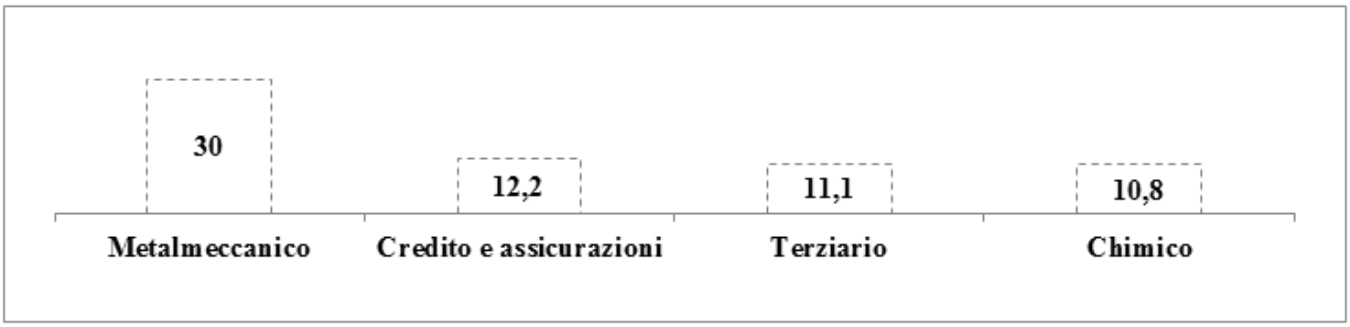
Contenuti e tendenze della contrattazione aziendale. Anticipazione del III Rapporto ADAPT

Il III Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia analizza i contenuti di 370 contratti integrativi aziendali ([1]), sottoscritti nel corso del 2016 in ventitré settori produttivi ([2]). I settori maggiormente rappresentati nell'insieme di contratti sono: metalmeccanico (30%); credito e assicurazioni (12,2%); terziario (11,1%); chimico (10,8%); comunicazione (6,8%); gas e acqua (5,1%).

Grafico 1: Distribuzione settoriale dei contratti aziendali (%)

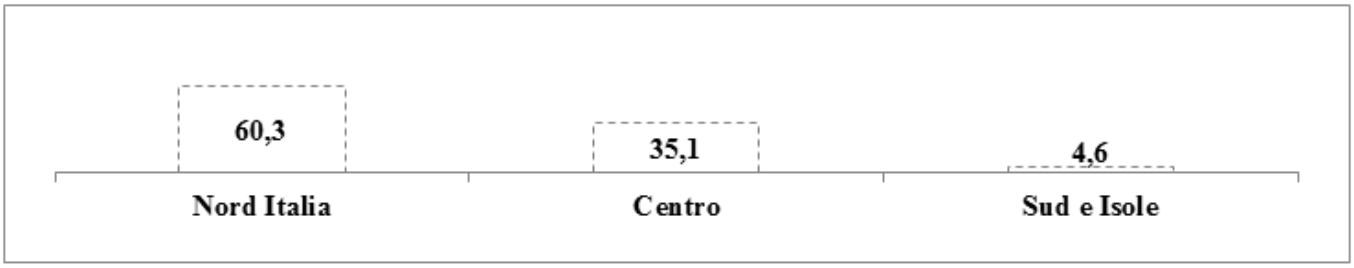


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Distribuzione geografica dei contratti

Rispetto a quanto rilevato nei precedenti rapporti, la distribuzione geografica dell'insieme di contratti mostra una **prevalenza meno netta di accordi siglati nelle regioni del Nord Italia** (60,3%), a fronte di un aumento delle intese sottoscritte nelle regioni del Centro (35,1%). Nella macro area Sud e isole, invece, si conferma una frequenza contrattuale piuttosto bassa (4,6%).

Grafico 2: Distribuzione geografica dei contratti aziendali (%)

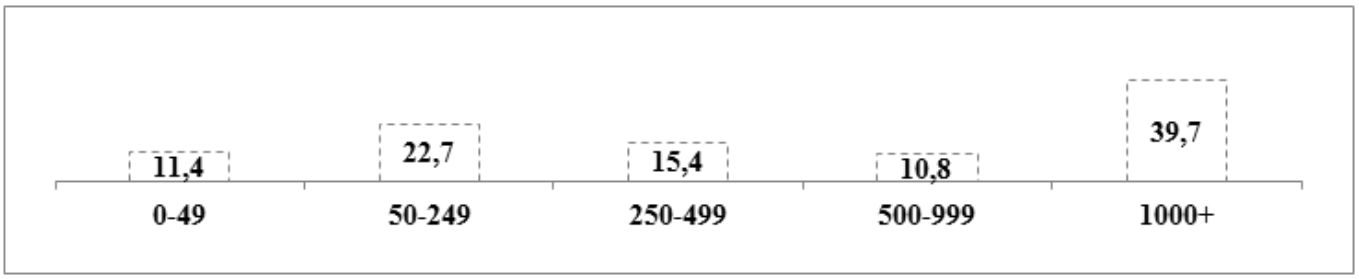


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Dimensione aziendale

La maggior parte dei contratti in esame sono stati sottoscritti in aziende di grandi dimensioni, solitamente multinazionali, che occupano oltre 1.000 lavoratori (39,7%). Per il resto, l'11,4% delle intese risulta sottoscritto in aziende con meno di 49 dipendenti; il 22,7% in imprese tra i 50 e i 249 dipendenti; il 15,4% in imprese tra i 250 e i 499 dipendenti; mentre il 10,8% in imprese tra i 5000 e i 999 dipendenti.

Grafico 3: Distribuzione dei contratti aziendali per dimensione d'impresa (%)

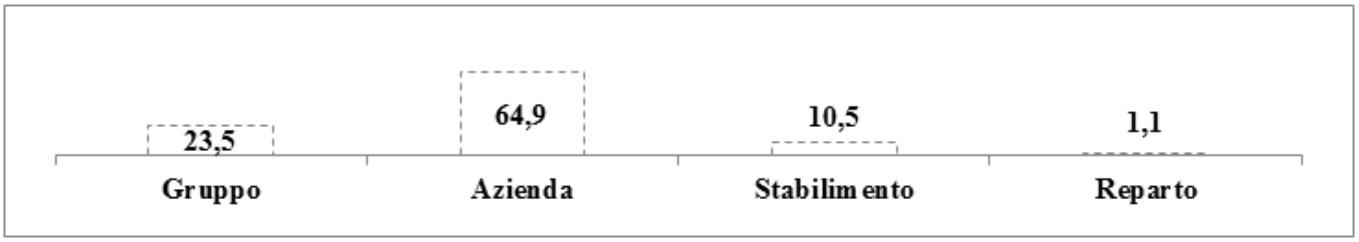


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Livelli contrattuali

Il livello aziendale di contrattazione è quello che registra il maggior numero di accordi (64,9%). Rispetto al precedente quadriennio, il dato segna un decremento, colmato dal maggior numero di accordi sottoscritti a livello di gruppo (23,5%), da un lato, e di stabilimento, dall'altro (10,5%).

Grafico 4: Livelli della contrattazione aziendale (%)

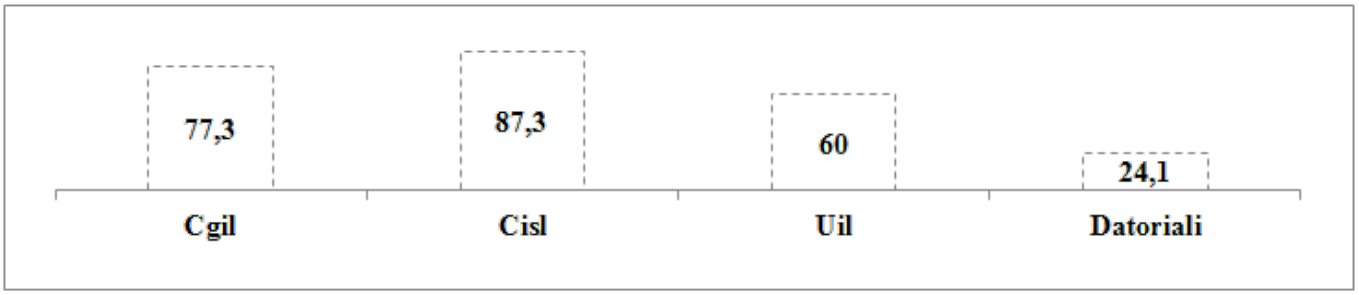


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Parti firmatarie

In diminuzione rispetto allo scorso anno, ma in linea con quanto rilevato in occasione del rapporto 2012-2014, il 24,1% dei contratti del 2016 sono firmati con l'assistenza delle organizzazioni datoriali di riferimento. Sul versante sindacale, analogamente allo scorso anno, le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il maggior numero di accordi sono le federazioni settoriali della Cisl, firmatarie dell'87,3% dei contratti collettivi considerati, seguite dalle federazioni settoriali della Cgil (77,3%), della Uil (60%) e dell'Ugl (11,1%).

Grafico 5: Organizzazioni firmatarie (%)

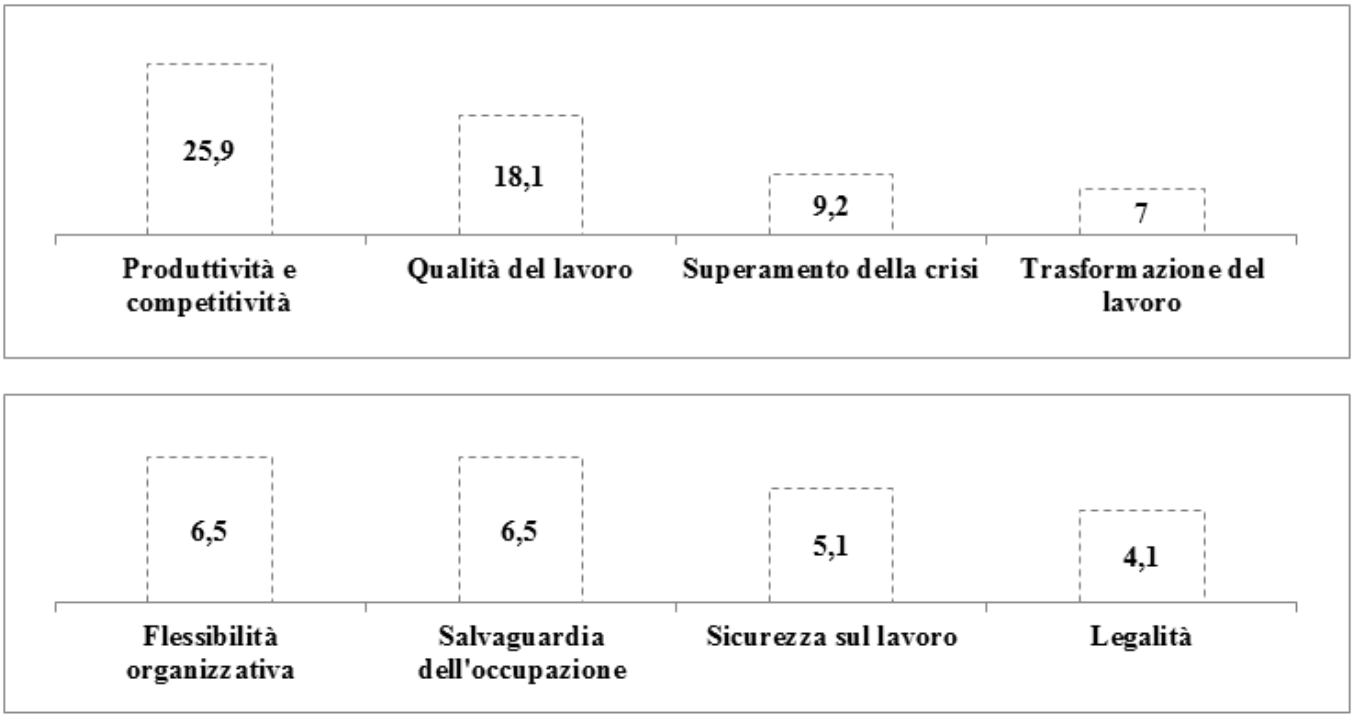


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

I punti chiave dell'analisi

L'analisi degli accordi del 2016 conferma il carattere integrativo e migliorativo della contrattazione aziendale rispetto ai CCNL. La portata derogatoria della contrattazione aziendale si attesta su livelli anemici (es. Ceme, Laserpoint e Teskid). Non sono stati riscontrati casi di contratti aziendali di primo livello, cioè fuori dal CCNL, ad eccezione del contratto di FCA. Fianco ai tradizionali obiettivi di competitività, produttività e qualità del lavoro, **circa il 7% degli accordi enuncia in premessa la volontà di intercettare le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro (es. Canon Italia, Cariparma e Randstad Group Italia)**, qui con principale riferimento alle innovazioni tecnologiche e di prodotto, alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.

Grafico 6: Obiettivi negoziali richiamati nelle premesse degli accordi (%)



Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Retribuzione

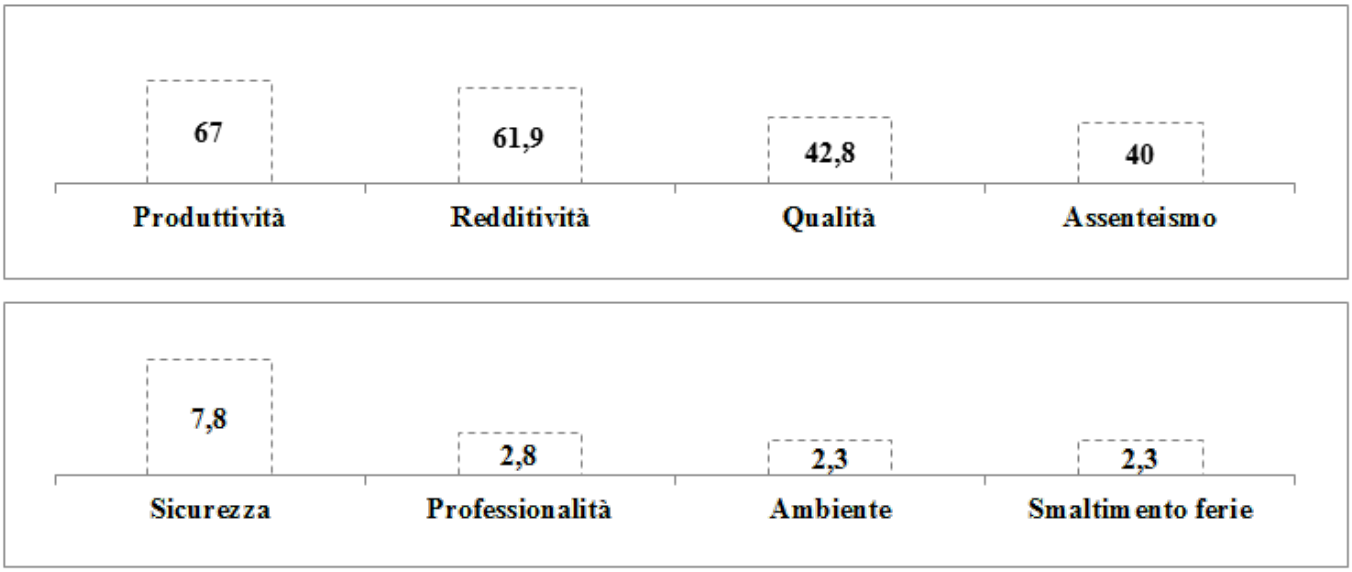
La retribuzione si conferma la materia più regolata dalla contrattazione aziendale. In diminuzione rispetto al triennio 2012-2014 (61,2%) e al 2015 (64,1%), il premio di risultato è presente nel 58,1% delle osservazioni.

Grafico 7: Frequenza degli istituti economici nella contrattazione aziendale (%)

Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

La struttura qualitativa dei premi analizzati nel 2016 resta pressoché immutata: la fisionomia degli indicatori premiali non si differenzia sostanzialmente da quella rilevata nei precedenti rapporti, sebbene sembrino riscontrarsi timidi segnali di valorizzazione delle performance individuali dei lavoratori. D'altra parte non mancano schemi premiali poco chiari, oppure intese caratterizzate da parametri fittizi, facilmente raggiungibili e per questo sospetti di configurare, di fatto, erogazioni in cifra fissa. **Presenti nel 13,5% degli accordi in esame, queste forme premiali continuano ad essere una costante della contrattazione aziendale**. Si registrano nondimeno casi di consolidamento di premi variabili in elementi economici corrisposti in cifra fissa.

Grafico 8: Obiettivi e parametri del premio di risultato (%)

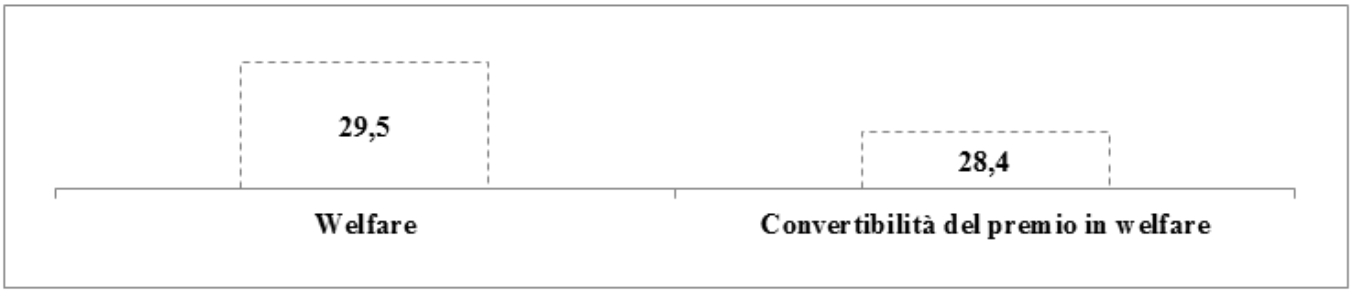


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Welfare

Un elemento di novità rispetto a quanto riscontrato nel quadriennio 2012-2015 è la diffusione di previsioni contrattuali che riconoscono ai lavoratori la **possibilità di convertire in welfare, totalmente o parzialmente, il premio di risultato (es. Enel, Menarini, Tyrolit Vincent e Zambon)**. Clausole di questo tipo si rinvengono nel 19,5% delle intese analizzate (nel 28,4% degli accordi che regolano il premio di risultato) e sono maggiormente diffuse nelle imprese con oltre 250 dipendenti. Sulla scorta delle novità introdotte dalla Legge di stabilità per il 2016, è del resto la **stessa materia del welfare ad essere oggetto di una crescente attenzione da parte dei negoziatori aziendali**, passando dal 17% del triennio 2012-2014 e dal 20% del 2015, a una frequenza contrattuale del 30,3% (es. Fincantieri, Hera, Sara Assicurazioni e Unipol).

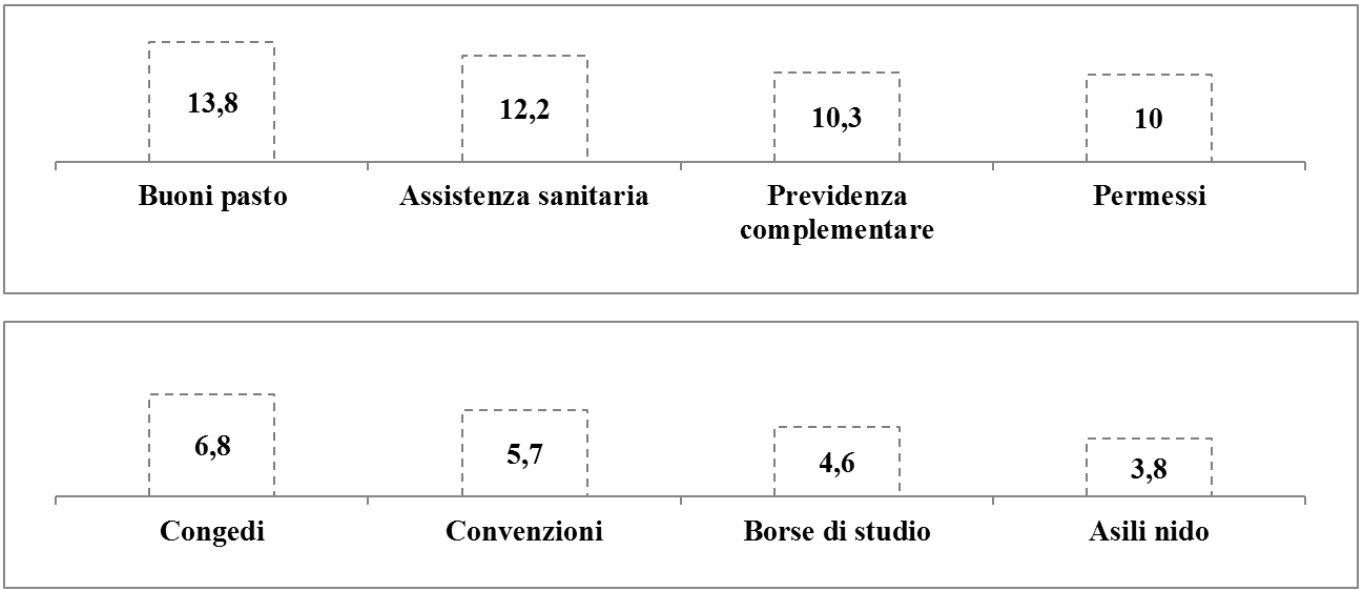
Grafico 9: Frequenza della materia del welfare nella contrattazione aziendale (%)



Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Molti tuttavia i casi in cui l'accordo aziendale si limita a rimandare ai piani di welfare definiti unilateralmente o comunque al difuori delle dinamiche di scambio negoziale (es. FCA). In effetti, dal punto di vista qualitativo, le misure di welfare restano limitate alle previsioni di **permessi e congedi per la conciliazione vita-lavoro**, alla quantificazione dei contributi connessi ai **fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa**, **alle agevolazioni per trasporti, asili nido e borse di studio**.

Grafico 10: Le voci del welfare nella contrattazione aziendale (%)



Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Inquadramento, sviluppo professionale e mansioni

Le materie dell'inquadramento e dello sviluppo professionale registrano una frequenza contrattuale medio-alta, pari al 27,3% dell'insieme di contratti, seppur in leggera flessione rispetto ai dati registrati negli scorsi anni. Salvo alcune rilevanti eccezioni (es. Intesa Sanpaolo e L'Oréal), gli interventi sui sistemi di classificazione e inquadramento sono minimali, realizzandosi per lo più in previsioni di carattere procedurale e informativo. **Una novità del presente rapporto consiste nel monitoraggio delle clausole in materia di mansioni**: ricorrono nel 4,6% delle osservazioni e, in genere, disciplinano le procedure per la mobilità mansionale dei lavoratori, con funzione di tutela rispetto alla flessibilità riconosciuta dalla legislazione in materia.

Grafico 11: Sviluppo professionale, inquadramento del personale e mansioni (%)

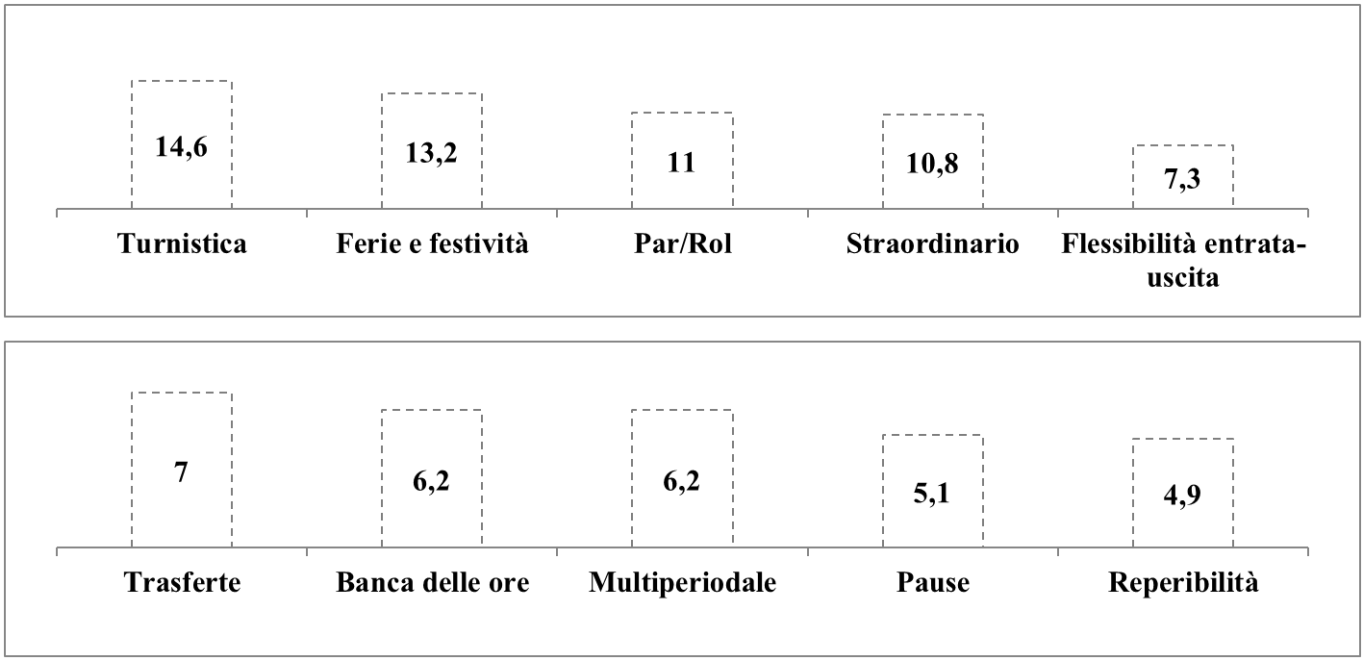
Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Organizzazione del lavoro

Presente in 133 contratti collettivi, pari al 36% dell'insieme di contratti, **l'organizzazione del lavoro si conferma tra le materie più negoziate a livello aziendale**. **Tra gli istituti più regolati figurano i turni, i permessi e gli straordinari**. Nel settore terziario e della

distribuzione organizzata è da evidenziare il numero crescente di accordi riguardanti **l'organizzazione del lavoro domenicale**, secondo schemi variamente articolati (es. Esselunga, Aspiag, Conbipel e Metro).

Grafico 12: Istituti dell'orario di lavoro (%)



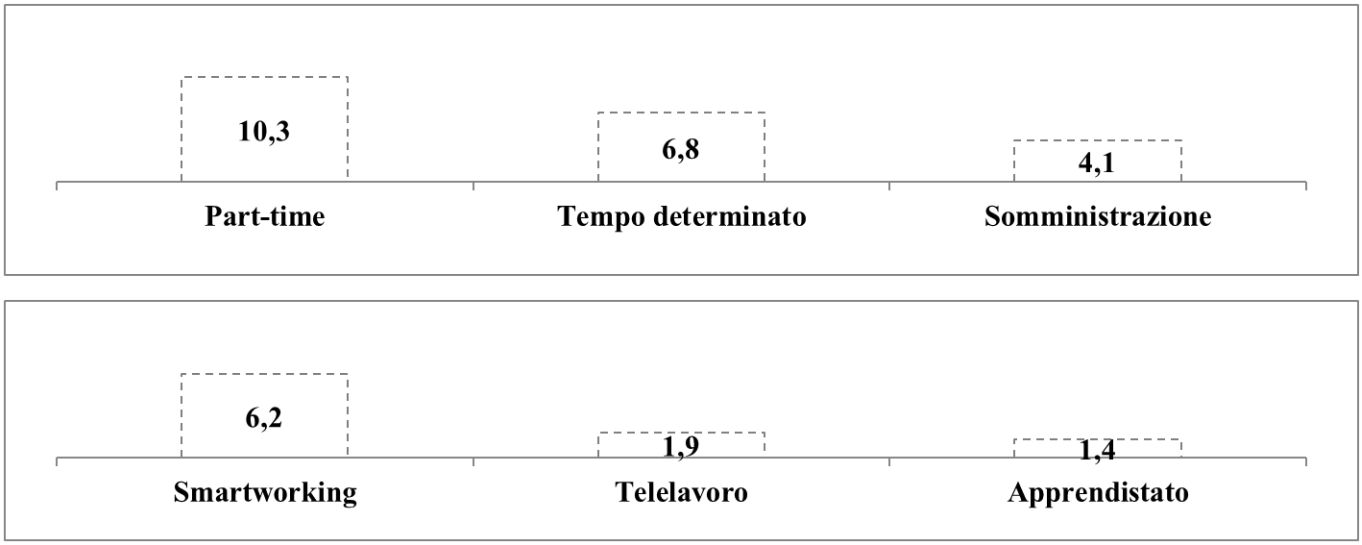
Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Mercato del lavoro

Nel 24,1% delle osservazioni, **le politiche occupazionali e le tipologie contrattuali restano oggetto di regolamentazione con finalità adattiva e specificativa rispetto alle norme di carattere generale fissate dalla legge e dai CCNL**. In linea con i dati del quadriennio 2012-2015, il part-time rimane la tipologia contrattuale più negoziata (10,3%). Pochissimi accordi fanno leva sulle deleghe riconosciute dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a termine, mentre cresce la frequenza contrattuale della disciplina dello *smart working*

(6,2%, a fronte del dato di circa 3% nel quadriennio 2012-2015) (es. Axa Italia, Cariparma e Wind). **Quasi del tutto assenti gli interventi su sanzioni disciplinari e licenziamenti** con finalità contenitiva rispetto alle nuove disposizioni di legge in materia di flessibilità in uscita (fanno eccezione soltanto i casi Bormioli e Lavazza).

Grafico 13: Tipologie contrattuali (%)

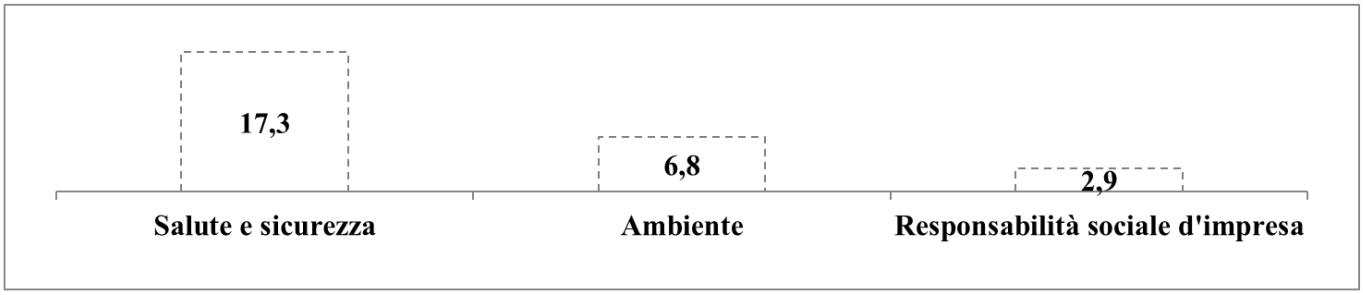


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Salute, sicurezza e ambiente

Clausole di rendicontazione sulle iniziative in materia di **salute e sicurezza, impegni generici e prerogative del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, si confermano una costante dei contratti integrativi che intervengono in modo sistematico sull'intera gamma delle regole aziendali (17,3%). Meno frequenti invece le pattuizioni relative **all'ambiente inteso in senso lato e al territorio (6,8%), nonché le disposizioni in materia di responsabilità sociale d'impresa (2,9%):** questioni quest'ultime in genere appannaggio della direzione d'azienda.

Grafico 14: Sviluppo professionale, inquadramento del personale e mansioni (%)

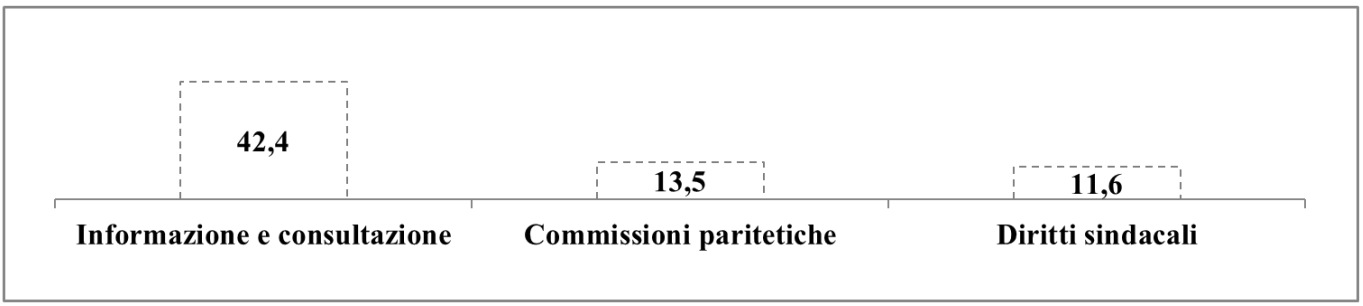


Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Relazioni industriali

La partecipazione organizzativa, declinata nella contrattazione aziendale nelle disposizioni relative all'organizzazione e alla **gestione del sistema di relazioni industriali/sindacali, resta la materia più contrattata in azienda dopo la retribuzione** (circa il 50% delle osservazioni). Diritti e prerogative sindacali, diritti di informazione e consultazione a livello di unità produttiva, e commissioni paritetiche sono di norma oggetto di disciplina migliorativa rispetto agli standard di legge e di contratto di categoria (es. Carrefour, Conbipel e Snam)**. Permane il silenzio della contrattazione aziendale in materia di partecipazione alla *governance* e finanziaria**.

Grafico 15: Relazioni industriali (%)



Fonte: *Data base* ADAPT *www.farecontrattazione.it*

Davide Mosca

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@Dav_Mosca

Paolo Tomassetti

ADAPT Research fellow

@PaoloTomassetti

([1]) Sono esclusi dall'insieme di contratti i c.d. accordi "gestionali" (e cioè, a titolo di esempio, attivazione della cassa integrazione o contratti di solidarietà).

([2]) Agro-alimentare; industria alimentare; calzature; cemento; chimico-farmaceutico; comunicazione; credito e assicurazioni; edilizia; elettrici; energia e petrolio; gas-acqua; gomma-plastica; legno; metalmeccanico; multiservizi e pulimento; occhiali; pelle e cuoio; servizi di igiene e ambientali; terziario, distribuzione e servizi; tessile; trasporti; turismo; vetro.

Scarica il **PDF**