La contrattazione di secondo livello a Bologna nel biennio 2018-2019

Dalla ripresa economica alla flessione pre-Covid

A cura di

Daniela Freddi
Stefano Tugnoli

Questo rapporto è stato realizzato da Ires Emilia-Romagna per conto della Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna e, in particolare, curato da Daniela Freddi e Stefano Tugnoli (ricercatori Ires Emilia-Romagna).

Gruppo di lavoro: Federica Benni, Daniela Freddi, Stefano Tugnoli.

Si ringraziano in particolare: Giacomo Stagni (CdLM Bologna), Michele Bulgarelli (Fiom Bologna), Vincenzo Grimaldi (Flai Bologna), Roberto Guarinoni (Filctem Bologna), Giulia Santoro (Slc Bologna), Emiliano Sgargi (Filcams Bologna), Adele Ventura (Fp Bologna).

Sommario

Presentazione 5

1. Introduzione 7

1.1 Gli obiettivi del progetto e la metodologia 8

2. Il contesto economico nel triennio 2018-2019 e prospettive attuali 10

3. Anagrafica degli accordi 13

4. Le principali materie contrattate 21

4.1 Le principali materie contrattate – una panoramica 21

4.2 Le materie nel dettaglio 24

Il salario 24
L'organizzazione del lavoro 28
L'orario di lavoro 30
Il welfare 32
La formazione e la partecipazione dei lavoratori 33
Elementi di contrattazione di genere 34

4.3 La complessità tematica 38

4.4 L'intensità contrattuale 41

5. Gli effetti del Covid-19 su azione sindacale e contrattazione, alcune evidenze qualitative 45

6. Sintesi e riflessioni conclusive 47

Appendice statistica 51

Presentazione

A cura di Giacomo Stagni, Segreteria Camera del Lavoro Metropolitana Bologna

Siamo a presentare la ricerca sulla contrattazione aziendale svolta nella Città Metropolitana di Bologna nel biennio 2018-2019. Questa ricerca segue quella realizzata inerente il triennio 2015-2017. Siamo quindi in grado di esaminare un quadro più completo delle tendenze e delle evoluzioni nella contrattazione aziendale nel nostro territorio e questo ci permette di darne una lettura ragionata degli avanzamenti realizzati e delle difficoltà presenti.

In questa edizione, abbiamo allargato il numero degli accordi esaminati, analizzando 212 contratti di natura acquisitiva. Questi accordi si riferiscono a 8 categorie e riguardano tutte le tipologie di impresa (piccole, medie, grandi), commerciali, dell'industria e dei servizi. Siamo quindi in grado di dare una prima valutazione non episodica ma di valutarne gli aspetti di avanzamento e le coerenze con la nostra impostazione di una contrattazione inclusiva che si rivolge a tutta la filiera della produzione.

Intanto va sottolineato l'aumento degli accordi che normano gli appalti e che definiscono i diritti e le tutele dei lavoratori non direttamente dipendenti dell'Azienda Capofiliera; che crescono gli accordi dove si contratta i livelli occupazionali e le trasformazioni a tempo indeterminato dei lavoratori a termine. Questo, insieme agli accordi di sito che si sono realizzati e ai coordinamenti tra categorie nei luoghi di lavoro, ci fa dire che avanza, pur tra difficoltà, la nostra impostazione sulla contrattazione inclusiva.

Interessante sottolineare l'avanzamento del numero e della qualità degli accordi di partecipazione e contrattazione dei cambiamenti organizzativi, che prevedono commissioni strutturate e informazioni e confronti preventivi.

Abbiamo inoltre deciso di aggiungere ai temi in analisi nel precedente rapporto, un focus specifico che riguarda la contrattazione di genere con la consapevolezza che questo non è un tema a sé, ma è un tema trasversale che riguarda vari temi e punti della contrattazione (dall'organizzazione del lavoro, dagli orari e agli strumenti di conciliazione ecc.).

Siamo consapevoli che il periodo 2015-2019 è stato un periodo di crescita sia occupazionale, sia nei valori economici nel territorio bolognese. Ci troviamo, invece oggi, ad affrontare una pesante contrazione dei fatturati e del valore aggiunto con rischi pesanti per l'occupazione. Questa nuova fase, oltre a interventi di politiche economiche adeguate e con un ruolo importante delle istituzioni, ha bisogno di una contrattazione aziendale diversa e soluzioni che tengono conto del contesto mutato. Questo però non nasce dal nulla e i risultati e gli strumenti della contrattazione fatta, sono punti di partenza importanti da cui partire. Strumenti come la contrattazione di sito che guardano a un lavoro di qualità per tutta la filiera produttiva, i confronti preventivi sulle trasformazioni organizzative e tecnologiche sono sempre di più aspetti strategici per tutelare il lavoro e per costruire occupazione e risposte ai problemi che dobbiamo affrontare con nuove politiche di sviluppo.

Insomma, questa ricerca ci deve servire ad aprire un confronto tra tutte le strutture della camera del Lavoro sulle politiche contrattuali, che partendo dai punti di avanzamento e dalle nostre difficoltà, possa dare risposte ai bisogni della nuova fase che dobbiamo affrontare. Ovviamente la contrattazione di secondo livello deve essere articolata e deve tenere conto delle singole specificità (economiche e di rapporti di forza), ma dobbiamo essere consapevoli che la dobbiamo affrontare con opzioni strategiche comuni e soprattutto in maniera coerente con gli obbiettivi più

generali di tutela occupazionale e per un possibile sviluppo che si basi su lavoro di qualità tutelato con diritti.

Per questo la Camera del Lavoro di Bologna intende proseguire annualmente le analisi di ricerca sulla contrattazione aziendale, sempre più intrecciandole con l'evoluzione del quadro economico territoriale.
Ringrazio la preziosa collaborazione delle Categorie per la documentazione e per il loro contributo di analisi. Ovviamente si richiede la stessa collaborazione per il futuro, per le prossime ricerche che avranno caratteristiche in continuità con il presente rapporto e che verranno integrate e qualificate con le esigenze che emergeranno dal nostro dibattito.

1. Introduzione

Il periodo di tempo compreso tra il 2015 e il 2017 è stato caratterizzato in Emilia-Romagna e a Bologna da una ripresa del ciclo economico dopo una lungo e grave periodo recessivo. In questo triennio quasi tutti i comparti economici hanno sperimentato una dinamica di crescita. È in seguito a questo triennio così positivo per l'economia bolognese che nasce l'idea di comprendere, attraverso l'analisi della contrattazione di secondo livello, in quale misura questa riesca a catturare e trasferire i benefici di tale dinamica positiva.

In altre parole, ci si è domandato: come si è caratterizzata la contrattazione aziendale nel triennio della ripresa in quelle imprese dell'area bolognese, spesso leader nei propri mercati e filiere di riferimento che durante la recessione hanno mantenuto trend di crescita consistenti e hanno spesso visto i propri confini d'impresa e mercati internazionali espandersi? E ancora, che cosa è accaduto alle principali tematiche contrattate a livello aziendale (welfare aziendale, organizzazione del lavoro, partecipazione dei lavoratori, salario, scelte sulle esternalizzazioni) nelle imprese bolognesi che nel corso della crisi, in particolare nel triennio della ripresa, hanno sperimentato una dinamica espansiva? A queste domande si è cercato di dare risposta con la prima edizione dell'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello nella Città Metropolitana di Bologna che ha analizzato 150 accordi acquisitivi raccolti dalla Camera del lavoro Metropolitana di Bologna. **Nel presente lavoro si affrontano le medesime domande ma focalizzando l'analisi sulla contrattazione realizzata nel biennio 2018-2019 confrontandola, laddove possibile, con quella del triennio precedente**.

Come già messo in luce nella precedente edizione, l'attenzione particolare dedicata in questo lavoro alla contrattazione di secondo livello si inserisce nel quadro di un interesse più generale sul tema, derivante dagli impulsi verso il decentramento contrattuale. Come ricorda Carrieri (2017, p.35)[1], "trent'anni fa veniva scoperta la contrattazione decentrata, presentata come il prodotto di spinte manageriali che mettevano in discussione gli accordi di concertazione e la contrattazione centralizzata. Nel nuovo secolo, e in particolare dopo la crisi economico-finanziaria, si sono rafforzate le pressioni verso il decentramento che provengono, con sempre maggiore insistenza dai governi e dalle istituzioni pubbliche".

Negli ultimi anni a livello italiano vi sono stati studi che hanno affrontato in parte i quesiti oggetto del presente lavoro, se pur con approcci differenti tra loro (tra gli altri Fondazione Di Vittorio. 2020; