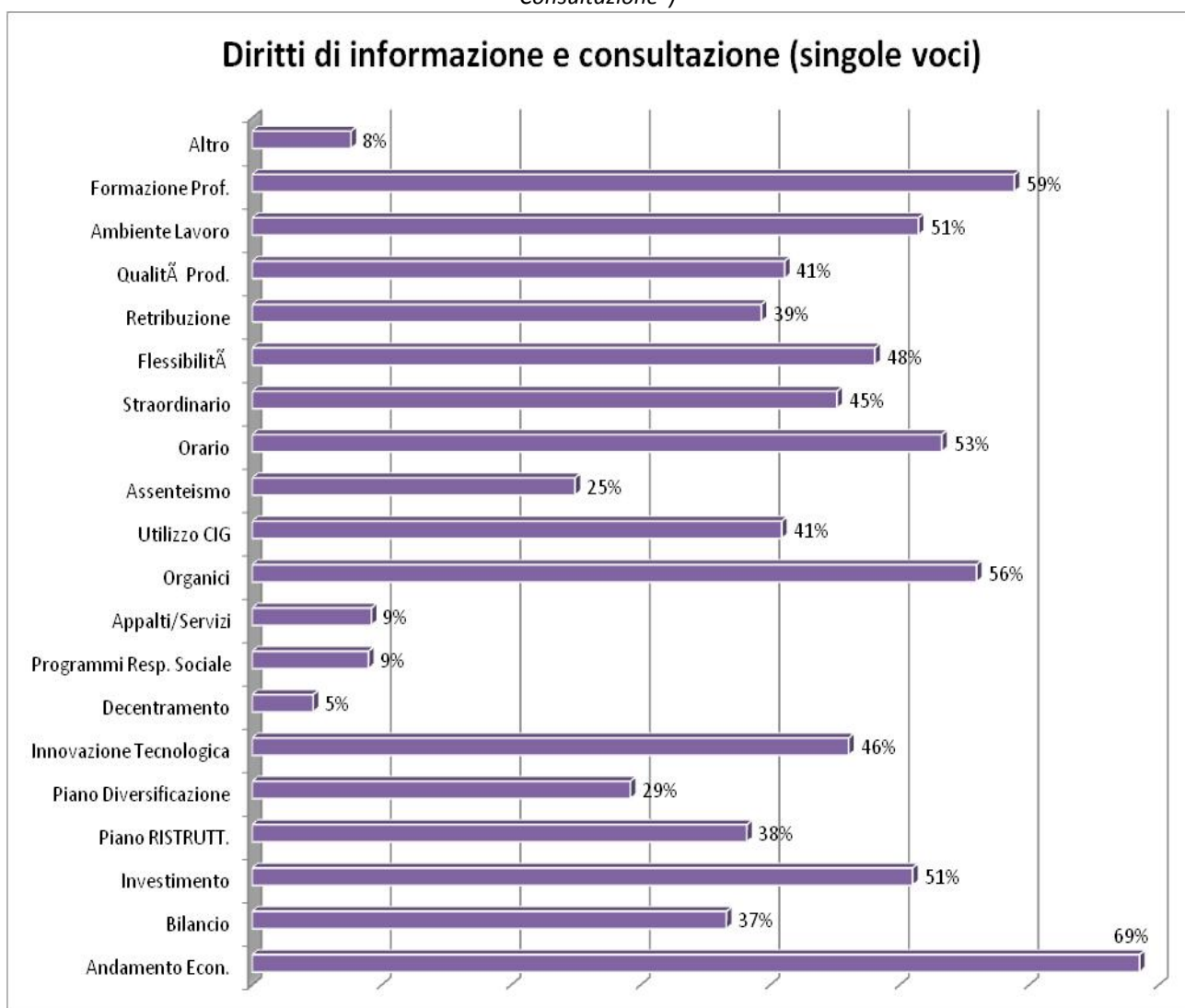
Grafico 25-bis - Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti Sindacali in senso stretto"(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "Diritti Sindacali in senso stretto")



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

Per quanto concerne invece la ricorrenza delle singole voci riguardante i diritti d'informazione e consultazione (86%) (grafico 26) al primo posto con il 69% l'informativa sull'andamento economico e produttivo dell'azienda, mentre bisogna scendere al 6°posto (46%) prima di sentire parlare di informazione e consultazione sui piani di innovazioni aziendali, all'11° (38%) per leggere "ristrutturazione", al 13° (29%) per "diversificazione".

Grafico 26- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritti di informazione e Consultazione" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sui "Diritti di informazione e Consultazione")



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

Orario di lavoro

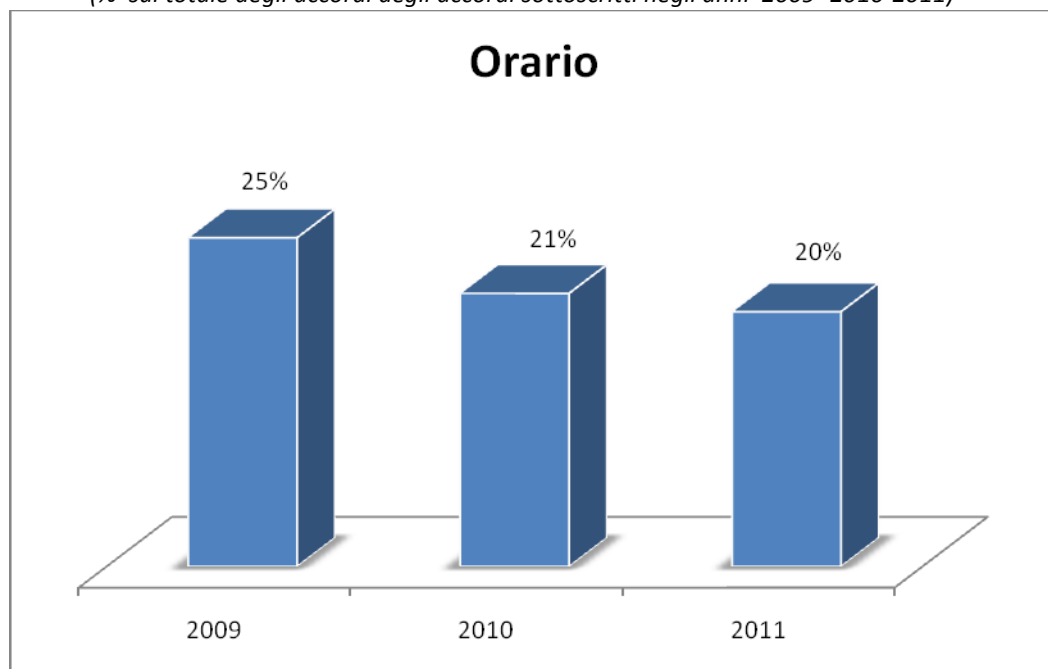
A parità di percentuali con i Diritti Sindacali troviamo l'Orario di lavoro negoziato nel 22% degli accordi nelle sue diverse articolazioni.

Tale percentuale mostra, nel complesso ed in modo univoco, come l'orario mantenga il proprio ruolo nell'ambito della produzione contrattuale di 2° livello (*grafico 27*).

Dall'analisi dei dati, è dato desumere come, anche nei processi negoziali a livello decentrato, alla materia sia concesso – quanto meno sotto l'aspetto quantitativo- uno spazio consono all'importanza che essa riveste per la determinazione degli assetti organizzativi e per la pianificazione dei sistemi produttivi, in un contesto caratterizzato dall'ampio ricorso, da parte delle aziende, a processi di ristrutturazioni e riconversione aziendale e al ricorso agli ammortizzatori sociali.

La contrattazione sull'orario è indispensabile in vista dell'adeguamento dei ritmi di lavoro alle diverse e mutevoli esigenze organizzative e tecnico-produttive delle aziende.

*Grafico 27 – Presenza dell'area "Orario di lavoro"
(% sul totale degli accordi degli accordi sottoscritti negli anni 2009 -2010-2011)⁹*

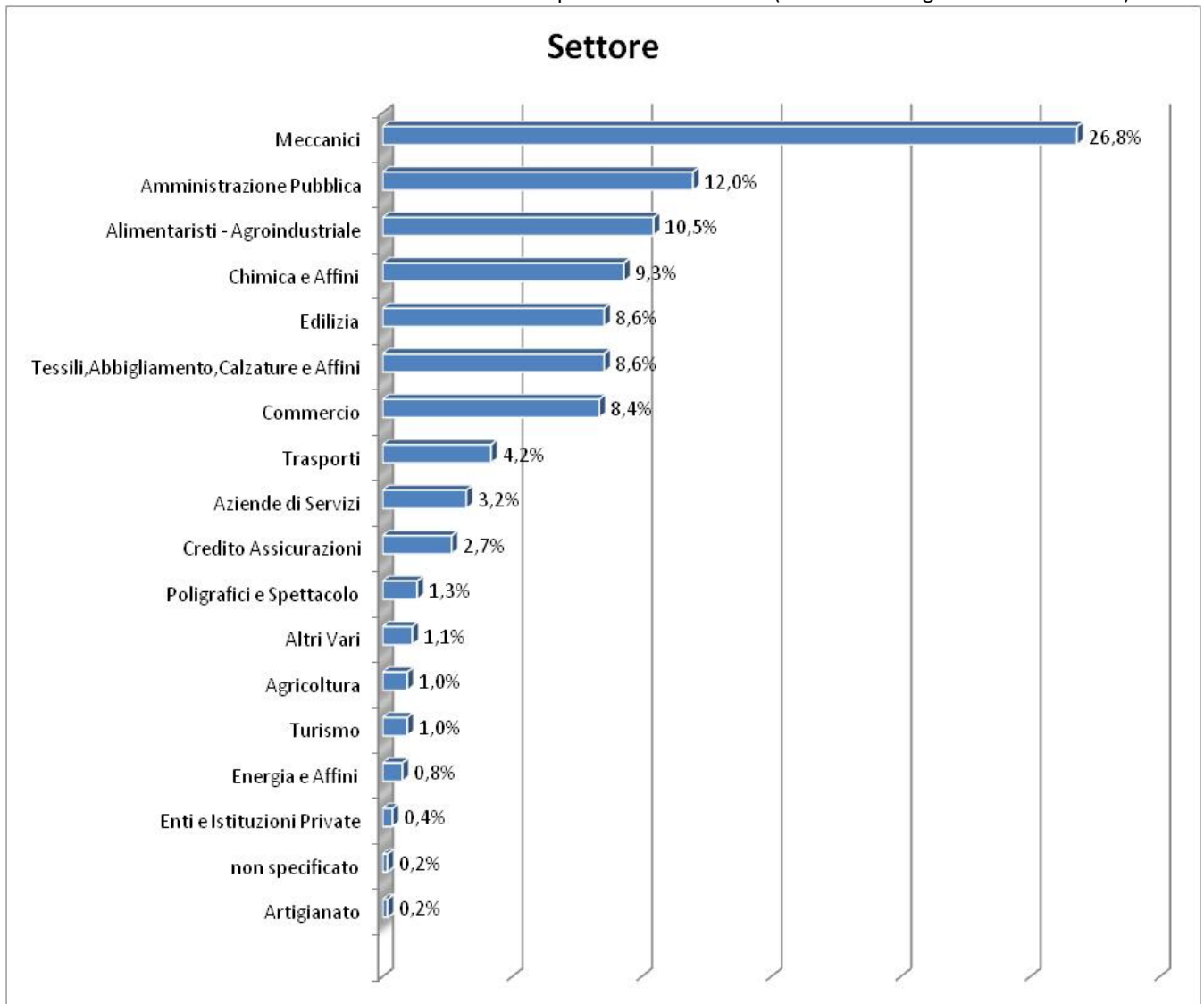


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

⁹ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Analizzando i dati disaggregati per categoria contrattuale (*grafico 28*), in particolare la materia risulta maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (circa il 27%), Amministrazione Pubblica (12%), Alimentaristi-Agroindustria (10%), Chimici (9%) Edilizia, Tessili e Commercio (8%). A seguire quelli stipulati negli altri settori.

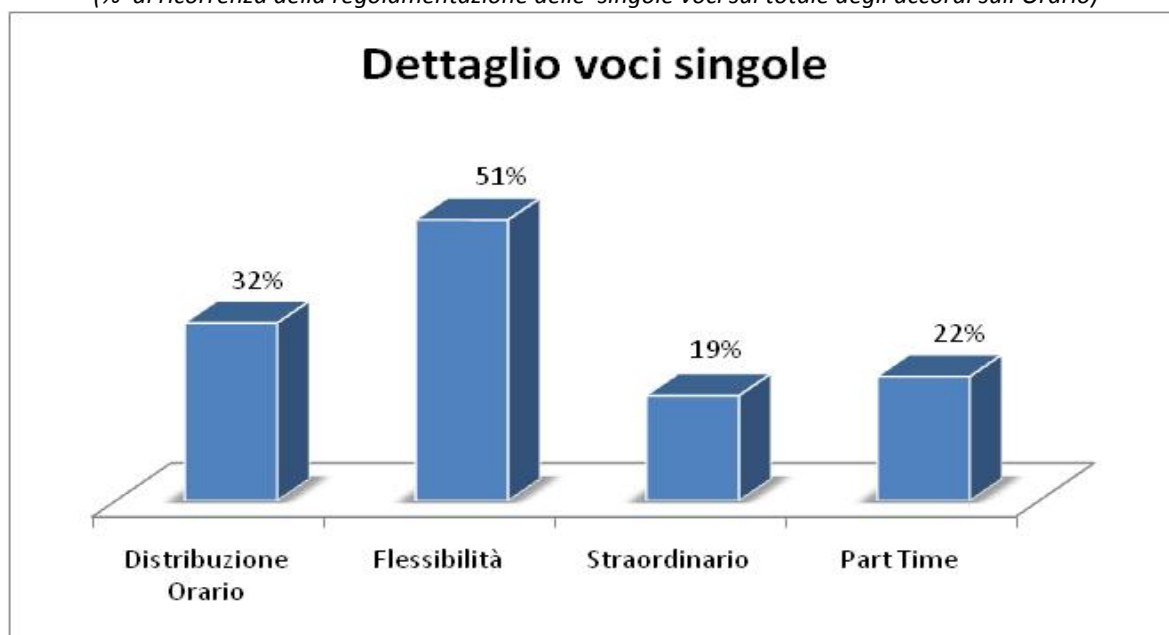
Grafico 28– Presenza dell’area “Orario di lavoro” per variabili settoriali (% sul totale degli accordi sull’orario)



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

Entrando nel dettaglio delle singole voci di cui si compone l’area Orario (*grafico 29*): Flessibilità (51%), Distribuzione dell’orario (32%), Part-time (29%) Straordinario (22%), va notato come alcune sezioni siano maggiormente contrattate rispetto ad altre.

Grafico 29- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Orario)



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

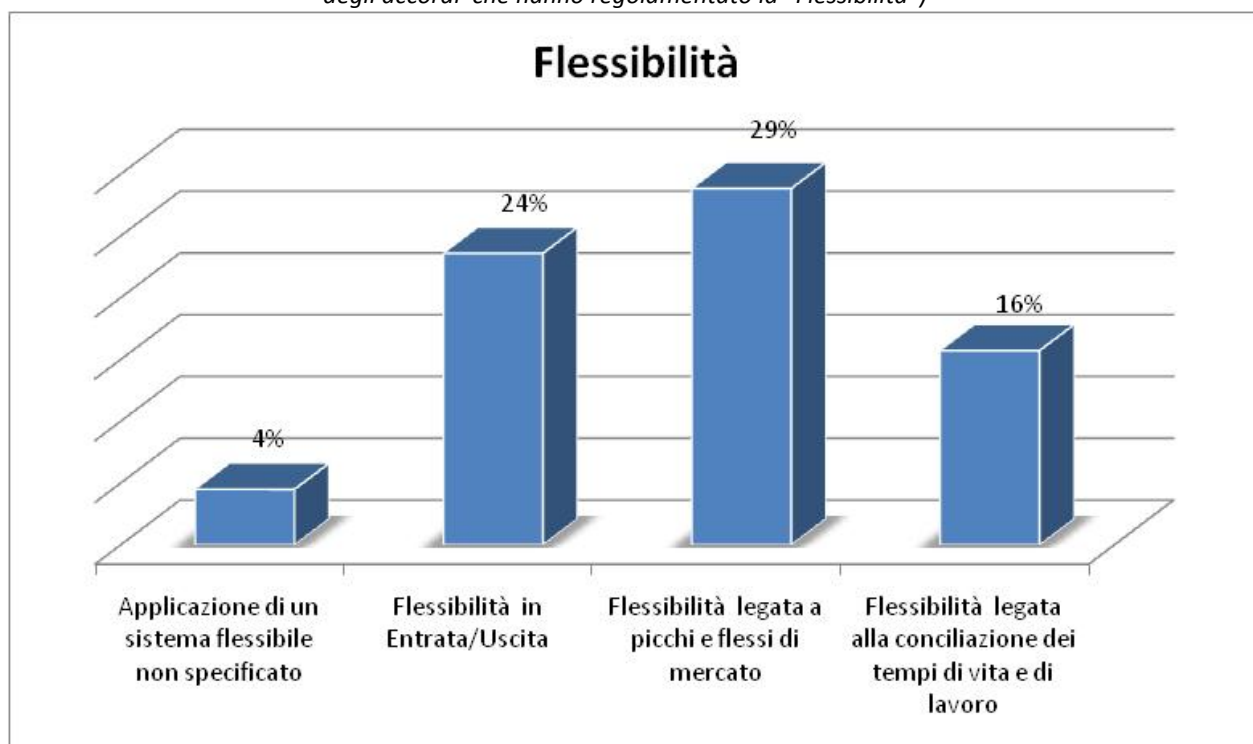
Flessibilità oraria

Nella prima di tali sezioni, troviamo la Flessibilità con il 51%.

Nella sezione rientrano gli accordi relativi all'applicazione in azienda di periodi di flessibilità (4%), quelli dove sono previste fasce di orario elastiche per l'entrata e l'uscita, comprensive di eventuali opzioni di recupero e/o accantonamento delle ore (24%), quelli relativi all'incremento delle ore lavorate e/o numero dei turni in periodi di punta (29%), quelli legati ai tempi di vita e di lavoro che si attestano al 16% (grafico 30).

Tali strumenti – la cui attuazione può determinare anche fenomeni di diversificazione e "personalizzazione" dell'orario di lavoro all'interno di una stessa azienda - rispondono evidentemente alle esigenze aziendali di rendere più flessibile la prestazione di lavoro per far fronte, anche attraverso un utilizzo ottimale degli impianti, alle variazioni della domanda. Al tempo stesso, peraltro, la redistribuzione multiperiodale dell'orario si pone come valida scelta rispetto al ricorso alla Cig (oltre che allo straordinario), consentendo così di modulare la produzione pur garantendo gli interessi, collettivi e dei singoli lavoratori, alla conservazione di un'effettiva stabilità occupazionale.

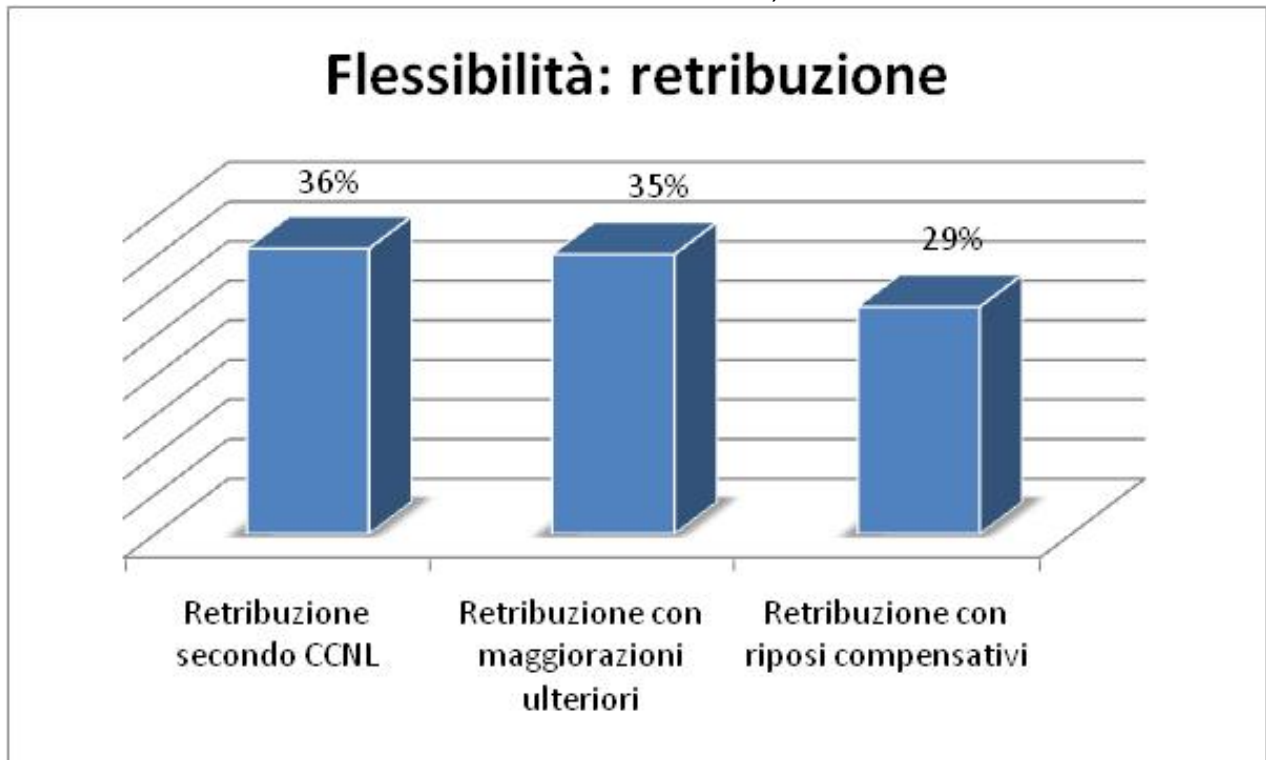
Grafico 30- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario " (% di ricorrenza delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato la "Flessibilità")



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

Per quanto concerne le regole di retribuzione delle ore eccedenti in regime di flessibilità solo la metà degli accordi (51%) ha disposto in materia di retribuzione della flessibilità e per la maggior parte prevedendo delle retribuzioni con maggiorazioni ulteriori rispetto a quanto stabilito dal CCNL applicato (36%). Rilevante la percentuale degli accordi che prevedono, come retribuzione delle ore eccedenti l'orario di lavoro, la variabile dei riposi compensativi (29%) (grafico 31).

Grafico 31- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario" (% delle singole voci sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



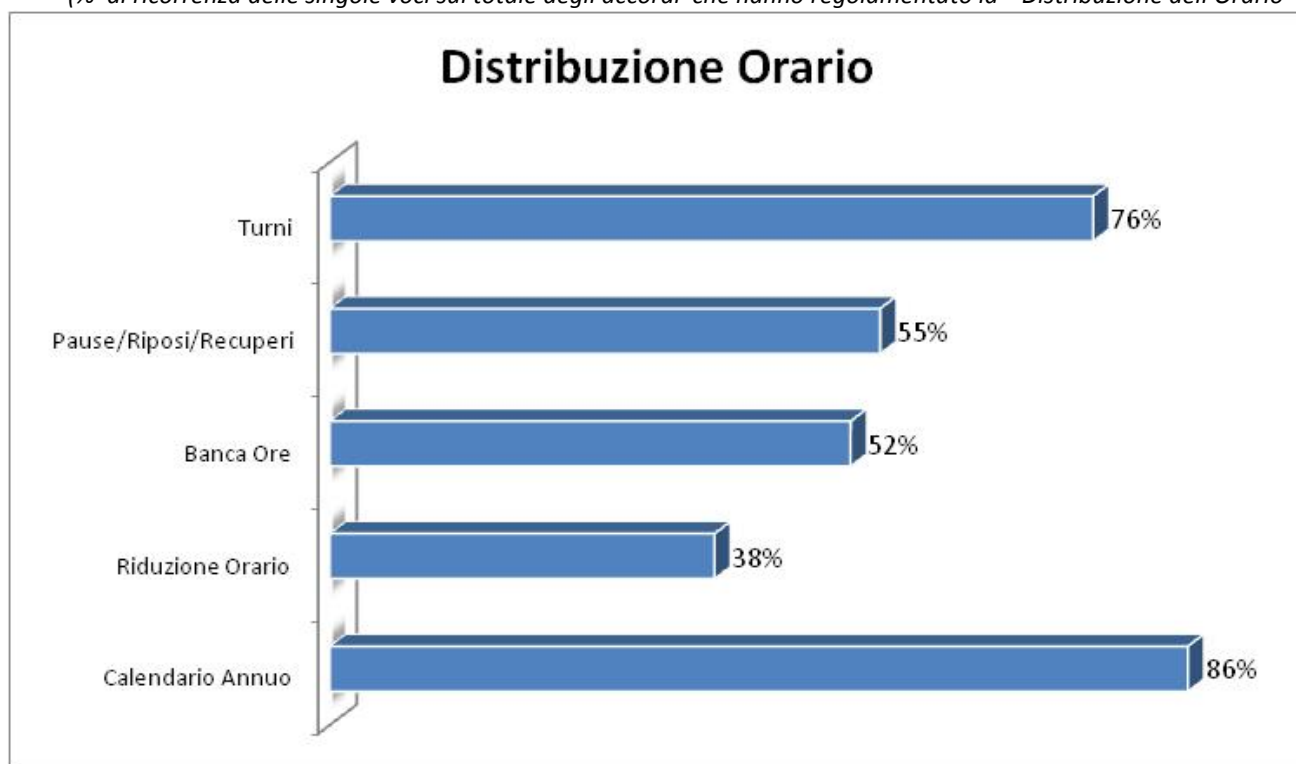
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Distribuzione dell'orario di lavoro

La seconda delle sezioni dell'orario maggiormente contrattata è la distribuzione dell'orario con il 32%. Rientrano in tale sezione tutti gli accordi attinenti alla determinazione dei c.d. calendari annui (86%), alla ridefinizione dell'assetto turni (76%), alla definizione dei tempi di pausa e recupero (55%), alla Banca ore (55%), nonché all'attuazione di riduzione di orario (38%) (grafico 32).

Questa sezione risulta la seconda maggiormente contrattata negli accordi sull'orario, pur non rivestendo, nella concreta articolazione e flessibilizzazione del tempo di lavoro, un rilievo pari a quello di altre materie.

Grafico 32- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario"
 (% di ricorrenza delle singole voci sul totale degli accordi che hanno regolamentato la "Distribuzione dell'Orario")



Dati

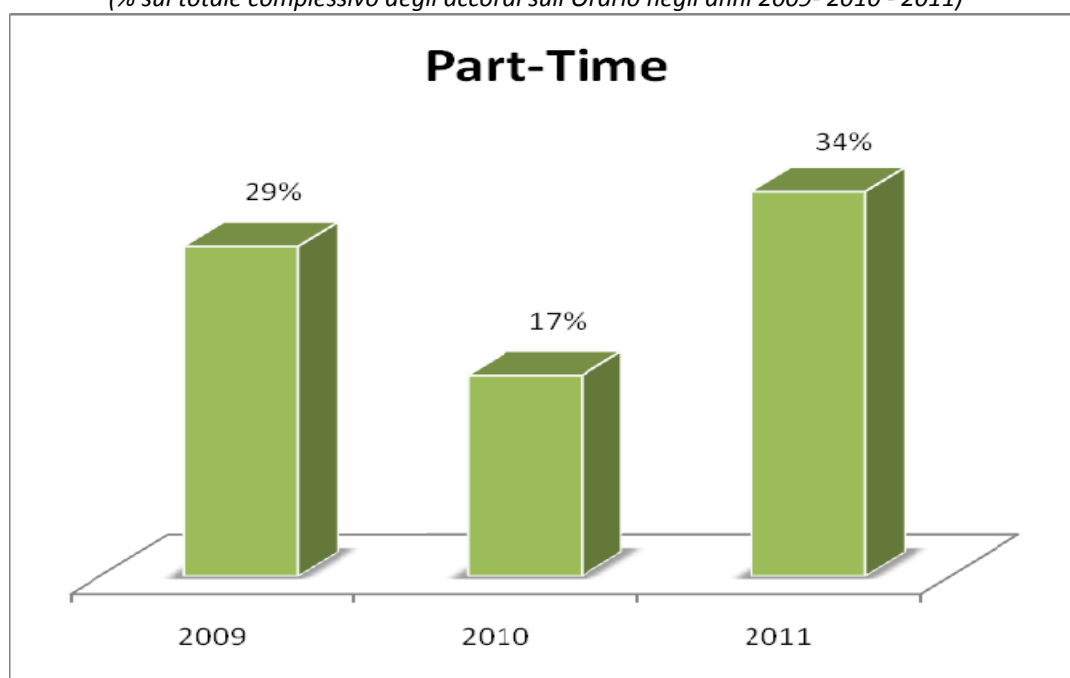
OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Part-Time

Al terzo posto in ordine di contrattazione della materia "Orario" nei singoli accordi vi è il Part-Time: un utile strumento di flessibilizzazione della prestazione lavorativa in risposta alle esigenze sia delle imprese che di determinate fasce di lavoratori.

Il dato crescente della regolazione del part-time, negli anni presi a riferimento (*grafico 33*), può essere in sintonia con l'andamento recessivo dell'economia italiana, caratterizzato da un rallentamento della crescita sia della produzione che delle ore effettivamente lavorate.

Grafico 33- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Orario"
(% sul totale complessivo degli accordi sull'Orario negli anni 2009- 2010 - 2011)¹⁰



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

Straordinario

All'ultimo posto in tema di materie maggiormente contrattate dell'area Orario si posiziona lo Straordinario. La contrattazione sul prolungamento dell'orario di lavoro si attesta al 19% sul totale degli accordi che hanno trattato la materia. Tuttavia, va notato che la reale portata della contrattazione di 2° livello sullo straordinario andrebbe vista alla luce di dati più qualitativi che quantitativi, scendendo quindi nel merito del contenuto regolativo dell'accordo e valutando l'ampiezza dello spazio lasciato alle decisioni autonome e quindi all'area discrezionale delle aziende, spazio che, fatta salva la necessità di una comunicazione successiva, appare comunque garantito, sia pure a certe condizioni.

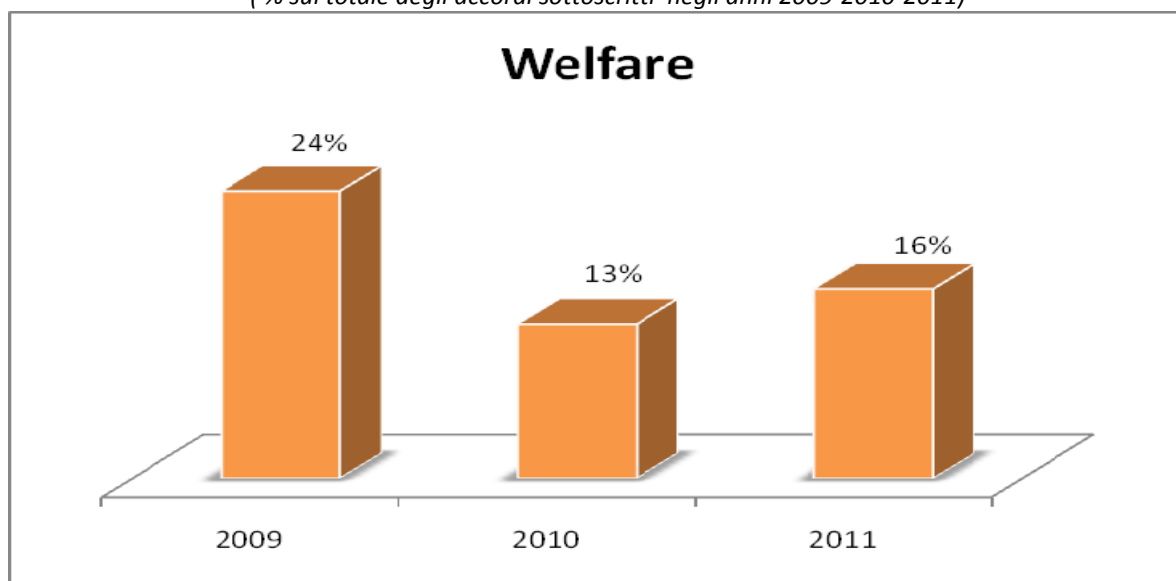
¹⁰ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011..

Welfare Integrativo

Sempre in ordine di frequenza sulla ricorrenza di regolamentazione delle materie negli accordi, segue la tematica del Welfare integrativo (18%).

Rispetto al 2009 (*grafico 34*) si registra un forte calo della percentuale di ricorrenza della materia negli accordi: si passa da un 24% nel 2009 fino ad arrivare ad un 16% nell'anno 2011.

Grafico 34- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo" (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-2010-2011)¹¹

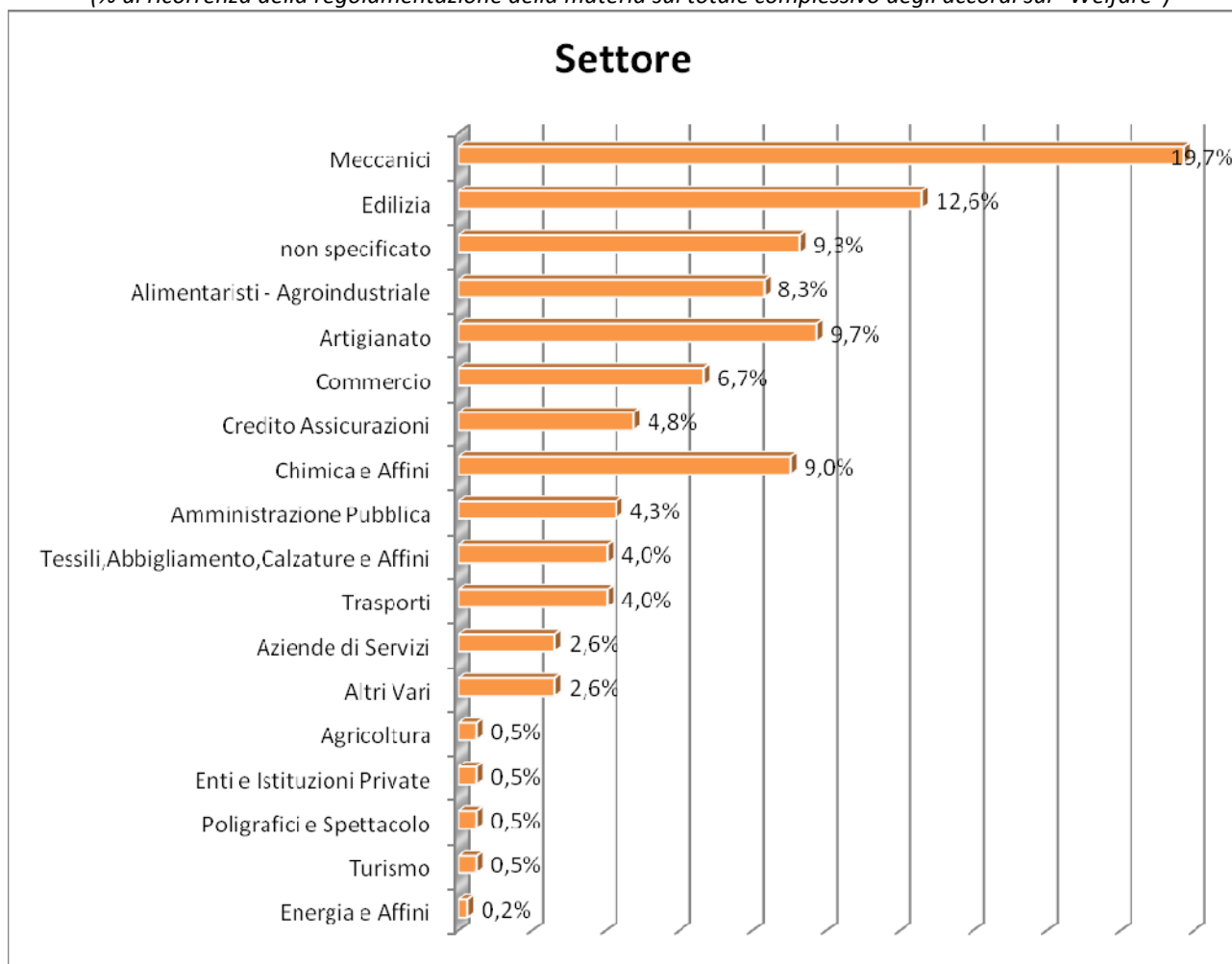


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Analizzando i dati disaggregati per categoria contrattuale (*grafico 35*), in particolare la materia risulta maggiormente contrattata nei settori dei Metalmeccanici (circa un 20%), Edilizia (circa il 12%), Chimici, Alimentaristi (9%). A seguire quelli stipulati negli altri settori.

¹¹ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Grafico 35- Welfare Integrativo/ ripartizione settoriale
 (% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale complessivo degli accordi sul "Welfare")

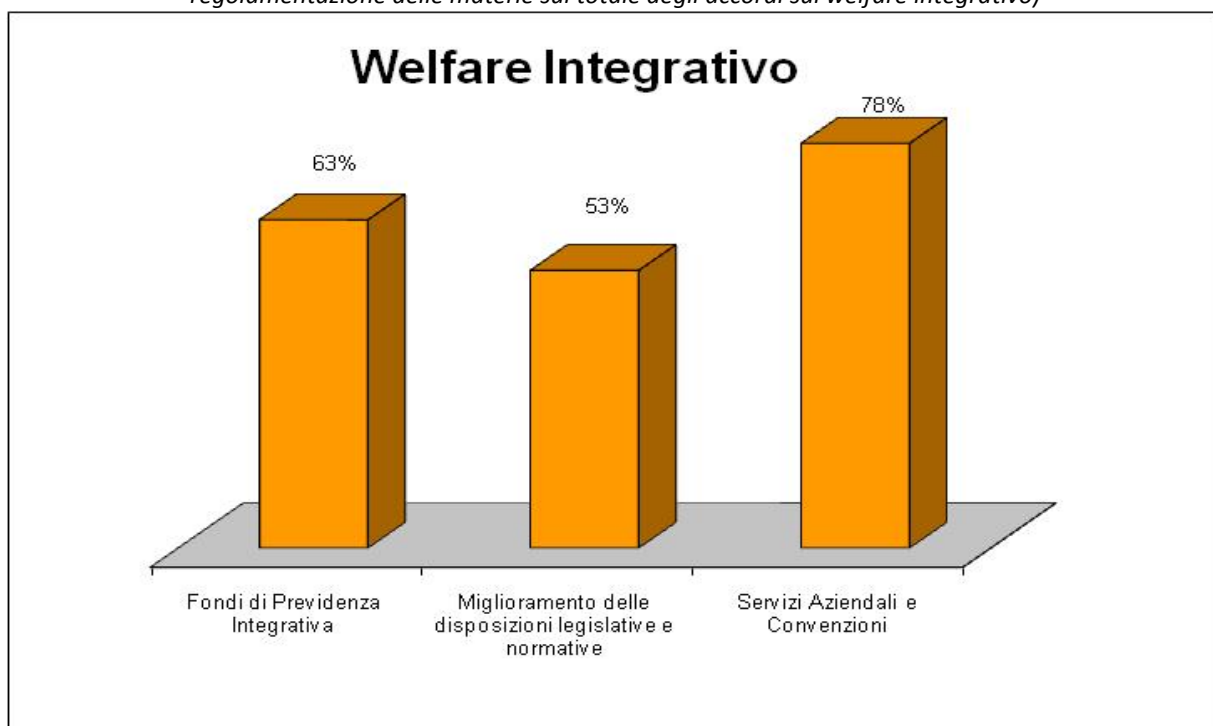


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Per comodità di analisi abbiamo raggruppato le singole materie inerenti l'istituto contrattuale del welfare integrativo in tre macro aree: fondi di previdenza integrativa, miglioramento, rispetto alla legislazione vigente, riguardo ad alcune materie del welfare contrattuale e Servizi aziendali e Convenzioni.

La macro-area maggiormente ricorrente nella sua regolamentazione sul totale degli accordi sul welfare sono i Servizi Aziendali e l'attivazione di Convenzioni (78%) seguita dall'attivazione di Fondi di Previdenza Integrativa (63%) e, in ultimo, le disposizioni di miglioramenti, rispetto alla legislazione vigente, riguardo ad alcune materie del welfare contrattuale (53%) (grafico 36).

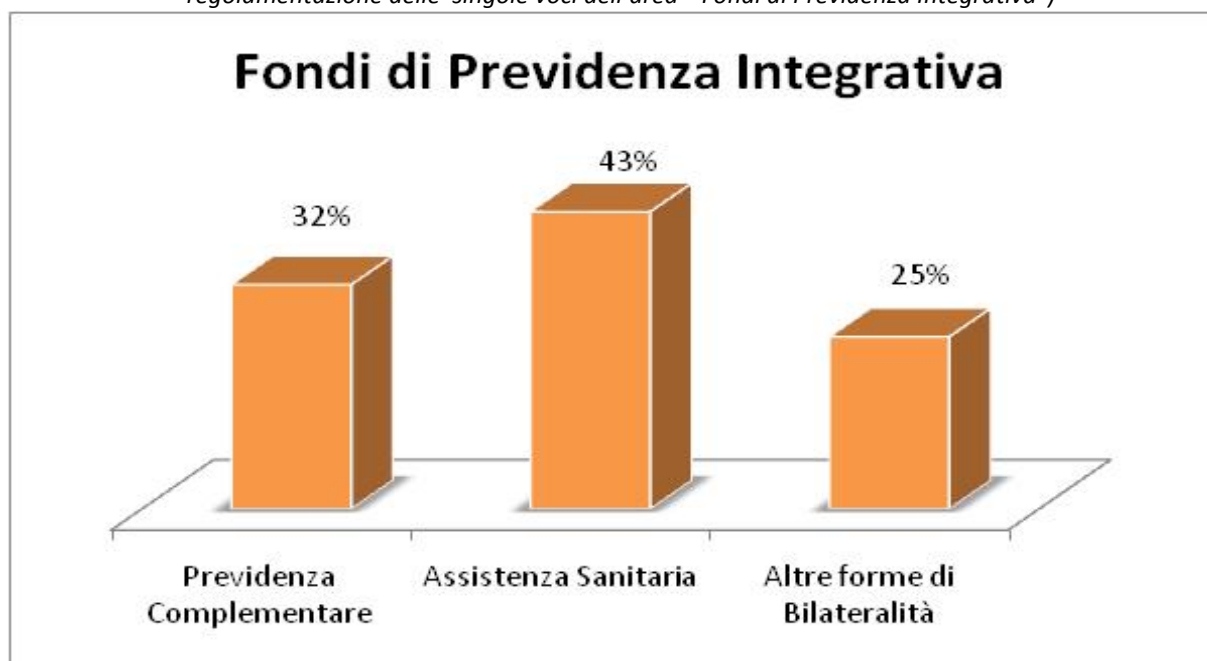
Grafico 36- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo" (% di ricorrenza della regolamentazione delle materie sul totale degli accordi sul welfare integrativo)



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

Analizzando i dati delle tre macro-aree singolarmente, la percentuale di ricorrenza più alta della regolamentazione delle singole voci afferenti l'area "Fondi di Previdenza Integrativa" è l'Assistenza Sanitaria Integrativa (43%) seguita dalla Previdenza Complementare (32%) e dalle altre forme di bilateralità (25%) (grafico 37).

