

Direzione: Aris Accornero, Carlo Dell'Aringa, Tiziano Treu
Direttore responsabile: Massimo Mascini

0

CONTRATTAZIONE

Rapporto Adapt, a tracciare la strada sono ancora le grandi imprese del nord

Argomento: [Lavoro](#)

Autore: [Tommaso Nutarelli](#)

Le relazioni industriali come espressione di quel diritto vivente, distante da quello insegnato nelle aule universitarie, ma prossimo ai luoghi di lavoro e capace di cogliere al momento le trasformazioni del mercato del lavoro. L'importanza e la centralità delle relazioni industriali, da sempre riconosciute e esaltate nei lavori del professor Marco Biagi, si devono al fatto che esse rappresentano l'arena più autentica nella quale nasce e si concretizza il vero dialogo tra le parti sociali.

È con questo spirito e questa attenzione che la fondazione Adapt, creata da Biagi nel 2000, ha presentato il suo terzo rapporto sulla contrattazione collettiva nazionale, in occasione del ricordo del giuslavorista bolognese ucciso quindici anni fa dalle Brigate Rosse.

La panoramica sulla contrattazione collettiva nazionale ci restituisce una realtà estremamente dinamica e complessa, nella quale le relazioni industriali sono attraversate da un profondo pluralismo, che però si articola e si orienta sempre nel rispetto delle normative contenute nei diversi contratti collettivi nazionali. Il rapporto prende in considerazione 24 CCNL, 22 contratti territoriali e 370 aziendali.

Tre sono stati gli *highlights* indagati e discussi nel corso della presentazione: salario, orario di lavoro e welfare. La retribuzione è ancora l'istituto maggiormente regolato dalla contrattazione, dove si registra un forte aumento del salario variabile. Tuttavia il limite che colpisce quest'ultima modalità è il suo essere legato ancora ad una logica meramente redistributiva, e non incentivante. Riguardo alla retribuzione minima, il rapporto evidenzia un aumento dell'1,2% rispetto al 2015, e una diversificazione degli strumenti per la determinazione dei livelli minimi.

Una grande dinamicità emerge nella gestione dell'orario di lavoro, con numerose forme di flessibilità pensate prevalentemente nell'ottica della conciliazione tra vita e lavoro. Una pluralità di istituti sempre in linea con le indicazioni dei CCNL.

Infine il welfare aziendale, che acquista progressivamente spazio nelle dinamiche contrattuali, ma che si sviluppa maggiormente sul versante quantitativo piuttosto che su quello qualitativo. Un numero crescente di imprese dichiara infatti di avere introdotto misure di welfare, ma molto spesso si tratta di interventi definiti in modo unilaterale, senza monitorare i veri bisogni dei lavoratori. Tra i servizi maggiormente contratti troviamo quelli per il *work-life balance* (17%), i buoni pasto (14%), seguiti dall'assistenza sanitaria (12%) e la previdenza complementare (10%).

Ultimi due elementi riguardano la dimensione aziendale e la collocazione geografica. Sono ancora le imprese di grandi dimensioni a guidare il carro per quel che concerne gli aspetti più interessanti e innovati della contrattazione, soprattutto al livello aziendale. Infatti il 50% dei contratti è stato siglato in aziende con più di 500 addetti. Permane inoltre un'ampia sperequazione tra le varie zone del paese, con il centro-nord che vede una diffusione molto più ampia della contrattazione, a tutti i livelli, rispetto al sud e alle isole.

Tommaso Nutarelli

16 Marzo 2017