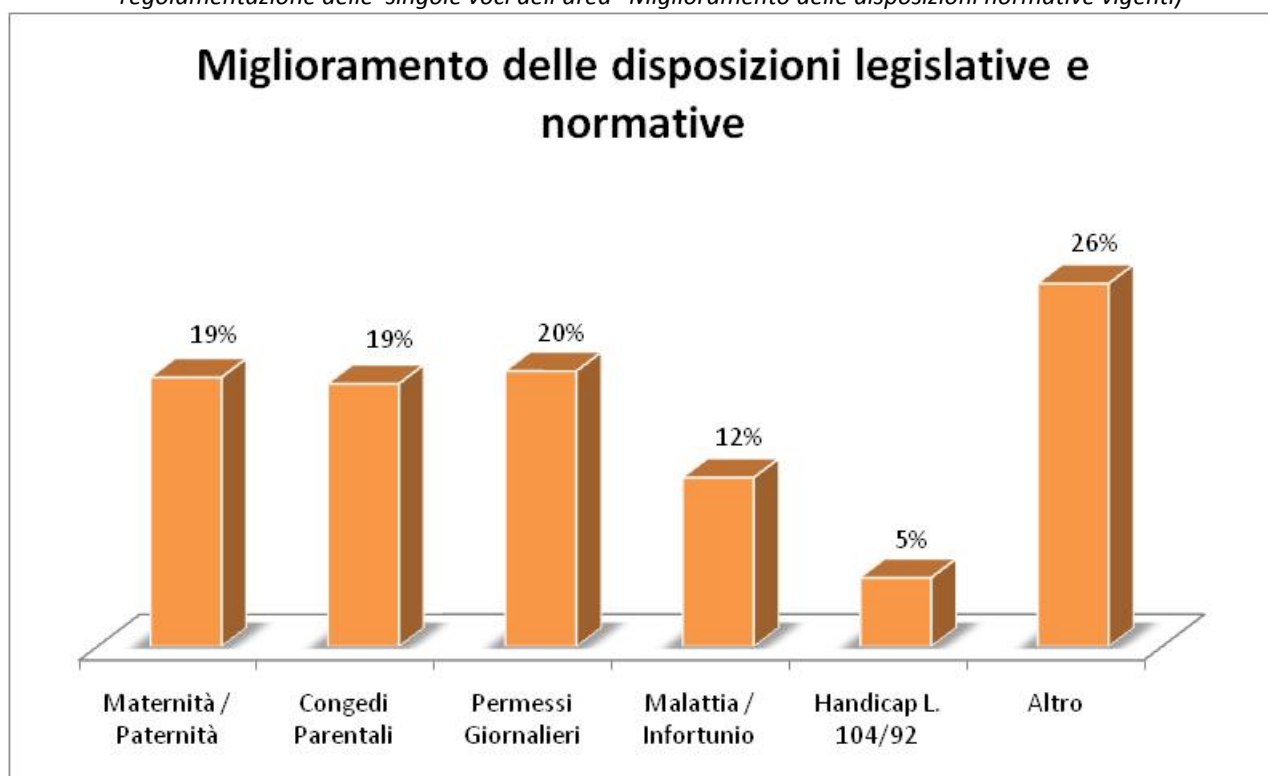
Grafico 37- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Welfare Integrativo" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci dell'area "Fondi di Previdenza Integrativa")



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

Per quanto concerne le disposizioni che apportano progressi e condizioni di miglior favore rispetto alle specifiche norme contrattuali e legislative (*grafico 38*) la percentuale di ricorrenza più alta, sul totale degli accordi che hanno indicato il dato, è quella dei “permessi” sia per visite mediche che per esigenze di decessi, nascite e malattie dei figli (20), dei congedi parentali e maternità/paternità, rispettivamente il 19%. Un 26% non specifica il dato.

Grafico 38- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all’area “Welfare Integrativo” (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci dell’area “Miglioramento delle disposizioni normative vigenti)



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

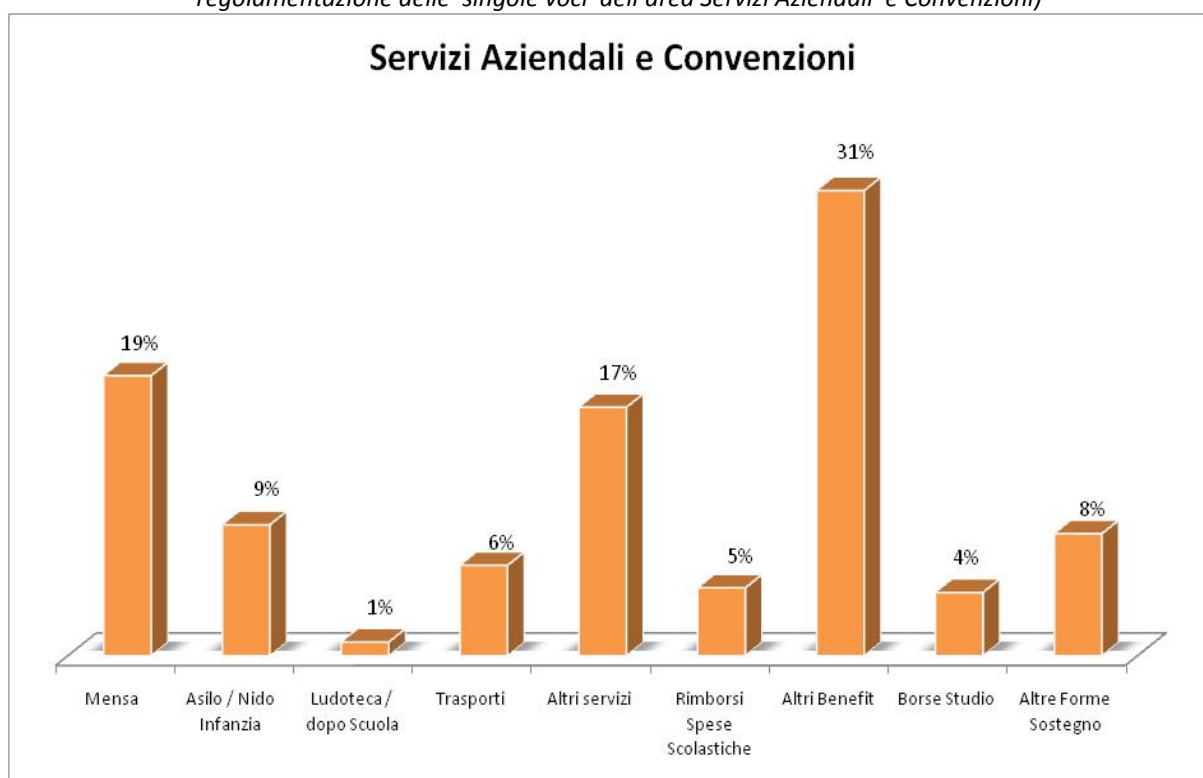
Il confronto e gli ambiti di scambio negoziale hanno generato, inoltre, condizioni di miglior favore rispetto alle norme contrattuali nazionali e anche miglioramenti sostanziali e qualitativi anche su altri diversi argomenti con le imprese.

Per quanto concerne i Servizi aziendali e Convenzioni (*grafico 39*) la percentuale di ricorrenza della regolamentazione della materia interessa l’erogazione di una serie di benefit a favore del lavoratore (31%) (dove l’interesse maggiore si concentra a negoziare l’erogazione dei “ticket pasti”, a concordare tariffe agevolate su beni di utilità generale -energia, banche, telefonia, farmacie-, ad erogare buoni carburante e carrello della spesa). Segue in ordine di trattazione della

materia il servizio mensa (19%) altri servizi (17%) (*quali*: le cure termali e i Centri estivi e ricreativi), i servizi dell’asilo/nido d’infanzia (9%) e altre forme di sostegno al reddito (8%) (*quali*: anticipo TFR, fondo di garanzia per il microcredito, servizi alla persona quali visite mediche gratuite e/o rimborsate, alloggio di cantiere, patrocinio legale gratuito).

Bassa la percentuale di trattazione riguardante i rimborsi per le spese scolastiche e i contributi per la retta degli asili nidi (5%) come anche quella delle borse di studio per i figli dei lavoratori (4%).

Grafico 39- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all’area “Servizi aziendali e convenzioni” (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci dell’area Servizi Aziendali e Convenzioni)



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

Formazione Professionale

Al 15% la percentuale degli accordi che dispongono in materia di Formazione Professionale, con un calo di 3 punti percentuali negli anni presi a riferimento (*grafico 40*).

*Grafico 40- La Formazione Professionale
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi negli anni 2009-2011)¹²*



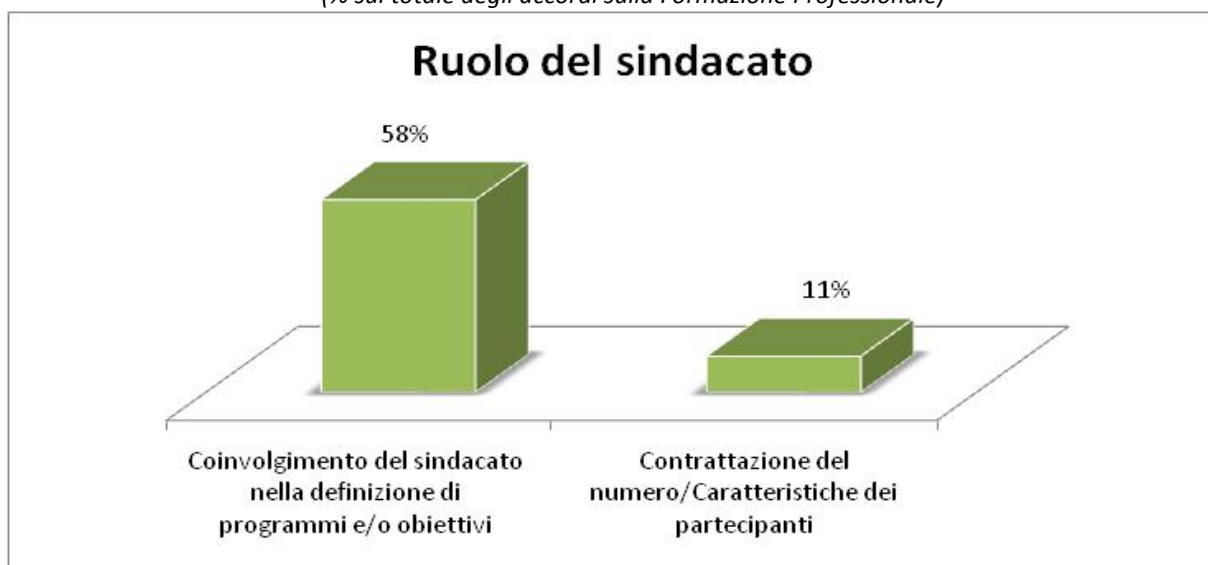
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

In circa la metà di questi accordi si registra una notevole partecipazione e coinvolgimento del sindacato nella definizione dei programmi ed obiettivi dei percorsi formativi che vengono attivati in azienda (58%) (*grafico 41*).

Minore è, invece, il coinvolgimento del sindacato nella scelta del target di riferimento (11% del 15%).

¹² Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Grafico 41- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi sulla Formazione Professionale)

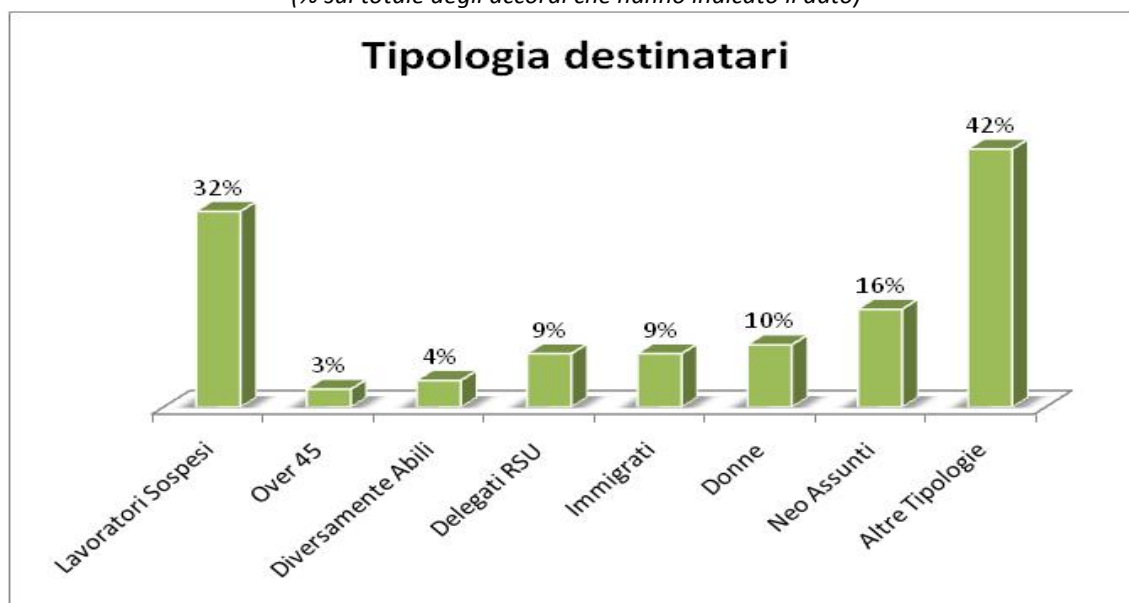


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Solo il 20% (del 15%) degli accordi che hanno disciplinato la formazione professionale in azienda hanno indicato il dato riferito ai destinatari della formazione in azienda.

Dall'analisi emerge come i destinatari sono scelti perlopiù dai datori di lavoro e riguardano, nella maggioranza dei casi, lavoratori sospesi dal lavoro a causa di processi di ristrutturazione e/o riconversione aziendali (32% del 20%), seguiti da neo assunti (16% del 20%) donne (10% del 20%). Un 42% (sempre del 20%) riguarda altre tipologie (responsabili di sicurezza, lavoratori coinvolti nel Telelavoro, lavoratori con contratto di solidarietà, lavoratori percettori di sostegno al reddito) (grafico 42).

Grafico 42- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Per quanto attiene al contenuto della formazione, solo il 38% degli accordi sulla formazione professionale indica il dato. Di questo maggiore è la percentuale di negoziazione di percorsi formativi sulla Riquilificazione Professionale (25%) e percorsi di Riquilificazione a seguito dell'introduzione in azienda di nuove tecnologie (17%). Seguono, in ordine, percorsi formativi riguardanti il tema dell'Ambiente, Salute e Sicurezza (13%), e percorsi di formazione di base per i lavoratori in GIG (9%). In un solo accordo è prevista l'attivazione di percorsi sul tema delle Relazioni Industriali (grafico 43).

Nella voce "Altro" troviamo: percorsi formativi collegati al mercato del lavoro e alle professionalità emergenti, percorsi sperimentali di Polivalenza/Polifunzionalità, percorsi formativi a contenuto tecnico – commerciale come: lettura busta paga e previdenza complementare.

Grafico 43- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale" (% sul totale degli accordi che hanno specificato il dato)

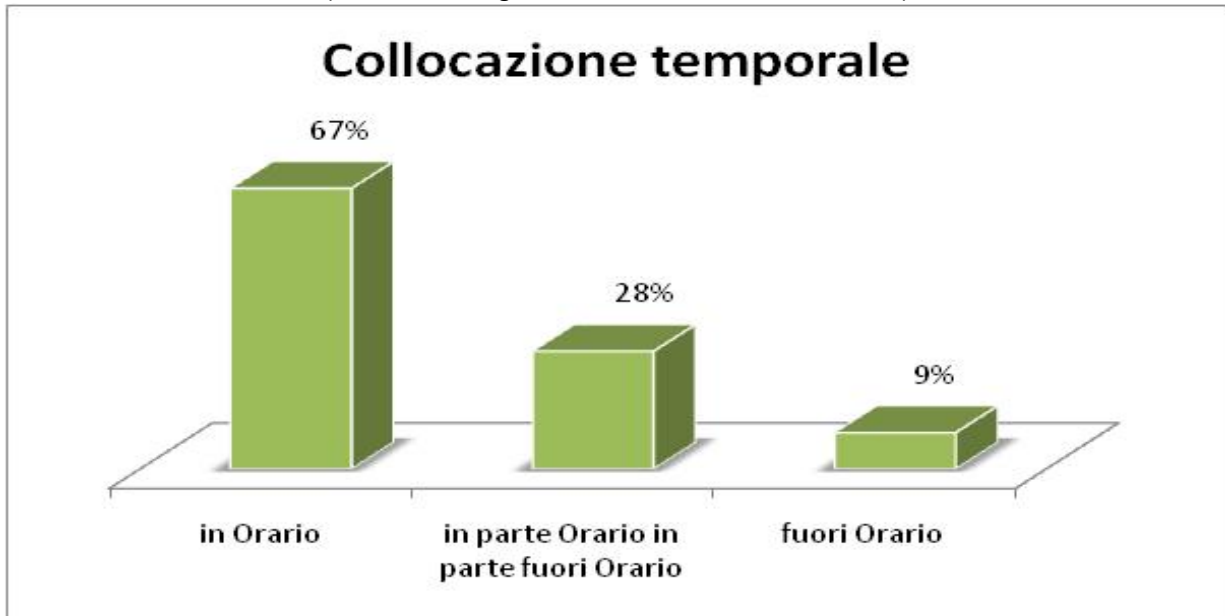


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Relativamente alla collocazione temporale della formazione rispetto all'orario di lavoro, solo il 26% degli accordi sulla formazione hanno specificato il dato. Analizzando nel dettaglio le singole voci, si osserva come la più ricorrente è la voce relativa alla negoziazione di percorsi formativi da

svolgersi in orario di lavoro (67%), seguita dalla negoziazione di percorsi da svolgersi parte in orario, parte fuori orario (28%) e in misura esigua quelli fuori orario di lavoro (9%) (grafico 44).

Grafico 44- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
(% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)

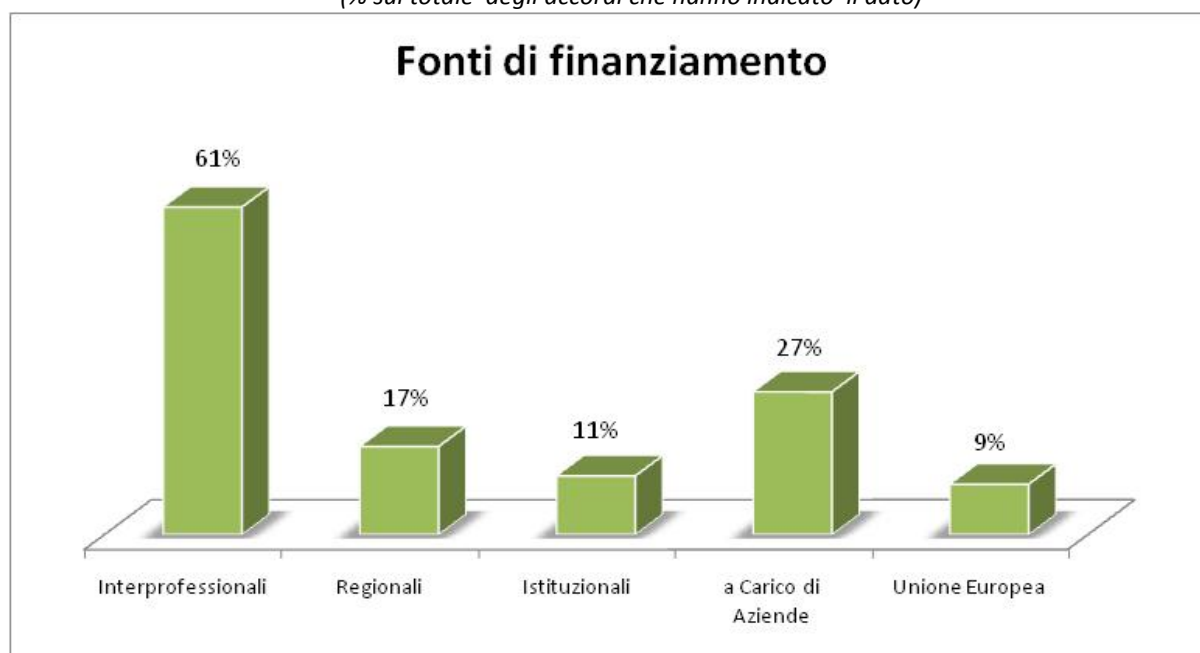


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - Dipartimento Industria CISL

Per quanto concerne le fonti di finanziamento, solo il 36% degli accordi sulla formazione hanno specificato il dato.

Tra quelli maggiormente utilizzati, al primo posto, troviamo i Fondi Interprofessionali (61%), seguono i Fondi Pubblici Regionali (17%) i Finanziamenti Istituzionali (11%) e i Fondi dell'Unione Europea (9%). Nel 27% dei casi il finanziamento dell'attività formativa è, invece, interamente a carico dell'azienda (grafico 45).

Grafico 45- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Formazione Professionale"
 (% sul totale degli accordi che hanno indicato il dato)



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

Diritto allo studio

L'area tematica individuata nel "Diritto allo studio" intercetta, invece, il 10% (del 15%) degli accordi che hanno regolamentato il tema della Formazione Professionale. Di questo 10% solo il 17% degli accordi introducono ore di permessi in numero superiore alle 150 ore riconosciute di diritto allo studio (grafico 46).

Grafico 46- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Diritto allo studio" (% sul diritto allo studio)

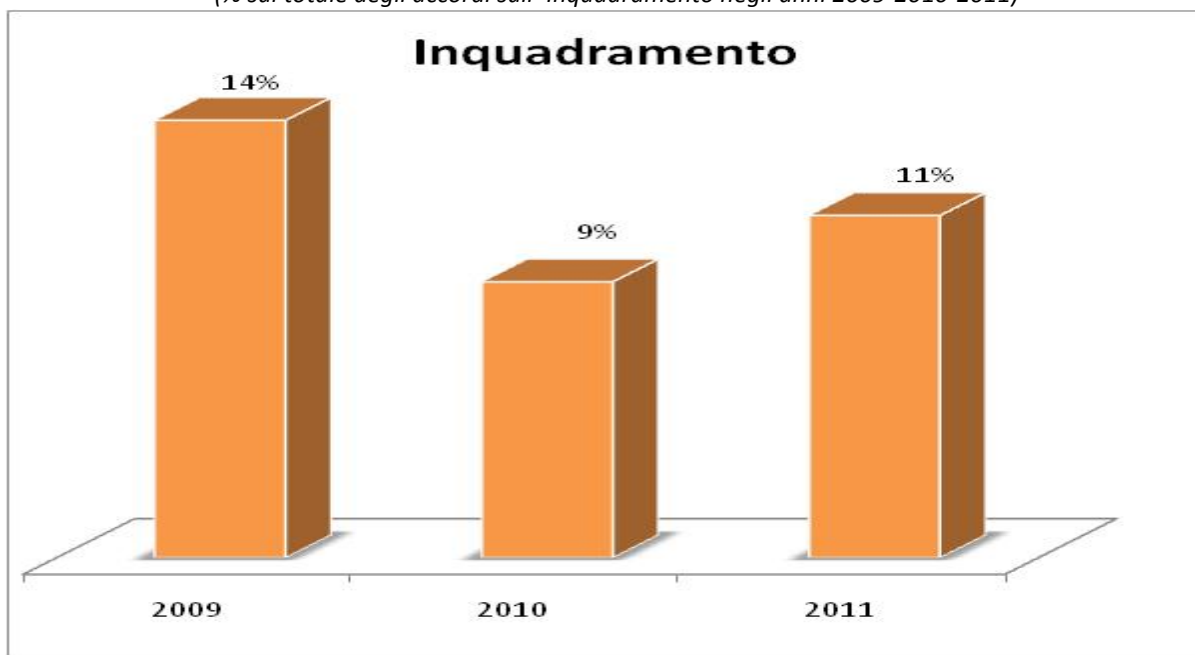


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Inquadramento

La negoziazione dell'inquadramento è limitata (11%). Questa area è, infatti, una delle meno contrattate ed il numero degli accordi registra un calo negli anni. Si passa da un 14% nell'anno 2009 ad un 11% nel 2011 (*grafico 47*).

Grafico 47- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento" (% sul totale degli accordi sull' Inquadramento negli anni 2009-2010-2011)¹³

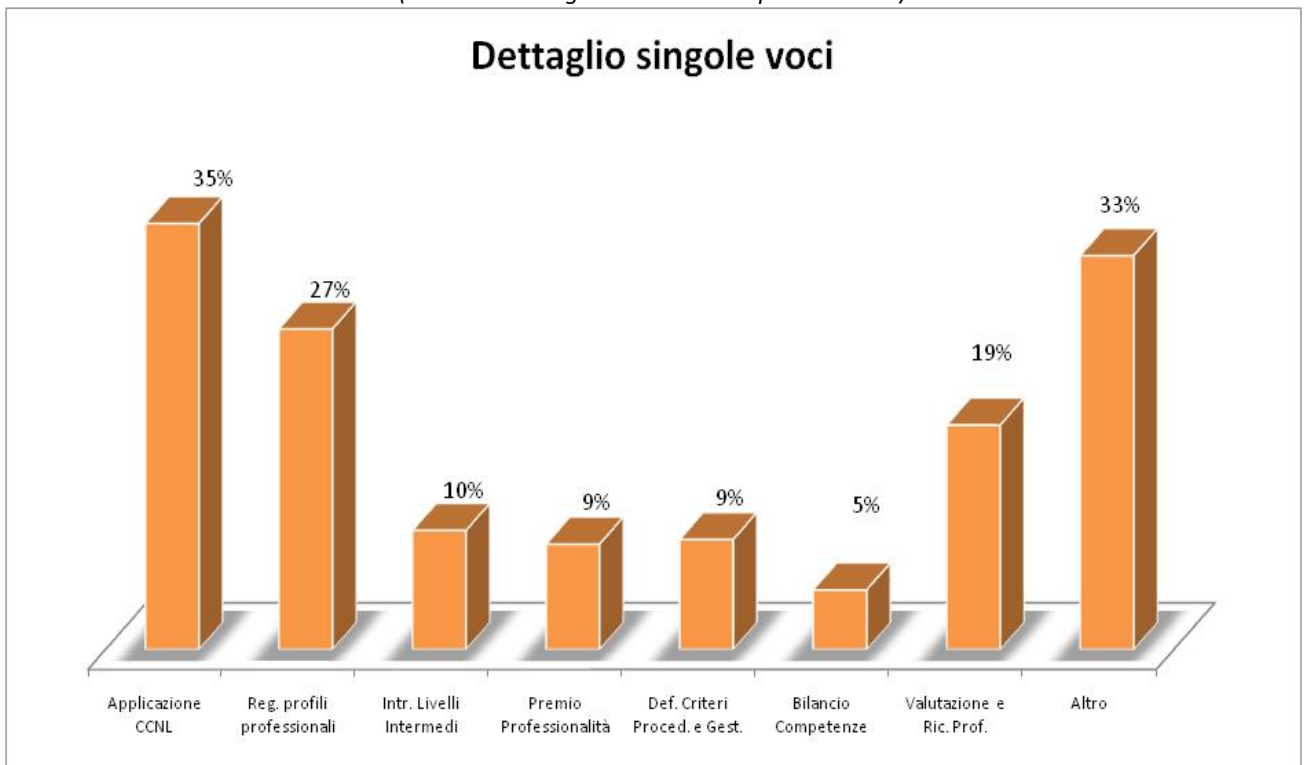


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Analizzando più nel dettaglio le singole voci afferenti l'area, (*grafico 48*) dopo il 35% (dell'11%) degli accordi che trattano la materia rinviando in termini di applicabilità, a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, le voci rilevanti e maggiormente negoziati sono relativi alla regolamentazione di profili professionali (27% dell'11%), alla definizione di criteri per le verifiche successive (19% dell'11%), all'introduzione di livelli intermedi (10% dell'11%). Seguono: la definizione dei criteri procedurali e previsione di Commissioni per la risoluzione delle controversie e la revisione dell'inquadramento.

¹³ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Grafico 48- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento"
(% sul totale degli accordi sull' Inquadramento)



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

Ambiente, Salute e Sicurezza

Quasi a pari livello dell'inquadramento ricorre la regolamentazione della tematica dell'ambiente, salute e sicurezza.

Il tema collegato alla sicurezza e all'ambiente sembra quasi essere stato affidato ai soggetti della rappresentanza appositamente previsti dalle norme, ma nessun confronto ed eventuale accordo prevede una connotazione esclusivamente sindacale.

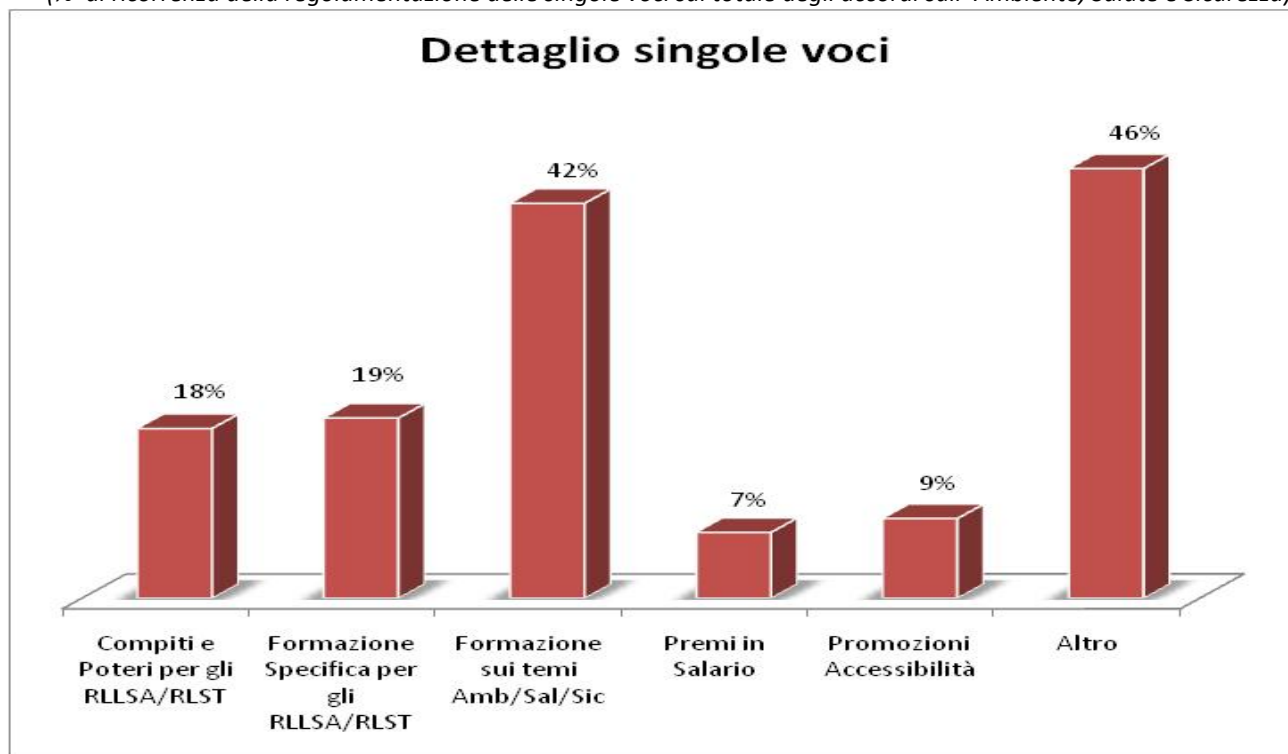
Ad esempio, ad eccezione di qualche cenno in pochi accordi, tutta la problematicità degli appalti e delle relative procedure di prevenzione e sicurezza ad essa collegata non risultano oggetto di negoziato, ragione per cui la percentuale di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci negli accordi che tratta la tematica dell'Ambiente si attesta solo all'11% e per lo più, in essi, sono ricorrenti riferimenti generici ai compiti e poteri dei RLSSA e alla formazione specifica.

Difatti le voci ricorrenti riguardano in particolare la costituzione dei RLSSA e la definizione di compiti e poteri (18%), la formazione specifica sui temi della salute e sicurezza (42%), la formazione specifica per gli RLLSA/RLST (19%) e solo un 9% contiene riferimenti alla promozione dell'accessibilità nei luoghi di lavoro e la corresponsione di premi in salario.

Nella voce altro¹⁴ (46%) troviamo disposizioni che riguardano la Istituzione di Commissioni Permanenti sul tema Ambiente Sicurezza, la individuazione di soluzioni per prevenire casi di eventi criminali, fra cui l'installazione di un sistema di videosorveglianza, un'attenta rilevazione e valutazione dei rischi e, in minore frequenza, l'adozione di misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza (*grafico 49*).

¹⁴ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

Grafico 49- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Ambiente, Salute, Sicurezza"
(% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull' Ambiente, Salute e Sicurezza)



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

Organizzazione del Lavoro

L'organizzazione del lavoro riguarda il 10% degli accordi. Dato che resta pressoché invariato negli anni presi a riferimento (*grafico 50*).

Grafico 50- Presenza dell'area "Organizzazione del lavoro" (% sul totale degli accordi sull'organizzazione del lavoro negli anni 2009-2010-2011)¹⁵



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

Nel 51% del 10% degli accordi la voce maggiormente ricorrente è cambiamento tecnologico/organizzativo. Rilevante la percentuale di ricorrenza (59% del 10%) che vede il coinvolgimento del sindacato nell'analisi del cambiamento (*grafico 51*).

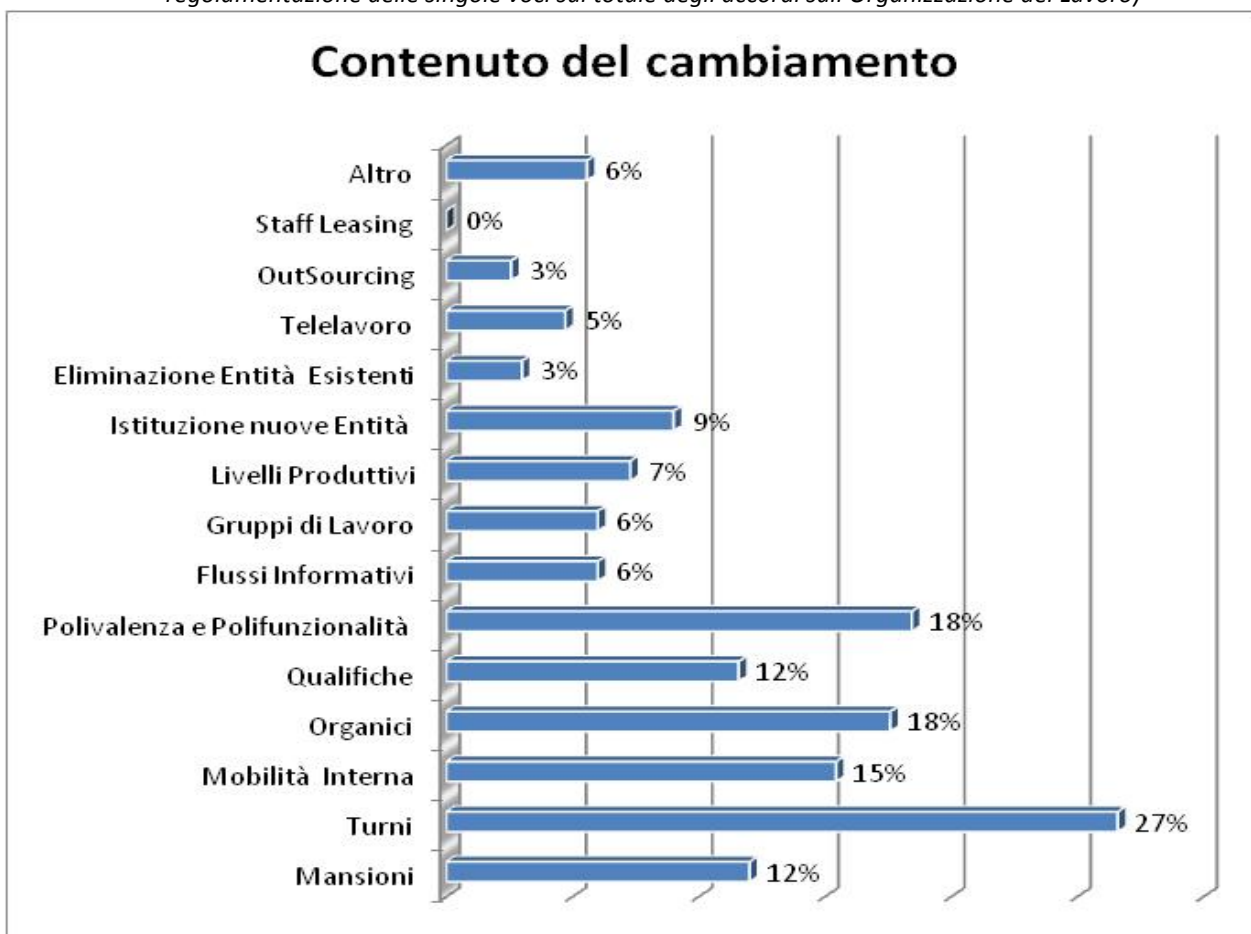
Grafico 51- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Organizzazione del lavoro" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Organizzazione del Lavoro)



¹⁵ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Per quanto concerne il contenuto del cambiamento, nel 27% dei casi, si tratta di modifiche di schemi di turnazione preesistenti, nel 18% la polivalenza/ polifunzionalità. Poco trattati i gruppi di lavoro (6%). Buona la presenza di "telelavoro" (5%) (grafico 52).

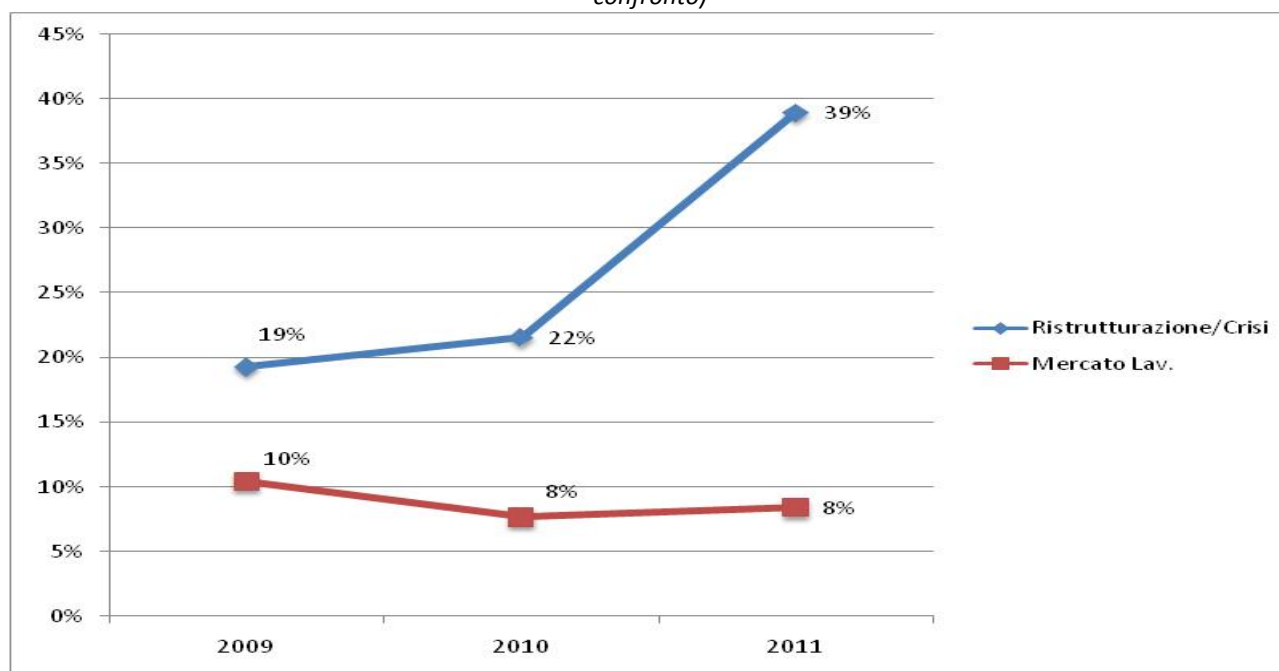
Grafico 52- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Organizzazione del lavoro" (% di ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sull'Organizzazione del Lavoro)



Mercato del Lavoro

Osserviamo, inoltre, in questa elaborazione, consapevoli della sfavorevole fase congiunturale, l'assenza o la scarsa predisposizione delle imprese al confronto sulle materie concernenti il mercato del lavoro e sulle strategie occupazionali, ovvero, esiste disponibilità a discutere di riduzioni e ristrutturazione con le rappresentanze sindacali, poca disponibilità invece, a gestire e regolamentare preventivamente momenti di verifica sulle eventuali esigenze di crescita dell'occupazione (*grafico 53*).

Grafico 53- Presenza dell'area "Mercato del Lavoro" in relazione con la presenza dell'area Gestione delle crisi (% a confronto)



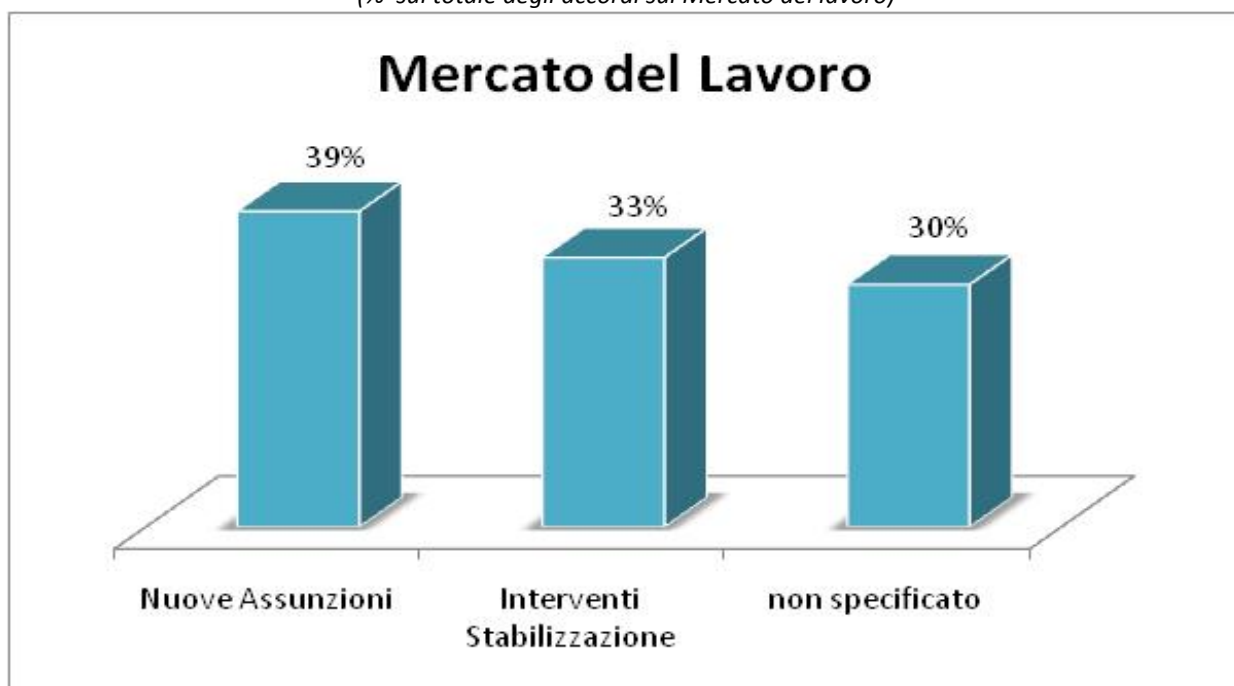
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Difatti la tematica del Mercato del lavoro è rinvenibile solo nel 9% degli accordi.

Gli interventi di stabilizzazione del posto di lavoro vengono negoziati nel 33% degli accordi, interessando n. 2.459 lavoratori, le nuove assunzioni nel 39% (*grafico 54*).

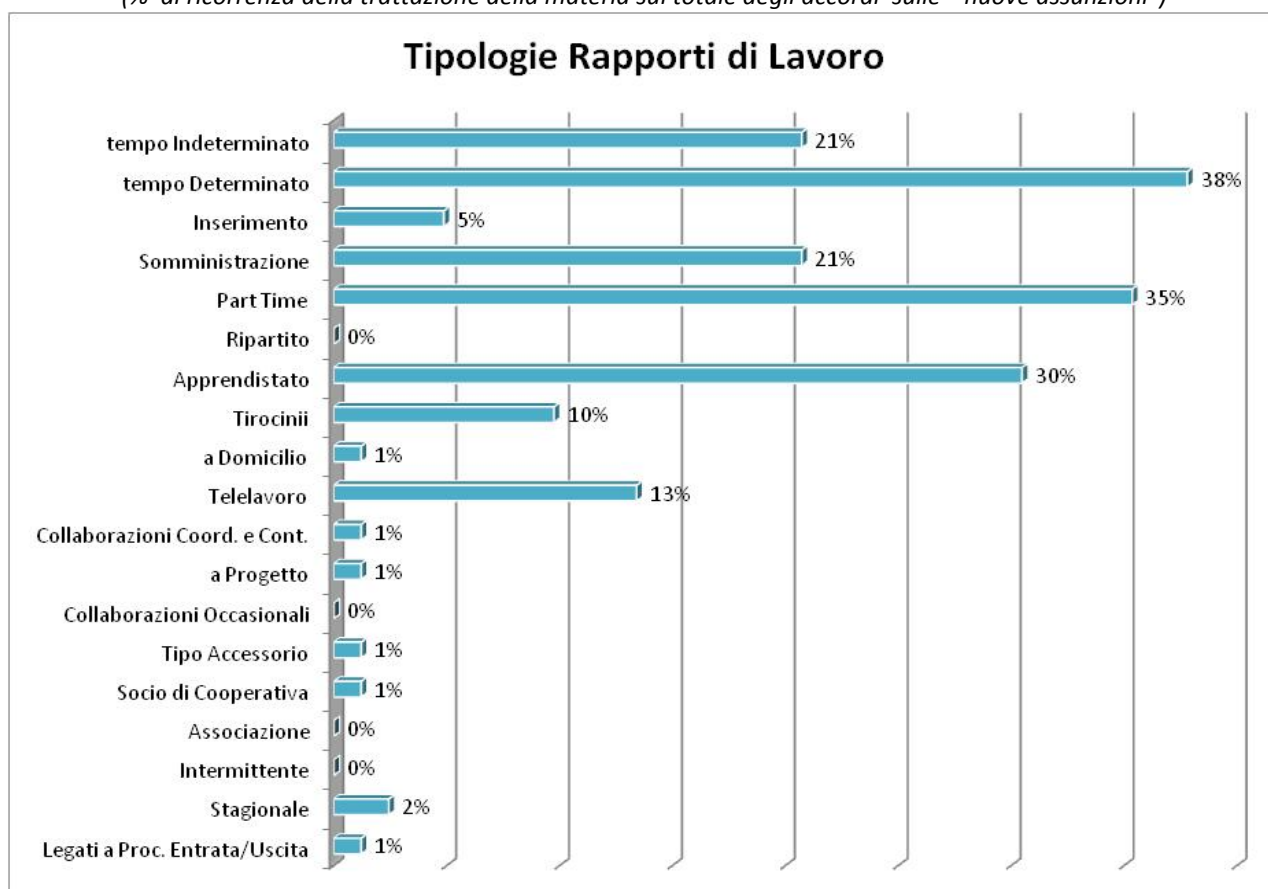
Per quanto concerne le tipologie di rapporto di lavoro negoziate negli accordi, la percentuale di ricorrenza maggiore riguarda il lavoro a tempo indeterminato (21%) (*grafico 55*) con un notevole distacco dalla ricorrenza di tipologie di rapporti di lavoro precari (38% rapporto di lavoro termine).

Grafico 54- Presenza delle singole voci dell'area "Mercato del Lavoro"
 (% sul totale degli accordi sul Mercato del lavoro)



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

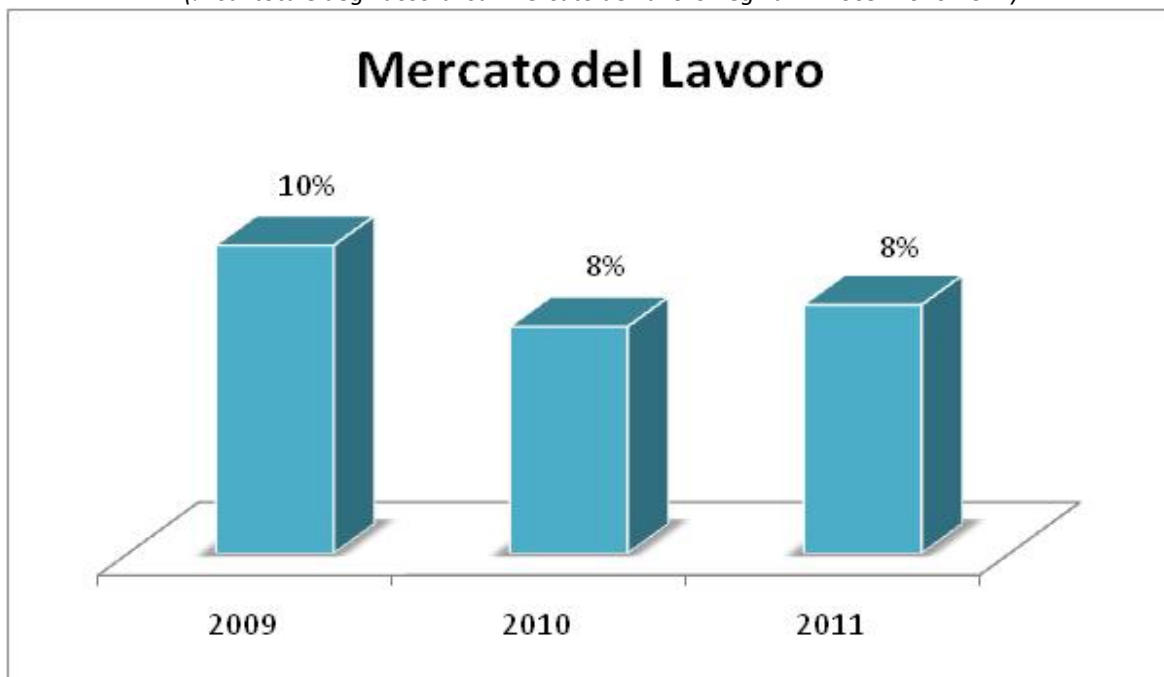
Grafico 55- Presenza delle singole voci dell'area "Nuove assunzioni"
 (% di ricorrenza della trattazione della materia sul totale degli accordi sulle "nuove assunzioni")



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

Negli anni presi a riferimento, si osserva un calo della trattazione della materia negli accordi di circa un 2% rispetto al 2009 (grafico 56).

Grafico 56- Presenza dell'area "Mercato del Lavoro"
(% sul totale degli accordi sul Mercato del lavoro negli anni 2009 -2010-2011)¹⁶



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

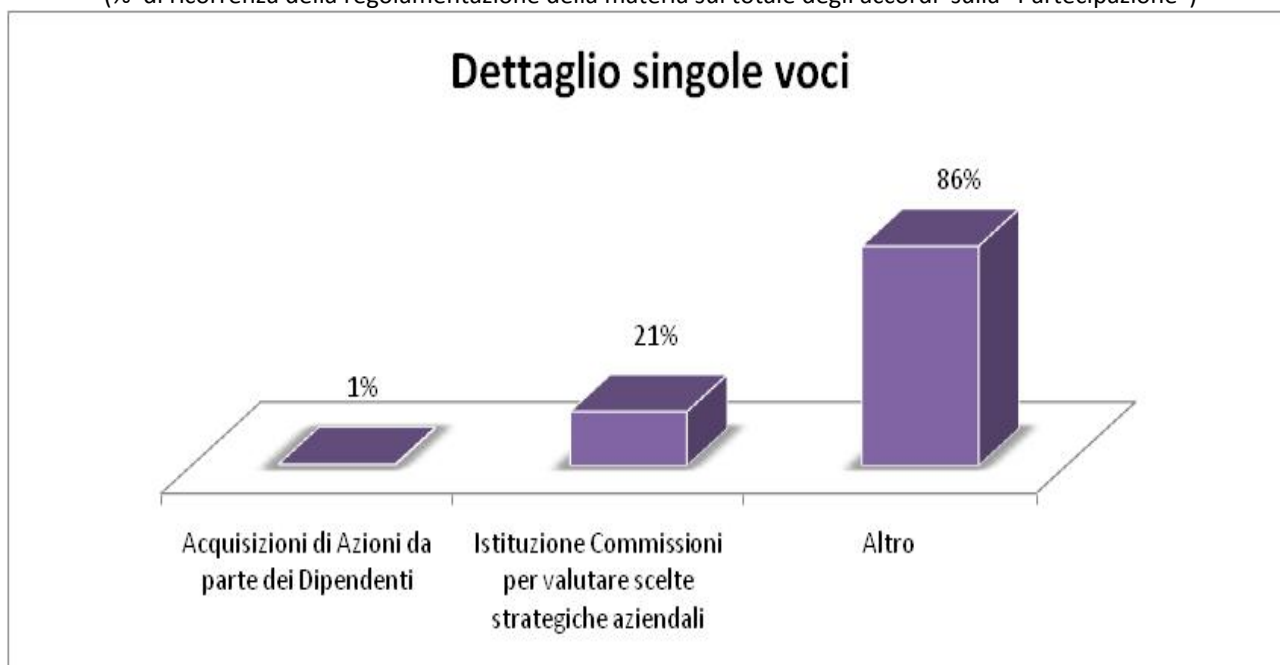
¹⁶ Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie negli anni sul totale degli accordi stipulati nel 2009-2010-2011.

Gli altri temi

Partecipazione

Poco diffuso anche il tema della Partecipazione (7%). Rilevante il dato relativo all'Istituzione di Commissioni per valutare le scelte strategiche dell'azienda (21%) (grafico 57).

Grafico 57- Presenza delle singole voci dell'area "Partecipazione"
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi sulla "Partecipazione")



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

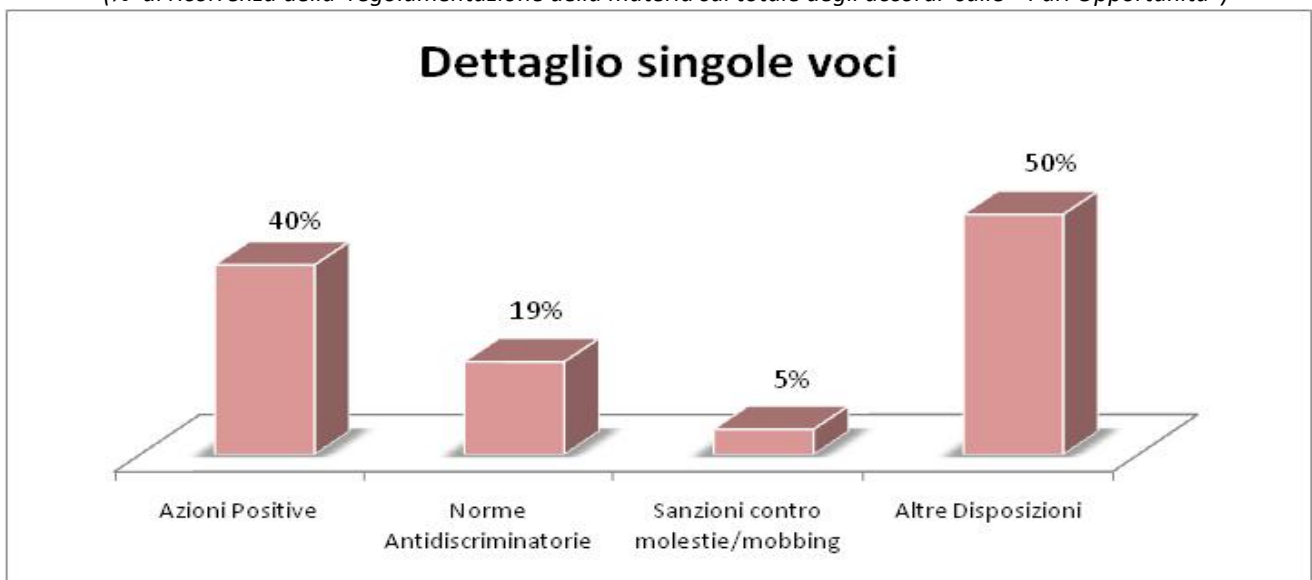
Pari Opportunità

Poco diffuso, in tutti gli accordi analizzati, il tema relativo alle Pari Opportunità (5%) dove la percentuale di ricorrenza maggiore, delle singole voci componenti l'area, è riferita alle Azioni Positive (40%). Alta la percentuale di ricorrenza delle "Altre disposizioni" (50%) dove troviamo una serie di interventi da parte delle aziende (*quali*¹⁷: abbattimento di barriere architettoniche, istituzione di sportelli di consulenza per i lavoratori disabili, formazione e promozione in azienda di

¹⁷ Informazioni tratte dal campo "Note" presente in OCSEL

azioni positive, disponibilità ad agevolare con forme di flessibilità oraria le esigenze di cura dei lavoratori, monitoraggio sull'attuazione delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità in azienda, disponibilità a valutare disponibilità progetti finalizzati a conciliare il lavoro e la cura della famiglia) (grafico 58).

Grafico 58- Presenza delle singole voci dell'area "Pari opportunità"
 (% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi sulle "Pari Opportunità")



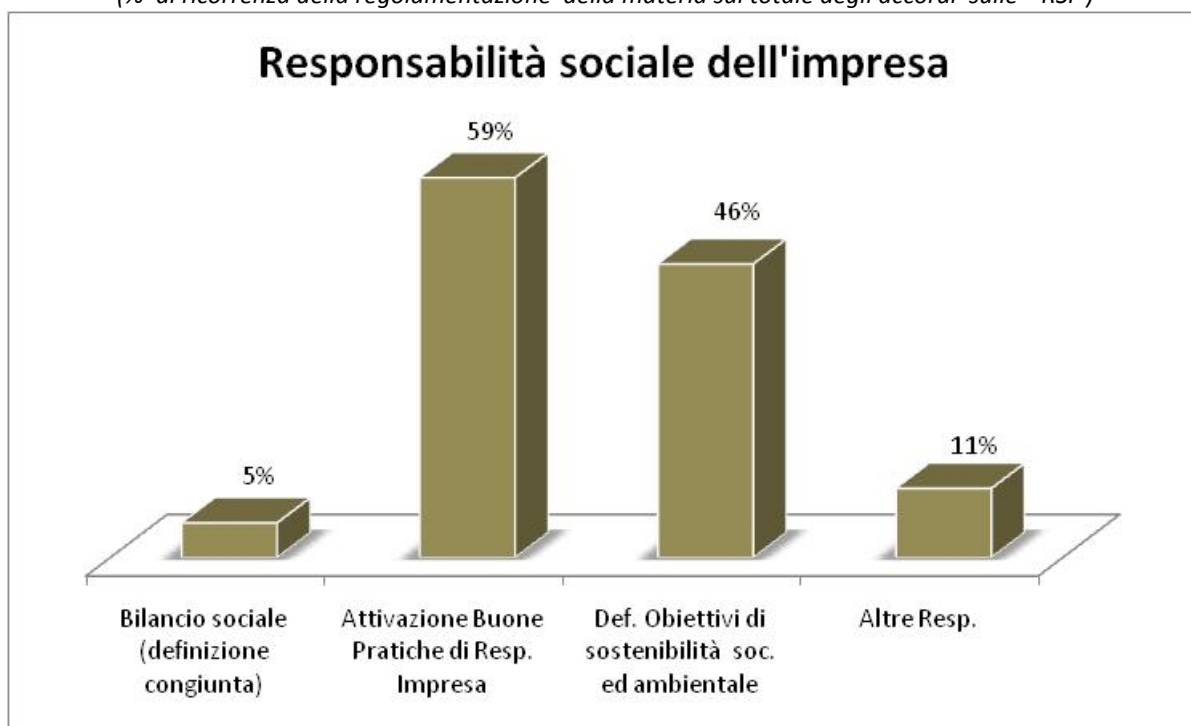
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - Dipartimento Industria CISL

Responsabilità Sociale dell'impresa

Marginale la contrattazione della tematica RSI e degli Organismi paritetici bilaterali rispettivamente del 2%.

Tuttavia interessante è la percentuale ricorrente che interessa l'attivazione di buone pratiche di Responsabilità Sociale nelle Aziende (59%), come pure la definizione di obiettivi di sostenibilità sociale ed ambientale (46%) (grafico 59).

Grafico 59- Presenza delle singole voci dell'area "RSI"
(% di ricorrenza della regolamentazione della materia sul totale degli accordi sulle "RSI")



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

Bilateralità

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

Conclusioni

I risultati di questo rapporto inducono alcune riflessioni sulla qualità della contrattazione svoltasi in questi anni e sulle possibili prospettive e tendenze alla luce di quello che si annuncia ormai come un processo continuo ed accelerato di adeguamento del sistema di relazioni industriali del nostro paese.

Uno dei maggiori obiettivi perseguiti dal nuovo modello contrattuale – a partire dallo storico accordo del 23 luglio 1993 – era quello di estendere per quantità e qualità la contrattazione di secondo livello. Questi obiettivi si sono scontrati con una fase di crisi profonda e perdurante e con un processo insufficiente, lento e disomogeneo di maturazione politico-culturale all'interno delle organizzazioni sindacali, imprenditoriali e delle stesse forze politiche.

La profondità e la durata della crisi sembrano aver accelerato la consapevolezza di adeguamento del nostro modello contrattuale. Se si pensa, infatti, ai 16 anni che ci sono voluti per adeguare il sistema stabilito dall'accordo del 23 luglio 1993 con il "nuovo" accordo del 29 gennaio 2009, si nota come dal 2009 ad oggi il passo sia decisamente cambiato: sul piano della normazione interconfederale è successo di più in questi ultimi tre anni che non nei 16 precedenti il 2009.

Fondamentale, quindi, che anche la profondità e la velocità di interpretazione della contrattazione di secondo livello siano adeguate per supportare "l'ingegneria" alla base degli accordi di adeguamento del modello contrattuale. E questa è una delle ambizioni di quadro di OCSEL, accanto alla funzione quotidiana di supporto all'attività contrattuale dei nostri quadri.

Dall'accordo del 2009 ad oggi vi è già stata l'esigenza di mettere mano più volte al sistema di regole della contrattazione. L'accordo del 28 giugno 2011 tra CGIL CISL UIL e Confindustria ha tentato di rispondere alle esigenze di un sistema di relazioni industriali più flessibile e più orientato alla competitività e alla produttività ed alle precise sollecitazioni in questo senso pervenute dalle istituzioni europee.

Quell'accordo ha anche segnato una ripresa di approccio unitario tra CGIL CISL UIL dopo lo strappo del 2009 e una sorta di "difesa" del sindacato italiano rispetto al rischio di invasione di campo del Governo sulle materie delle parti sociali, in particolare con riferimento al famoso articolo 8 dell'ultima manovra della compagine guidata da Berlusconi. Ma l'articolo 8 – aldilà dei rischi messi in campo per l'autonomia contrattuale del sindacato – segnava anche una convergenza di impostazione e di obiettivi con l'accordo del 28 giugno 2011, i cui contenuti venivano in qualche



modo ripresi: il maggior peso da attribuire alla contrattazione di secondo livello e la certezza di regole di rappresentanza e di validazione degli accordi.

Il tutto proprio per fare della contrattazione di secondo livello un fattore importante di competitività e di sviluppo attraverso la valorizzazione del lavoro.

Il limite dell'articolo 8 era quello di postulare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello attraverso il rischio di "atomizzazione" della contrattazione stessa, piuttosto che all'interno di una necessaria concezione di sistema di relazioni industriali, all'interno del quale il contratto nazionale deve attenuare la sua funzione di definire normative di dettaglio (a favore del secondo livello), ma deve nel contempo accentuare la propria funzione di governance e di centro regolatore del sistema di relazioni industriali a livello di settore.

In questo senso l'avvio di queste ultime settimane del tavolo sulla produttività non risponde solo alla chiamata del governo Monti di fronte all'esigenza di recuperare competitività rispetto al perdurare della crisi, ma anche a quella di rendere più flessibile e più pesante la contrattazione di secondo livello in un quadro di sistema integrato di relazioni industriali in grado di evitare sia dei rischi di dumping per i lavoratori, sia quelli di concorrenza sleale per le imprese (tutti rischi potenzialmente insiti in una non oculata e governata applicazione dell'articolo 8).

Ma l'accordo sulla produttività segna un'evoluzione netta rispetto all'accordo del 28 giugno 2011 di cui non è una semplice attuazione, ma una proiezione migliorativa e di più ampio respiro e completezza.

Questo accordo si colloca, infatti, in un ambito programmatico condiviso da tutte le parti sociali (e qui sta già la maggiore valenza rispetto all'accordo del 28/6/2011 stipulato solo con Confindustria) che rivolge al Governo significative indicazioni in tema di interventi strutturali su tutti i fattori della produttività di sistema, del sistema fiscale, del mercato del lavoro e sulla democrazia economica.

Sulle materie più strettamente legate alle relazioni industriali viene fatta una scelta più netta e più chiara sul ruolo del contratto nazionale e quello della contrattazione di secondo livello. Si va oltre la logica contingente ed emergenziale delle "deroghe" profilando un trasferimento strutturale di competenze su tutti quei fattori che si generano e si gestiscono in azienda o sul territorio, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, ai sistemi di orario e di flessibilità di prestazione, alla professionalità.

Al momento di andare in macchina non è ancora del tutto chiaro quale sarà il peso della probabile autoesclusione della CGIL da questo accordo. Possiamo dire che se ciò avverrà sarà da considerarsi ancora più clamoroso e contraddittorio rispetto a quanto avvenuto nel gennaio 2009 sia nel



metodo che nel merito. Questo accordo, infatti, non solo è in linea di continuità con l'accordo unitario del 28/6/2011 ma è maturato attraverso una condivisione di obiettivi (e di testo!) nel quadro di un'affermazione corale del ruolo delle parti sociali nei confronti del governo e nell'assunzione di responsabilità di fronte all'esigenza di individuare ogni misura possibile per favorire la ripresa della crescita. Ma il futuro parla comunque di un ruolo crescente e decisivo per la contrattazione di secondo livello e qui si colloca l'importanza di OCSEL.

Le tendenze già in atto della contrattazione.

Dal rapporto emerge con chiarezza che un processo di cambiamento della contrattazione di secondo livello è già in atto secondo le seguenti direttrici principali.

1) La contrattazione non cresce per estensione ma per complessità.

L'obiettivo - perseguito sin dall'accordo del 23 luglio 1993 (e reiterato nei successivi accordi sul modello contrattuale) – di estendere l'ambito di svolgimento della contrattazione di secondo livello appare ben lungi dall'essere conseguito. Ciò si deve non solo alla crisi ma alla mancata estensione della contrattazione territoriale (o di filiera, distretto, settore) in tutte le realtà caratterizzate dalla presenza di piccole imprese in cui la contrattazione aziendale è praticamente irrealizzabile. La contrattazione di secondo livello è rimasta praticamente cristallizzata nelle realtà in cui già si praticava o addirittura si è avuto qualche fenomeno di regresso dovuto alle situazioni di crisi. Queste ultime hanno peraltro generato un fenomeno inverso di ampliamento contingente della contrattazione proprio in funzione della necessità di fare accordi di gestione della crisi.

Cresce invece la complessità degli accordi che sempre più affrontano una molteplicità di temi ed entrano nel merito delle problematiche poste dalle scelte strategiche delle imprese.

2) La contrattazione porta il segno della crisi.

Oltre al dato quantitativo degli accordi "difensivi" che affrontano il tema degli ammortizzatori sociali, delle tutele per i lavoratori, delle ricollocazioni, degli accompagnamenti alla pensione ecc., emerge con chiarezza il dato che la contrattazione si conferma nel nostro paese (in Europa non dappertutto è così) un insostituibile strumento di gestione della crisi ed un fattore di grande potenzialità per migliorare le condizioni di produttività e competitività delle imprese in un contesto di sostenibilità sociale e di valorizzazione del lavoro.

3) Meno salario più welfare.

Il salario si conferma il tema più presente nella contrattazione ma con una tendenza al calo che – se da un lato è dovuta all'onda lunga della crisi – dall'altro si associa ad un nuovo fenomeno che, a nostro avviso, non va considerato di natura contingente (rispetto alla crisi), ma configura una vera

e propria nuova tendenza della contrattazione: privilegiare forme di welfare aziendale (asili nido, aiuti all'attività di cura e di assistenza, sostegno ai genitori, aiuti alla spesa e allo studio, trasporto sostenibile ecc.) che colgono i bisogni sociali dei lavoratori. Queste forme appaiono anche più "convenienti" perché realizzano economie di scala nell'acquisizione di servizi e prestazioni gestiti su base collettiva e "rendono" più del salario gravato da oneri pesanti.

4) La flessibilità "trasversale".

Il tema della flessibilità è ricorrente in un numero crescente di accordi e sempre più viene coniugata in termini trasversali. Quello che un tempo era un tema tipico degli orari oggi viene esteso all'organizzazione del lavoro, alla prestazione lavorativa, alla professionalità uscendo dagli schematismi dei mansionari e facendo riferimento ai concetti di polivalenza e polifunzionalità che mettono in luce il grado di responsabilità, di autonomia e di fungibilità dei lavoratori.

5) La contrattazione continua.

Quasi un terzo degli accordi censiti non nasce da un percorso contrattuale "classico" (presentazione della piattaforma, trattativa, accordo), ma da problematiche poste dall'azienda (più raramente dal sindacato) a fronte della necessità di gestire situazioni che non possono attendere i tempi canonici. La velocità dei processi di cambiamento, la variabilità e la turbolenza del mercato richiedono sempre di più un sistema di relazioni industriali in cui le parti si relazionano con continuità a prescindere dalle scadenze istituzionali. I momenti negoziali veri e propri sono sempre più finalizzati alla soluzione di problemi che non possono attendere. Si può parlare in questo senso di una sorta di contrattazione continua o, meglio, di un sistema di relazioni industriali di processo che accompagna con continuità l'evoluzione dell'impresa.

6) La partecipazione informale.

C'è una tendenza ad un maggior coinvolgimento del sindacato e dei lavoratori nei processi dell'impresa. In parte ciò è dovuto alla più volte richiamata necessità di gestire la crisi: il sindacato serve e lo si chiama di più. Ma vi è anche una maggiore consapevolezza che per riorganizzare le imprese e fare innovazione servono consapevolezza, responsabilità e consenso. Ecco quindi emergere una sorta di "vocazione partecipativa" di alcune imprese che avviene nei fatti, senza dare luogo a nuove regole o a forme proceduralizzate di partecipazione. Si può, quindi, parlare di partecipazione informale come fenomeno emergente.

Può essere una buona base per far evolvere un modello partecipativo più strutturato a partire da un pieno utilizzo dei diritti di informazione e consultazione agganciato alla definizione delle strategie d'impresa quando sono in corso d'opera. Può essere anche un processo che valorizza il

“sapere organizzativo” dei lavoratori aprendo le scelte di innovazione organizzativa a forme di progettualità condivisa.

Il nuovo profilo di relazioni industriali che si profila alla luce di questo primo rapporto di OCSEL dovrà trovare nuova linfa dall'accordo sulla produttività e dalle conseguenti misure messe in campo dal governo in termini di defiscalizzazione e decontribuzione.

Al centro l'obiettivo di rilanciare la produttività come ingrediente fondamentale per rendere attrattivi gli investimenti e quindi le prospettive di sviluppo in un quadro di sostenibilità sociale ed ambientale. Questa è la scommessa di una contrattazione di qualità che richiede un investimento in cultura partecipativa capace di spostare l'approccio contrattuale dal conflitto di posizione al confronto di merito: trasparenza e tempestività nei processi di informazione e consultazione, coinvolgimento dei lavoratori e del sindacato nei processi di formazione delle scelte strategiche, valorizzazione del sapere organizzativo dei lavoratori, assunzione di responsabilità dei partners sociali.

Su questa scommessa OCSEL tornerà puntualmente a verificare il grado di evoluzione del nostro sistema di contrattazione di secondo livello.

Allegato

***Alcuni esempi di Buone Pratiche segnalate
dai nostri Referenti***

Sono il 20% sul totale degli accordi presenti in banca dati le buone pratiche segnalate in ocsel.

A titolo esemplificativo vengono illustrate le caratteristiche delle seguenti pratiche contrattuali:

- GE Oil&Gas- Nuovo Pignone S.p.A. *Accordo Integrativo Aziendale 20/05/2009-31/12/2012*
- SAECO INTERNATIONAL GROUP S.p.A - *Accordo Aziendale di gruppo 25/02/2011-01/01/2014*
- BARILLA G.E.R S.p.A.- *Accordo Aziendale di Gruppo 24/06/2011-31/12/2013*
- MOMENTIVE SPECIAITY CHEMICALS- *Accordo Integrativo Aziendale 01/06/2011-31/12/2013-Accordo Integrativo Aziendale 01/06/2011- 31/12/2013*
- SAINT-GOBAIN - *Accordo Aziendale di Gruppo Sovranazionale 22/11/2011-2013*
- RUBBER ITALY S.r.l. - *Accordo Integrativo Aziendale 12/12/2011-29/02/2012*
- LUXOTTICA- *Accordo Aziendale di Gruppo Nazionale- 14/10/2010- 31/12/2013*
- ENEL TRADE S.P.A- *Accordo Aziendale di Gruppo Nazionale 27/10/2011- 2013*
- INTESA SANPAOLO – *Accordo sulle ricadute del Piano d’Impresa 2011- 2015*

- VOLKSWAGEN Group Italia S.P.A - *Contratto integrativo di partecipazione aziendale-01/01/2011- 31/12/2013*
- NATUZZI –GRUPPO - *Accordo Aziendale di gruppo 03/05/2011-2013*
- *Accordo Interconfederale Lodi- 01/04/2011- 30/04/2013*
- *Accordo regionale di lavoro Artigiani – Lombardia Area Chimica –Ceramica - 01/01/2012-31/12/2014*

GE Oil & Gas- Nuovo Pignone S.p.A¹⁸

(Accordo Integrativo Aziendale 20/05/2009- 31/12/2012- Firenze)

Descrizione azienda

All'interno del Gruppo GE la divisione Oil & Gas si compone di una serie di imprese specializzate nei differenti settori chiave del business che operano in un mercato complesso, in funzione delle opportunità offerte dai mercati internazionali del lavoro, delle tecnologie e dei servizi integrandosi con gli avanzati centri di ricerca di cui dispone il Gruppo a livello mondiale.

Il Nuovo Pignone Spa si caratterizza per essere il centro di eccellenza per lo sviluppo industriale delle macchine destinate al mercato Oil & Gas ed in particolare dei sistemi di compressione, ove occupa una posizione di leadership tecnica e commerciale per la gamma di prodotti e servizi proposti.

GE Oil & Gas sviluppa un giro d'affari annuo pari a circa 10 miliardi di dollari e, negli stabilimenti di Firenze, Massa Carrara, Bari, Vibo Valentia e Talamona occupava al momento dell'accordo, circa 4.300 addetti, di cui 3.500 principalmente dislocati nella Regione Toscana con un indotto complessivo di circa 300 società fornitrici con ulteriori 3000 persone.

Nel corso degli ultimi anni l'Azienda ha consolidato la sua posizione leader nei settori di attività, quali: esplorazione, processo e produzione petrolio e gas, sistemi di trasporto petrolio e gas, treni di liquefazione gas raffinerie e settore petrolchimici; progettazione e fornitura di sistemi ingegnerizzati e soluzioni integrate, Global Services: installazione macchine, servizi post-vendita gestione dell'intero impianto.

Più del 70% dell'intera produzione annuale avviene presso lo stabilimento situato a Firenze dove l'azienda ha continuato a investire in nuove tecnologie offrendo soluzioni innovative per il mercato anche attraverso un costante miglioramento della filiera produttiva. In tale contesto il

¹⁸ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell'Accordo sono stati illustrati da Renato Santini, segretario della USR Toscana, firmatario dell'accordo e Luciano Falchi – Coordinatore di OCSEL a livello Regionale.

Nuovo Pignone S.p.A. ha dimostrato di essere a livello regionale e nazionale un importante attore dello sviluppo del comparto, trainando mediante la propria spinta innovativa e commerciale importanti realtà del settore e della stessa filiera produttiva toscana all'interno della quale ricopre un ruolo di leadership

Le relazioni sindacali

Il Nuovo Pignone appartiene oggi a uno dei più grandi gruppi industriali del mondo, la General Electric e ha una lunga storia alle spalle.

Come tutte le aziende multinazionali, americane in testa, ha una propria concezione delle relazioni industriali e sindacali, che devono essere funzionali allo sviluppo dell'azienda, dal quale poi dovrebbero discendere benefici per tutti, lavoratori compresi.

Questa impostazione, spesso causa di conflitti, ha tuttavia portato le parti a misurarsi sui problemi concreti e, questo alla fine è stato funzionale alla stipula di accordi anche molto innovativi, a livello aziendale e di gruppo.

Evidenza emersa anche nell'ultimo accordo aziendale, la cui trattativa si è conclusa, anche grazie al ruolo svolto dalla Fim Cisl, senza un'ora di sciopero.

Le relazioni sindacali nel Nuovo Pignone potrebbero evolversi ulteriormente in senso positivo e spetta al Sindacato sviluppare forme ancora più avanzate di relazioni sindacali, sperimentando anche nuovi livelli di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

La negoziazione

La delegazione sindacale era composta dai tre Coordinatori nazionali, Renato Santini per la FIM/CISL, Marcello Corti per la Fiom/CGIL e Rodolfo Zanieri per la UILM/UIL, dalle Segreterie Territoriali di FIM/CISL – Fiom/CGIL - UILM/UIL e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie del Nuovo Pignone della sede di Firenze e degli Stabilimenti di Bari, Massa, Talamona e Vibo Valentia.

L'azienda era rappresentata dai Sig.ri Stefano Franchi, Gino Masciadri, Paolo Serventi, Fiorella Capaccioli, Valentina Pieri e Marco Serrelied ed assistita da Confindustria Firenze nella persona del dott. Lorenzo Cellini

Le procedure adottate per la costruzione della piattaforma

L'accordo integrativo, in vigore dal 1° Gennaio 2005 scadeva, secondo la tempistica prevista dall'accordo del 23 Luglio 1993 e dal CCnl dei metalmeccanici, al 31.12.2008. Il Coordinamento Nazionale e le Rsu degli Stabilimenti avevano elaborato la Piattaforma e avviato la trattativa sin dal Luglio del 2008 per il suo rinnovo.

L'accordo è stato siglato l'8 Gennaio 2009 da Fim, Fiom, Uilm e il Coordinamento delle RSU del Gruppo Nuovo Pignone.

L'accordo è stato portato al voto dei lavoratori con tale esito: l'84,4% ha votato per la sua approvazione e il 15,6% hanno votato contro.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Testo unico di tutti gli accordi in vigore: Welfare Aziendale, Quota di servizio contrattuale per i non iscritti, accordo per il Telelavoro tra i primi in Toscana, applicazione dell'accordo anche agli apprendisti, ai lavoratori a tempo determinato e a quelli in somministrazione. Il Pignone sarà il primo in Toscana a avere il «delegato di sito» per la sicurezza previsto dal nuovo testo unico. Il delegato di sito, previsto dalla legge per le aziende sopra 500 addetti, opererà anche negli stabilimenti più piccoli per i dipendenti delle ditte che lavorano all'interno del Pignone.

L'intesa, anche in relazione al contesto generale molto difficile, caratterizzato da Cassa Integrazione, crisi e licenziamenti è da ritenersi indubbiamente positiva.

C'è da evidenziare che si sono raggiunti risultati, sostanzialmente, su tutti i punti della piattaforma.

Questi i Contenuti:

Politiche Industriali

L'azienda si impegna ad investimenti importanti sugli stabilimenti Italiani, in particolare su Firenze e Massa Carrara.

Relazioni sindacali

Viene confermato e rafforzato il sistema partecipativo a tutti i livelli, in particolare attraverso la istituzionalizzazione di commissioni miste azienda sindacato.

Sicurezza e Ambiente sul lavoro



Vengono confermati gli accordi vigenti, anche alla luce del nuovo Testo Unico sulla Sicurezza e in relazione alla situazione delle ditte appaltatrici o in sub appalto, verrà istituito il “delegato di sito” in tutti gli stabilimenti.

Orario di lavoro -Telelavoro

E' stata concordata l'estensione a 12 ore del recupero mensile dei ritardi e dei permessi.

E' stata estesa a tutti gli stabilimenti del Gruppo la maggiorazione del 53% per il lavoro notturno. Viene introdotta una fattispecie di Telavoro parziale per le lavoratrici madri e i lavoratori padri fino al compimento di 3 anni del figlio e per lavoratrici/lavoratori con esigenza di assistenza a familiari gravemente ammalati.

Congedi Parentali

Il lavoratore, in caso di decesso di affine di 1° grado, potrà usufruire di 2 giorni di permesso retribuito. Potrà usufruire di 2 giorni di permesso retribuito per la nascita del figlio. Potrà usufruire di 1 giorno retribuito, anche frazionato ad ore, per assistenza a componenti del nucleo familiare entro il 3° grado purché siano conviventi.

Diritto allo Studio- lavoratori studenti

Verrà concessa la possibilità di permessi di studio per il conseguimento dei secondi titoli, tenendo conto dell'attinenza dei percorsi formativi con le mansioni svolte dal lavoratore e con le attività previste in azienda. Saranno concessi permessi di studio retribuiti anche per i “master universitari” (o equiparati/riconosciuti) e per la partecipazione a esami di abilitazione alla professione, purché attinenti alle mansioni svolte dal lavoratore.

Fondo Assistenza- Cometa

Il contributo annuale dell'Azienda al Fondo di Assistenza (Fada) viene elevato a euro 280 per dipendente. Il contributo aziendale al Fondo Cometa sulla retribuzione convenzionale viene elevato all'1,5%.

Sistema di classificazione dei lavoratori

Si concordato il superamento della categoria “equiparati”. I lavoratori operai potranno accedere al livello professionale A. Il cosiddetto livello retributivo B, sino ad oggi solo utilizzabile per i lavoratori operai, potrà essere agibile anche per i lavoratori impiegati.

Premio di Risultato

Il nuovo premio sarà fondato sui seguenti parametri: Ricavi (Sales), Margine Operativo (OM) e Flusso di Cassa Operativo e sarà calcolato tenendo conto dell'incremento di tali componenti anno su anno nell'ambito del quadriennio di riferimento. Al raggiungimento del massimo degli obiettivi il premio sarà complessivamente di 2650 euro. E' restato inalterato il coefficiente di maggiorazione "in positivo", determinato dalla presenza individuale.

Nuova struttura della Retribuzione

Conglobamento dei trattamenti retributivi non ad personam e non aventi natura variabile (EDR, Elemento accordo 1996, III elemento, Premio di produttività) nella voce "minimi".

L'attuale premio di produzione, fino ad oggi corrisposto nei mesi di marzo e dicembre valido solo ai fini del TFR, verrà spalmato sui minimi retributivi.

Trasferte

La normativa delle trasferte è stata rinnovata sostanzialmente e a partire da quest'anno la verifica per gli adeguamenti dei trattamenti per le trasferte verrà fatta annualmente.

Quota di Servizio

Verrà richiesta tramite delega "positiva" una quota di "servizio contrattuale" di euro 35 ai non iscritti al sindacato.

Testo unico accordi Integrativi

E' stato concordato con l'Azienda dopo una opportuna verifica e rivisitazione degli accordi vigenti la stesura del Testo Unico degli Accordi Aziendali Nuovo Pignone.

Ultrattività

Il sistema premiante di nuova costituzione sarà destinato ad operare ed a produrre effetto sino al momento in cui non verrà dalle parti concordata la revisione o la sostituzione dello stesso.

SAECO INTERNATIONAL GROUP S.P.A¹⁹

Accordo aziendale di gruppo - 25/02/2011- 01/01/1014

Descrizione azienda

Saeco Philips possiede 4 stabilimenti (3 in Italia e 1 all'estero) esistono due società in Italia, Saeco International (produzione macchine uso domestico) e Saeco Vending (produzione macchine distributrici).

Il genere di prodotto può distinguersi in macchine per la produzione del caffè a uso domestico e uso commerciale e macchine distributrici di bevande calde e fredde per le aziende.

L'esportazione riguarda tutto il mondo. Dagli stabilimenti escono ogni anno circa 1.000.000 macchine suddivise tra i vari stabilimenti nei seguenti modi:

Saeco International 315.600

Sseco Sogeco (Romania) 625.000

Saeco Vending 16.500

Nel gruppo Saeco lavorano nel mondo, 1.500 persone.

Le relazioni sindacali

Le relazioni sindacali sono consolidate.

L'amministratore delegato è Italiano e ha assunto l'incarico nel Luglio 2008. Gli accordi nascono da piattaforme presentate dalla RSU e dalle OO.SS Territoriali di FIM e FIOM

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

- Molto articolato ma anche innovativo il modello di RELAZIONI SINDACALI. Sui temi legati all'innovazione, organizzazione del lavoro, politiche industriali, anche relativamente agli impatti sul versante della sicurezza e dell'ambiente, importante la definizione di metodi partecipati. Su tutti questi temi le informazioni sono preventive e dichiaratamente propedeutiche all'avvio di confronti su questo tema

¹⁹Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati Fabio Gioli, USR Emilia Romagna, Coordinatore di OCSEL a livello Regionale.

- Non secondaria l'assunzione di una precisa **RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA**, inclusa quale parte integrante dell'accordo al capitolo relazioni industriali. L'azienda, gruppo internazionale presente in vari stabilimenti nel mondo anche fuori dall'Unione Europea, si impegna al rispetto delle normative OIL (international labour organization) e quindi si impegna a garantire i diritti fondamentali in materia di lavoro e di cittadinanza. Si impegna anche affinché i contenuti degli accordi sindacali, e più in generale delle norme regolamentative il lavoro, trovino una loro omogenea applicazione nei vari stabilimenti.
- Le parti firmatarie hanno condiviso di investire in modo rilevante sulle **PROFESSIONALITÀ**, la dichiarazione "in chiaro" secondo cui il contratto a tempo indeterminato è obiettivo centrale delle scelte occupazionali dell'impresa, è arricchita da una attenzione alla crescita progressiva delle professionalità individuali, coerente agli obiettivi organizzativi, e regolamentata da percorsi di formazione continua del personale oltre che da una politica occupazionale che assegna priorità di assunzione ai lavoratori, anche in somministrazione, che hanno maturato esperienza presso gli stabilimenti SAECO.
- **AVANZATA LA PARTE DELL'ACCORDO RELATIVA AI DIRITTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI**; oltre ad un piano di assistenza sanitaria integrativa, previsti, ad esempio, periodi sia di permesso non retribuito che di aspettativa, con coperture economiche garantite da quota parte di TFR maturato (erogate indipendentemente dall'anzianità di servizio del lavoratore), a fronte di esigenze personali o di assistenza; concessi anche permessi retribuiti per visite mediche e specialistiche, maternità/paternità.
- Gli obiettivi di qualità e produttività del **PREMIO DI RISULTATO**, sono determinati a livello di singolo stabilimento in accordo con le rappresentanze sindacali interne.
- I **COMITATI TECNICI PARITETICI**, introdotti negli ultimi accordi, hanno come temi principali di confronto la Sicurezza, il Welfare integrativo, l'organizzazione del lavoro e lo studio ergonomico delle postazioni lavorative in catena (analisi OCRA e NIOSH).

BARILLA G. E R. S.P.A²⁰.

Accordo Aziendale di gruppo- 24/06/2011- 31/12/2013

Descrizione azienda

Barilla possiede 26 stabilimenti (14 in Italia e 12 all'estero), fra cui 9 mulini, per la fornitura della materia prima.

Il genere di prodotto può distinguersi in bakery (ampia serie di prodotti da forno) e pasta.

L'esportazione riguarda più di cento Paesi. Dagli stabilimenti escono ogni anno oltre 1.400.000 tonnellate di prodotti alimentari con i marchi: Barilla, Mulino Bianco, Pavesi, Academia Barilla, Wasa, Misko (Grecia), Filiz (Turchia), Yemina e Vesta (Messico). Ai marchi di prodotto si affianca il marchio Number1, società del Gruppo specializzata in servizi logistici, e quello di First per i servizi di vendita al dettaglio.

Nel gruppo Barilla lavorano nel mondo, 16.000 persone.

Le relazioni sindacali

Le relazioni sindacali sono solide, l'attività importante svolta all'interno degli stabilimenti dalle RSU e dalle RSU di gruppo, è la risultante di un percorso consolidato (che ha vissuto fasi passate anche molto difficili), di confronto e concertazione con le strutture sindacali ad ogni livello. Recentemente è uscito l'amministratore delegato del gruppo, di fatto non sostituito. La proprietà ha assunto, così, il controllo diretto dell'azienda.

L'accordo nasce da piattaforma presentata dal Coordinamento RSU nazionale e dalle strutture sindacali di categoria, ovviamente previo confronto con i lavoratori, le rappresentanze di base e tutti i livelli delle Federazioni stesse.

²⁰ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati Fabio Gioli, USR Emilia Romagna, Coordinatore di OCSEL a livello Regionale.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Molto articolato ma anche innovativo il modello di RELAZIONI SINDACALI; da un lato la sua architettura è complessa perché complessa è l'impresa distribuita su vari stabilimenti, situati anche all'estero, come detto sopra. Delle relazioni sindacali è sviluppata però, e con efficacia, anche la capillarità, vale a dire la capacità di intercettare esigenze organizzative, di adattamento allo sviluppo e alle necessità dei processi, di confronto positivo tra differenti pratiche, fino ad una non formale (perché strutturalmente organizzata) attenzione all'ascolto e al coinvolgimento dei lavoratori anche in fasi (non sempre negoziali) di analisi, valutazione e problem solving.

Per fare esempi pratici che sono desumibili dall'accordo, la complessità dell'impresa rende indispensabile l'esistenza di un coordinamento nazionale RSU e di un Comitato aziendale europeo, oltre alle RSU di singolo stabilimento. Questo è fuor di dubbio. Ma per ciascuno dei soggetti in campo, RSU di stabilimento, coordinamento RSU e CAE, è definito un ruolo dettagliato prima di tutto negli obiettivi a ciascuno destinati, e poi nella loro qualità; nessuno degli obiettivi è rituale ma anzi risponde, per la sua parte, all'esigenza di alzare i risultati complessivi delle relazioni industriali. Il CAE non ha funzioni esclusivamente informative ma di messa a confronto (analisi) delle buone pratiche tra i vari stabilimenti presenti nei paesi dell'Unione; il coordinamento nazionale RSU, tra le altre cose, affronta (non "è informato") temi inerenti le strategie (e conseguenti assetti) industriali, oltre ad essere contrattualmente responsabile, insieme alla controparte, dei rinnovi degli accordi aziendali di gruppo. Le RSU di stabilimento definiscono gli indicatori aziendali del premio di produzione per obiettivi: gli indicatori di qualità e di prestazione sono richiamati nell'accordo di gruppo ma lasciati al confronto tra RSU di sito e azienda. Questo passaggio non è irrilevante, apre altre finestre dentro un modello fortemente partecipato. Obiettivi di qualità e prestazione si intrecciano inevitabilmente, infatti, ad un'altra parte importante dell'accordo, quella inerente lo sviluppo, in modo nuovo, delle professionalità (in polivalenza, capacità di ricoprire più posizioni di lavoro e/o in polifunzionalità, capacità di svolgere attività di diverso contenuto). "Azienda e RSU di stabilimento attiveranno un confronto sui contenuti dei progetti di sviluppo professionale, ne descriveranno gli aspetti applicativi: aree coinvolte, ruoli coinvolti, profili professionali da raggiungere". Questo confronto si collega evidentemente alla messa a fuoco di obiettivi di qualità e performance così come alla progettualità della formazione (certificata) che avviene sempre in valutazione congiunta con la RSU di stabilimento (e non "sentita la RSU di stabilimento").

I Comitati tecnici paritetici di sito, infine, aggiungono un tassello importante a questo mosaico. Sono costituiti ad hoc (e non con funzioni negoziali) per analizzare/studiare in modo congiunto temi specifici che si possono imporre all'attenzione secondo i cambiamenti o le priorità di contesto.



Altra buona pratica di importante significato è quella data, nell'accordo, dalla declinazione di RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA. Il reporting a questo scopo utilizzato è il GRI (Global reporting iniziative) che è il più grande standard di rendicontazione internazionale di sostenibilità (sociale come ambientale) e consiste nella misurazione, comunicazione e assunzione di responsabilità (accountability) nei confronti di stakeholder sia interni sia esterni, in relazione alla performance dell'organizzazione rispetto all'obiettivo dello sviluppo sostenibile. Il GRI, si compone quindi di vari parti che l'accordo include. Tra queste, un collaudato sistema di calcolo rilevante gli impatti ambientali dei processi, l'EPD: sistema internazionale (Environmental Production Declarations, Dichiarazioni ambientali di prodotto) di certificazione dell'impatto ambientale. L'accordo esplicita obiettivi di miglioramento rispetto alle emissioni, la quantità di acqua utilizzata per tonnellata di prodotto (già ridotta del 16% nel triennio 2008-2010), il risparmio energetico (anche mezzo stipula di contratti di fornitura di energia prodotta da fonti rinnovabili), la riduzione del Carbon Footprint o impronta di carbonio (tonnellata di Co2 equivalenti per tonnellata di granella di frumento duro prodotta). Ma altra parte comprensiva del GRI è la responsabilità verso le risorse umane, a cominciare dalla loro sicurezza sul lavoro; anche in questo caso gli obiettivi sono rilevanti: formazione adeguata (media annua, 6 ore di formazione dedicata per dipendente), strumenti di studio (linee guida periodicamente aggiornate)finalizzati ad una corretta applicazione

delle procedure di sicurezza, l'attivazione di un Sistema di gestione integrato Sicurezza ed Ambiente e certificato da ente preposto, l'obiettivo di ridurre gli infortuni, la formazione adeguata da destinare alle squadre emergenza aziendale consistente in sette sessioni di formazione sia teorica che pratica, l'aumento degli incontri strutturali di consultazione con gli RLS, la costituzione di una Commissione nazionale paritetica Sicurezza, Ambiente e Sostenibilità con lo scopo di monitorare i risultati delle modalità adottate (EPD e Sistema integrato Sicurezza e Ambiente) . Come già visto, il reporting GRI si completa poi con una attenzione alta alla valorizzazione e alla crescita delle professionalità e quindi con un investimento sulla persona (in questa stessa direzione, l'obiettivo di puntare sulla stabilizzazione dei rapporti di lavoro anche attraverso l'utilizzo di forme contrattuali che, in taluni casi, possono essere più rispondenti a necessità soggettive di maggior svantaggio, vedi il part-time e il telelavoro).

Altra buona pratica davvero rilevante è la definizione di un modello di WELFARE AZIENDALE DI ALTO PROFILO: un Fondo di Solidarietà interna copre assistenza sanitaria, copertura in caso di invalidità permanente o morte del lavoratore. E' alimentato da risorse finanziarie cospicue: l'1% della retribuzione lorda a carico del lavoratore che decide di aderirvi e l'1,4% a carico dell'azienda per ogni lavoratore aderente.

MOMENTIVE SPECIALTY CHEMICALS ²¹

Stabilimento di Sant'Albano Stura (CN))

- Accordo Integrativo Aziendale 01/06/2011- 31/12/2013
(Cuneo)
- Accordo Integrativo Aziendale 01/06/2011- 31/12/2013
(Torino)

Descrizione azienda

Momentive è leader mondiale nella specialità chimiche e materiali. Costituita nell'ottobre 2010 dalla combinazione di Momentive Performance Materials e Momentive Specialty Chemicals Inc. (precedentemente noto come Sistemazioni Hexion Chemicals Inc.), l'azienda ha una lunga tradizione di innovazione tecnologica, know-how delle applicazioni e un servizio personalizzato.

Momentive scienziati ha inventato una delle materie plastiche prime al mondo, meglio conosciuto come Bakelite[®], le resine epossidiche primi, ed i primi siliconi per uso commerciale. Oggi, continuiamo a sviluppare una moltitudine di resine ad alte prestazioni, siliconi e altri materiali avanzati per soddisfare le esigenze specifiche di utilizzo finale.

Momentive at a Glance

- 2011 fatturato proforma di 7,8 miliardi dollari
- Circa 90 impianti di produzione
- Più di 10.000 soci che servono circa 11.000 clienti
- Sede mondiale: Columbus, Ohio

A proposito di Momentive Specialty Chemicals Inc.

Con sede a Columbus, Ohio, Momentive Specialty Chemicals Inc. è il leader mondiale nel settore delle resine termoindurenti. Momentive Specialty Chemicals Inc. serve il legno globale e mercati

²¹ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi degli Accordi sono stati illustrati da Oscar Bianco, USR Piemonte- Coordinatore di OCSEL a livello Regionale.

industriali attraverso una vasta gamma di tecnologie, prodotti speciali termoindurenti e supporto tecnico per i clienti in una vasta gamma di applicazioni e settori.

Le Società nel nostro Paese sono 3, localizzate a Sant'Albano Stura (CN), a Solbiate Olona (VA) e a Termoli (CB).

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Si tratta di due importanti intese che rappresentano il consolidamento della contrattazione aziendale effettuata negli ultimi 20 anni (una contenente una struttura articolata e seria di relazioni industriali aziendali, l'altra il nuovo premio di risultato con alcune aggiunte normative) raggiunte tra la Direzione italiana della Momentive Specialty Chemicals S.r.l e le Segreterie Regionali FEMCA CISL, FILCTEM CGIL. Presenti le RSU interne all'azienda.

La particolarità di quest'azienda è il grado estremamente avanzato delle relazioni industriali che hanno al centro:

- la massima attenzione per le tematiche ambientali (in particolare emissioni e gestione dei rifiuti) e della salute e sicurezza degli addetti;
- la professionalità degli addetti;
- la qualità della produzione.

Ciò si esplica da una parte in un fitto tessuto di relazioni strutturate, che riguardano ad esempio la programmazione della formazione, di una struttura del premio di risultato che storicamente ha messo al centro le problematiche accennate, e di una serie di normative migliorative che riguardano ad esempio gli aspetti sanitari e famigliari.

L'efficacia storica del premio di risultato nel migliorare le prestazioni di riferimento (emissioni, gestione rifiuti, qualità, infortuni), ha portato da una parte a consolidare i valori ottenuti (e conseguentemente le cifre ottenute) dall'altra a ridefinire via via gli obiettivi (ad esempio per quanto riguarda gli infortuni non si parla più di numeri degli eventi ma di durata degli stessi).

Ultimamente, proprio a causa dei livelli di eccellenza ottenuti sui vari parametri produttivi, sta assumendo, ai fini del Pdr, sempre più importanza il parametro di redditività.

SAINT- GOBAIN ITALIA e la Saint-Gobain PPC Italia S.p.A²²

Accordo Aziendale di gruppo sovranazionale- 22/11/2011-2013

Descrizione azienda

La SAINT-GOBAIN è una Multinazionale fondata in Francia nel 1665; oggi è leader mondiale dei sistemi costruttivi per l'habitat, produce e distribuisce materiali per l'edilizia moderna promuovendo l'efficienza energetica nel rispetto della Protezione Ambientale; è presente in 64 Paesi con circa 190.000 dipendenti e un fatturato di 40 miliardi di Euro nel 2010.

In Italia SAINT-GOBAIN esiste dal 1889, ad oggi le Società nel nostro Paese sono 24 con 3.680 dipendenti di cui 576 donne e un fatturato di 1.3 miliardi di Euro nel 2010.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Si tratta di un importante intesa raggiunta, nell'ambito della Prima Parte del CCNL del settore Vetro in cui le Organizzazioni Sindacali e le Aziende si erano impegnate a promuovere il superamento delle disparità tra uomo e donna nel mondo del lavoro, tra la Direzione Italiana di SAINT-GOBAIN e le Segreterie Nazionali FEMCA CISL, FILCTEM CGIL, e UILCEM UIL per promuovere Azioni Positive per la parità sul lavoro.

Il Progetto di Azioni Positive, per superare le disparità in ingresso e nei percorsi di carriera della donna, sarà lanciato partendo dalle due Società del Gruppo più importanti in Italia: SAINT-GOBAIN GLASS ITALIA (364 dipendenti, di cui 85 donne, con il Comitato Direttivo composto da 7 membri ma nessuna donna) e S.G. PPC ITALIA (749 dipendenti, di cui 141 donne, in questa società nel Comitato Direttivo composto da 23 membri, troviamo la presenza di 3 donne).

L'intesa tra le Parti vuole promuovere la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali, attraverso la realizzazione di specifici percorsi formativi; con le Azioni Positive come le "quote rosa" si vuole facilitare un riequilibrio dei generi nelle due Società interessate.

Il Progetto avrà durata di 24 mesi e vuole ridurre le disparità oggi ancora esistenti nella vita lavorativa delle donne, attraverso una mirata formazione professionale, una facilitazione di accesso al lavoro e nella progressione di carriera con una guida di affiancamento interno.

²² Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati Grazia Ravasio, FEMCA- Coordinatrice di OCSEL - Federazione Nazionale di Categoria.

Inoltre vuole favorire la conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenza di vita personale e familiare anche attraverso la convenzione con un asilo nido di Milano “La compagnia dei Birichini”.

Le destinatarie del Progetto sono 30 donne per le quali si prevedono future evoluzioni professionali.

Quello definito dal Sindacato Nazionale del Vetro e dalla SAINT-GOBAIN è un Progetto pilota che sarà successivamente riproposto a tutte le realtà aziendali del Gruppo in Italia.

RUBBER ITALY S.r.l.²³

Accordo Integrativo Aziendale 12/12/2011- 29/02/2012 (Fermo)– Marche

Descrizione azienda

La ditta RUBBER ITALY SRL è una piccola- media industria nata in un territorio di grande tradizione calzaturiera; il costante impegno profuso e l'esperienza cinquantennale nella componentistica in gomma per la calzatura, le hanno consentito di espandersi rapidamente sul mercato diventando un importante punto di riferimento in tutto il settore.

Possiede una vasta gamma produttiva di soles in gomma, latex, gomma/PU, e TR, qualitativamente in grado di soddisfare tutte le esigenze pur mantenendo un rapporto di prezzo competitivo.

Gli elementi innovativi e caratterizzante l'accordo

Testo molto completo quanto alle materie regolamentate. Una contrattazione integrativa che funge anche da volano per le relazioni sindacali -industriali, in una piccola-media industria che non più di 2 anni fa (2008-2009 e parte del 2010) sembrava non avere altre possibilità che la chiusura dello stabilimento.

Le materie regolamentate riguardano tutti gli istituti contrattuali: Diritti Sindacali, Salario, Orario, Inquadramento, Organizzazione del Lavoro, Pari opportunità , Welfare Integrativo, Mercato del lavoro, Ambiente Salute e sicurezza e RSI con l'obiettivo di coinvolgere la direzione aziendale sul tema della sostenibilità sociale e ambientale .

²³ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati da Cristiano Fiori, FEMCA Marche, Referente di OCSEL sul Territorio.

LUXOTTICA²⁴

Accordo Aziendale di Gruppo Nazionale - 14/10/2010-31/12/2013

Descrizione azienda

Con un fatturato netto pari a 6,2 miliardi di Euro nel 2011, oltre 65.000 dipendenti e una solida presenza globale, Luxottica è leader nel design, produzione, distribuzione e vendita di occhiali di fascia alta, di lusso e sportivi.

La Luxottica è leader nel settore con circa 7.100 negozi operanti sia nel segmento vista che sole in Nord America, Asia-Pacifico, Cina, Sudafrica, America Latina ed Europa e un portafoglio marchi forte e ben bilanciato

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Accordo innovativo valido per tutti i dipendenti del gruppo in Italia, circa 8000 persone.

L'accordo si pone in continuità con misure di welfare attuate dall'azienda negli anni passati in varie materie: sanità integrativa, borse di studio per figli di dipendenti, spesa alimentare, assistenza agli anziani. Ma contiene non poche novità rispetto ai precedenti, anche di altri accordi aziendali. Si può dire che dà avvio a una "seconda generazione" di intese sul welfare. Da una parte l'accordo integra opportunità già previste: ad esempio allargando le iniziative a sostegno della formazione continua con la possibilità di convertire le ore annue previste dal contratto collettivo nazionale e non utilizzate in borse di studio a sostegno di percorsi formativi correlati alle attività di Luxottica nel programma di welfare; rafforzando la tutela della salute dei collaboratori affetti da gravi patologie, con un'integrazione fino al 100% della retribuzione oltre i 180 giorni di assenza. Per altro verso per le malattie brevi si prevede una riduzione proporzionale del premio integrativo annuale qualora si superi un certo numero di assenze: una formula di controllo "ragionevole" e non vessatorio sperimentata anche in altri contratti.

Ma la novità più significativa riguarda misure a sostegno dell'equilibrio vita-lavoro dei dipendenti. Il worklife balance indica un'area di interventi in grande sviluppo nella gran parte dei paesi dell'Unione, perché risponde alla evoluzione sociale, culturale e degli stili di vita dei nostri tempi.

²⁴ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati Roffarè Rudy- UST Belluno- Referente di OCSEL sul Territorio.

Essa consiste in un insieme di misure dirette a guadagnare “tempo” alle persone e alle loro famiglie, nonché a facilitare la redistribuzione dei ruoli all’interno della famiglia.

Le misure previste dall’accordo Luxottica comprendono anzitutto: permessi di paternità (sino a cinque giorni interamente retribuiti alla nascita del bambino); banca ore a sostegno della maternità e della paternità, cioè un uso nuovo dell’istituto della banca ore, in base alla quale i genitori che prevedono una maternità nei successivi tre anni possono conferire permessi, ore straordinarie o ferie a un monte ore da usufruire liberamente alla nascita del bambino. Inoltre si prevedono misure di flessibilizzazione del tempo di lavoro finalizzate a un suo migliore utilizzo personale e insieme alla qualità dell’occupazione: una più spiccata gestione individuale degli orari e degli straordinari; un più ampio riconoscimento del part time verticale o ciclico che permette di ridurre l’uso dei contratti di somministrazione, abbassando il tasso di precarietà. Per altro verso, ai lavoratori con contratto di somministrazione sono riconosciuti significative opportunità retributive.

Un’ulteriore misura stabilisce il ricorso al job sharing, già previsto genericamente dal contratto nazionale, ma ora regolato in tre casi specifici: job sharing fra dipendente e il coniuge disoccupato o in CIG; tra il dipendente e il figlio prossimo alla conclusione degli studi o che li ha terminati; tra il dipendente impossibilitato a recarsi al lavoro e il coniuge o il figlio inoccupati. La gestione di tale istituto è complessa, perché richiede un alto grado di consenso nonché possibili adattamenti organizzativi. Il coinvolgimento di lavoratori disoccupati o in CIG, inoltre, deve rispettare le norme di legge che condizionano la prestazione di lavoro di questi soggetti entro limiti di reddito e di durata circoscritti allo scopo di evitare possibili abusi.

Ma la sperimentazione del job sharing può essere facilitata in un contesto come quello di Luxottica caratterizzato da rapporti consolidati di collaborazione e fiducia. Essa persegue un obiettivo di indubbio rilievo sociale come quello di recuperare, sia pure parzialmente, un componente della famiglia del dipendente (coniuge/figlio), che ha perso il posto in azienda o che è inattivo, inserendolo temporaneamente nel sistema.

L’accordo introduce una innovazione significativa anche nell’istituto del premio annuale esistente in azienda, prevedendo oltre ai tradizionali parametri di redditività e produttività, la riduzione dei costi della bolletta energetica, dei rifiuti e dei materiali di consumo degli uffici.

Questi contenuti, specie quelli da ultimo segnalati, indicano una evoluzione sia del concetto di welfare sia del ruolo della contrattazione aziendale. Da una parte indicano al welfare un orizzonte

rilevante per la qualità della vita e del lavoro e insieme la possibilità di valorizzarlo per uno scambio virtuoso con forme di flessibilità positiva nell'impiego e nei tempi di lavoro.

Inoltre il premio riconosciuto a una gestione responsabile delle risorse energetiche rientra perfettamente in un concetto ampio di welfare e d'altra parte conferma il contributo che una contrattazione innovativa anche degli istituti economici può dare al benessere collettivo e ai costi aziendali.

ENEL TRADE S.P.A²⁵

Accordo Aziendale di Gruppo Nazionale- 27/10/2011- 2013

Descrizione azienda

Enel è un operatore integrato, attivo nei settori dell'elettricità e del gas. E' la più grande azienda elettrica d'Italia e il secondo operatore nazionale nel settore del gas. Il gruppo conta 81.000 dipendenti ed opera in 40 Paesi del mondo.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Accordo contenente disposizioni migliorative e positive rispetto a quanto previsto dalla legislazione vigente, dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente e dalla prassi adottata dall'azienda, in tema di benessere e welfare aziendale.

Nel dettaglio le azioni previste sono:

Interventi di flessibilità:

1. n. 15 postazioni di telelavoro per una maggiore flessibilità vita-lavoro

Interventi per il reinserimento:

2. Sistema per la gestione delle misure organizzative a sostegno della Genitorialità;
3. Formazione e tutoring dopo il rientro dall'astensione obbligatoria o facoltativa;
4. Ciclo di incontri sulla genitorialità.

Interventi e servizi innovativi:

1. Progetto "30 giorni": per supportare le famiglie nei giorni lavorativi per i genitori ma di chiusura delle scuole (es. Natale, Pasqua, ponti, elezioni);
2. Sportello family friendly: Servizio di Baby Sitter e Servizio di Badanti e Operatori sanitari per il supporto di cura ai parenti anziani o non autosufficienti;
3. Sportello servizi accessori: Servizio di disbrigo pratiche, Servizio di lavanderia e sartoria, Servizio di lavaggio autofficina.

²⁵ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati da Amedeo Testa, FLAEI - Coordinatore di OCSEL- Federazione Nazionale di Categoria.

In particolare, grazie agli interventi per il reinserimento (azioni 2, 3 e 4) sarà possibile Definire i diritti e doveri di Responsabili e di Collaboratori per una gestione innovativa dell'astensione obbligatoria o facoltativa che valorizzi la dimensione della persona e aumenti il senso di appartenenza all'azienda; facilitare il rientro al lavoro dopo il periodo di astensione lunga mediante corsi di formazione, in aula o a distanza o mediante affiancamento di un tutor esterno; fornire un segno di attenzione concreta a quei lavoratori per i quali le attività professionali di sempre devono ora essere bilanciate con ritmi e stili di vita completamente diversi.

Gli interventi e servizi innovativi (azioni 5, 6 e 7) potranno consentire alle persone di recarsi al lavoro senza la preoccupazione per la cura dei figli; ottimizzare la fruizione delle ferie e dei permessi; aiutare il dipendente durante particolari situazioni critiche o di emergenza (es. trasferte); supportare i dipendenti che abbiano necessità di cura di parenti non autosufficienti attraverso una scrupolosa selezione del personale dedicato; far risparmiare alle persone tempo e denaro per le incombenze quotidiane.

I destinatari potenziali della azione 1 (Interventi di flessibilità) sono i dipendenti con figli a carico tra 0 e 13 anni e i dipendenti titolari di permessi L.104/92 per l'assistenza a parenti non autosufficienti.

I destinatari potenziali delle azioni 2, 3, 4 (Interventi per il reinserimento) sono tutti le lavoratrici/lavoratori che usufruiranno del congedo di maternità/paternità nel corso del 2011

I destinatari potenziali dell'azione 5 (Progetto "30 giorni") sono i dipendenti con figli a carico di età compresa fra 3 e 13 anni.

I destinatari potenziali dell'azione 6 (Sportello "family friendly") sono i dipendenti con figli a carico tra 0 e 13 anni e i dipendenti titolari di permessi per l'assistenza a parenti non autosufficienti.

I destinatari potenziali dell'azione 7 (Sportello servizi accessori) sono tutti i dipendenti delle sedi Enel individuate per la sperimentazione.

INTESA SANPAOLO²⁶

Accordo sulle ricadute del Piano d'Impresa 2011- 2015

Descrizione azienda

Intesa Sanpaolo è il gruppo bancario nato dalla fusione di Banca Intesa e Sanpaolo IMI. Intesa Sanpaolo è tra i primissimi gruppi bancari dell'eurozona.

Il Gruppo offre i propri servizi a 10,8 milioni di clienti avvalendosi di una rete di 5.600 sportelli presenti su tutto il territorio nazionale con quote di mercato non inferiori al 15% nella maggior parte delle regioni.

Intesa Sanpaolo ha una presenza in Europa centro-orientale e nel Medio Oriente e Nord Africa, con oltre 1.500 sportelli e 8,3 milioni di clienti delle banche controllate operanti nel *retail* e *commercial banking* in 12 Paesi.

Nel complesso il gruppo Intesa Sanpaolo ha una struttura organizzativa con 100.000 dipendenti circa e 7.200 sportelli circa, il totale delle attività del gruppo è di 640 miliardi di € circa.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Accordo che dà importanti garanzie sull'occupazione giovanile, ripristina un impianto complessivo di tutele economiche e normative per tutti i lavoratori del Gruppo e limita il contenimento dei costi con misure temporanee e molto al di sotto delle pesanti richieste aziendali.

Questi i punti centrali:

APPRENDISTI

Conferma di tutti i lavoratori in servizio al 30 settembre 2012 con contratto di apprendistato e di inserimento e quindi riassunzione immediata dei colleghi licenziati.

ORARIO DI SPORTELLO

Estensione dell'orario di sportello dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle 20, con apertura al sabato con applicazione del CCNL. In caso di lavoro al sabato, il collega avrà comunque una distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni.

²⁶ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati da Andrea Scaglioni, FIBA- Coordinatore di OCSEL- Federazione Nazionale di Categoria

CONTRATTAZIONE DI GRUPPO

Riconfermato il complessivo impianto delle norme disdettate su: buono pasto € 5,16 (anche per i part-time con intervallo di 15 minuti), indennità, flessibilità orari, aspettative, permessi, trattamenti in tema di turni e reperibilità, part time, trasferimenti a richiesta.

In tema di Percorsi professionali, salvaguardati il livello retributivo in maturazione con allungamento di 18 mesi.

Salvaguardato, seppur con allungamento dei tempi, il riconoscimento del Trattamento economico al 3A4L al 32esimo anno di servizio.

Sulla mobilità, sono stati fissati limiti chilometrici per il trasferimento senza consenso. L'indennità di pendolarismo sarà riconosciuta per trasferimenti superiori a 25 km dalla residenza.

FERIE ED EX FESTIVITA'

Fruizione obbligatoria nell'anno di competenza per il triennio 2013-2015.

GIORNATE DI SOLIDARIETA' DIFENSIVA

Nel triennio 2013/2015 l'orario di lavoro sarà ridotto di: 4 giorni per aree professionali e QD1-QD2, 5 gg per QD3-QD4 e 6 gg per Dirigenti, con parziale integrazione della perdita economica attraverso il Fondo nazionale di sostegno al reddito.

VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A²⁷

Contratto integrativo di partecipazione aziendale- 01/01/2011-31/12/2013

Descrizione azienda

Volkswagen Group Italia è una sussidiaria del gruppo Volkswagen di proprietà interamente italiana, con sede a Verona, che distribuisce i marchi Volkswagen, Škoda, Audi, SEAT e Volkswagen Veicoli Commerciali.

Il gruppo conta più di 870 dipendenti e più di 1300 fra rivenditori e partner di servizio. Una formazione specifica, finalizzata al miglioramento della qualità del servizio offerto e della tecnica di vendita, interessa più di 15.000 fra impiegati delle concessionarie e partner di servizio.

L'obiettivo principale di Volkswagen Group Italia Spa è quello di importare auto, ricambi e accessori, e di fornire assistenza post-vendita per i marchi rappresentati, assicurando al tempo stesso un alto grado di soddisfazione dei clienti e una durevole solidità aziendale propria e dei partner nella rete di distribuzione.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Accordo che traccia un nuovo ed innovativo percorso di relazioni sindacali, improntato ad un principio di "contributo attivo e partecipazione" dei lavoratori nei processi di sviluppo dell'azienda. L'intesa si ispira alle indicazioni della "Charta", il codice etico per le relazioni sindacali prodotto nell'ambito del Consiglio di Fabbrica Europeo e Mondiale del Gruppo Volkswagen e parte integrante del contratto, finalizzata a coniugare in tutte le realtà industriali e commerciali del Gruppo Volkswagen la salvaguardia e l'incremento della competitività e della redditività con lo sviluppo dei posti di lavoro.

La vera novità riguarda l'introduzione del modello, ispirato alla cogestione, che prevede che il lavoro di Azienda e rappresentanze sindacali, fianco a fianco, sia principalmente svolto da cinque

²⁷ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati Da Giancarlo Pegoraro - USR Veneto- Coordinatore di OCSEL a livello Regionale.

commissioni paritetiche, quindi con uguale numero di membri per ciascuna delle due parti e che in un'ottica partecipativa, contribuiranno attivamente alla realizzazione del risultato di impresa.

La componente più innovativa è certamente rappresentata dal Laboratorio per le Relazioni di Lavoro, che ha il compito di formulare o valutare proposte innovative e condurre sperimentazioni in tema di rapporti di lavoro.

La Commissione Organizzazione Aziendale garantisce il diritto di partecipazione relativamente alle attività riferite a sistemi di retribuzione, organizzazione aziendale, informazione e comunicazione, sicurezza sul lavoro e tutela della salute, analisi e controllo dei processi aziendali, nonché sostenibilità sociale ed ecologica.

Ancora più importante è l'attività della Commissione Tecnica Produttività che valuta le performance del Personale del Centro di Distribuzione Ricambi ai fini dell'assegnazione del premio individuale di produttività. Questa gestione personalizzata dell'importo del bonus (che prima prevedeva una cifra uguale per tutti i Collaboratori), è una delle novità introdotte dal Contratto Integrativo che, inoltre, ha confermato i due premi di produttività annuali, collettivo e individuale, per il Personale degli uffici.

La Commissione Conciliazione Lavoro e Famiglia è dedicata ai temi della differenza di genere e delle pari opportunità tra uomini e donne. Esisteva già da diversi anni una Commissione Pari Opportunità, ora la focale si allarga alle nuove forme di flessibilità dell'orario di lavoro (la banca tempo in VGI è già in vigore da dieci anni) e di part-time, ai programmi di supporto ai genitori, al telelavoro e, in generale, alla pianificazione di interventi a favore del corretto equilibrio tra vita privata e vita professionale dei Collaboratori. A tal proposito, va sottolineato l'aumento del fondo istituito nel 2006 a supporto del costo che i Collaboratori sostengono per l'asilo nido (attualmente sono 23 le strutture convenzionate con l'Azienda).

La Commissione per il Lavoro in Somministrazione, infine, annovera tra i compiti principali l'equiparazione assoluta dei lavoratori interinali con i dipendenti dell'Azienda.

Viene attivato un monitoraggio per individuare i settori in cui si fa maggiore ricorso al lavoro in somministrazione, occupandosi anche di definire percorsi di stabilizzazione e valutare la congruenza tra inquadramenti e mansioni effettivamente svolte.

Condivisione e coesione sociale sono gli assi portanti del nuovo Contratto Integrativo che si inserisce nel solco della tradizione del Gruppo Volkswagen; anche le diverse misure normative, quali i 3 giorni addizionali di permesso retribuito garantiti al padre alla nascita del figlio o l'aumento del contributo dell'Azienda ai fondi di previdenza integrativa, confermano l'approccio pragmatico e la visione internazionale che le rappresentanze sindacali e aziendali perseguono in ogni momento di confronto.

Il nuovo contratto è innovativo e può avviare un concreto processo di evoluzione delle relazioni di lavoro, in cui la partecipazione, e non la riduzione dei diritti, diventa la strategia vincente anche per

aumentare la competitività dell'impresa. L'approvazione quasi unanime da parte dei lavoratori (92% dei votanti), sottolinea positivamente la nascita di un modello che considera il coinvolgimento dei lavoratori stessi, attraverso le rappresentanze, un valore primario.

Gruppo NATUZZI ²⁸

Accordo Aziendale - 03/05/2011-2013

Descrizione azienda

Il Gruppo Natuzzi, creato nel 1959 e guidato da Pasquale Natuzzi, Presidente ed Amministratore Delegato, disegna, progetta e vende divani, poltrone, mobili e complementi d'arredo per uso residenziale. Con un fatturato pari a 486,4 milioni di euro, realizzato nel 2011, il Gruppo Natuzzi è la più grande azienda italiana nel settore dell'arredamento. La holding Natuzzi S.p.A. è l'unica azienda non americana del settore "arredamento" quotata a Wall Street dal 1993. Il Gruppo Natuzzi esporta l'88% della produzione in 123 mercati e detiene le maggiori quote di mercato in Europa con il 50% e in America con il 36%.

L'assistenza ai clienti e tutta la rete vendita è gestita dalla sede centrale di Santeramo in Colle (Bari) e da uffici commerciali in USA, Cina, Belgio, Spagna, Giappone, Regno Unito, India, Brasile, Russia, Germania e Svizzera.

Nel settore dell'arredamento, il Gruppo Natuzzi è tra i maggiori investitori in ricerca e innovazione. Pasquale Natuzzi coordina personalmente questa attività strategica dal Centro Stile di Santeramo in Colle (BA), dove un team di 120 professionisti è interamente dedicato alla qualità progettuale, allo studio delle tendenze e alla scelta dei materiali.

I collaboratori del Gruppo sono 6,616, in Italia e all'estero.

I prodotti del Gruppo Natuzzi vengono realizzati in 11 stabilimenti integrati verticalmente, 7 in Italia e 4 all'estero (Cina, Brasile, Romania).

Il Gruppo controlla il 92% delle materie prime e dei semilavorati destinati alla produzione acquistandoli direttamente dai mercati di approvvigionamento e trasformandoli in stabilimenti produttivi specializzati nella lavorazione delle pelli, delle strutture portanti in legno o metallo, delle imbottiture e dei prodotti finiti.

²⁸ Le caratteristiche e gli aspetti innovativi dell' Accordo sono stati illustrati da D'Elia Giovanni, USR Puglia- Coordinatore di OCSEL a livello Regionale.

Il Gruppo provvede internamente alle attività di ricerca e sviluppo dei prodotti, alla progettazione di nuovi stabilimenti, allo sviluppo del software e alla gestione della rete extranet che consente ai clienti di ogni parte del mondo di gestire i propri ordini da postazioni remote.

Gli elementi innovativi e caratterizzanti l'accordo

Primo Accordo interregionale sulla contrattazione di secondo livello tra sindacati e Natuzzi .

Per la prima volta nella storia delle industrie Natuzzi, il sindacato è riuscito a presentare una piattaforma integrativa aziendale ed a coinvolgere l'azienda nella discussione delle problematiche relative ai lavoratori dei vari stabilimenti dislocati tra Puglia e Basilicata, impegnandosi a proseguire il rafforzamento dell'impianto attuale, tanto in materia di Sistema di Informazioni quanto in materia di Livelli di rappresentanza

Con l'accordo si dà l'effettivo avvio del premio di risultato, sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti e per la prima volta vengono affrontati i temi della partecipazione aziendale dei lavoratori con conseguente definizione del Coordinamento delle Rsu del Legno arredamento per gli stabilimenti di Bari, Taranto e Matera, oltre alla definizione di incontri di informazione e consultazione sulla politica industriale aziendale, sull'andamento del mercato e dell'azienda, con evidenti pertinenze sull'occupazione, così da valorizzare e rafforzare il tema delle relazioni sindacali.

Accordo Interconfederale Lodi²⁹ - 01/04/2011- 30/04/2013

Accordo valido per tutti i settori. Si segnala per l'attiva promozione delle politiche attive del lavoro, sia sul versante del finanziamento delle stesse, sia su quello del coordinamento per creare una rete efficace, volta alla ricollocazione dei lavoratori.

I contenuti riguardano: Incentivi alle imprese che assumono, massimi in caso di assunzione a tempo indeterminato; sostegno al lavoratore in caso di esperienze di borsa lavoro, integrato da una quota a carico dell'azienda; sostegno alle politiche attive del lavoro: accompagnamento all'inserimento lavorativo, con sostegno al reddito dei lavoratori beneficiari e servizio di inserimento al lavoro. Creazione di una rete di sostegno alle politiche attive del lavoro.

Accordo regionale di lavoro artigiani – Lombardia Area Chimica – Ceramica - 01/01/2012- 31/12/2014

Accordo che valorizza il consolidamento del sistema bilaterale artigiano funzionale per lo sviluppo del comparto e nel contempo fa avanzare la crescita della contrattazione collettiva di lavoro regionale e le relazioni sindacali.

Definizione di un sistema di informazioni e di interventi a supporto anche attraverso un confronto con la Regione che deve incidere sul modello di sviluppo produttivo e occupazionale. Elemento qualificante dell'accordo il capitolo Formazione con particolare riferimento ai fabbisogni formativi specifici del settore e alle azioni che si attiveranno per la realizzazione di piani formativi sulla riqualificazione professionale, concrete azioni di pari opportunità, inserimento di lavoratori diversamente abili, alfabetizzazione dei lavoratori stranieri, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

²⁹ Accordo premiato in occasione della Fiera della Contrattazione 2012 in Lombardia.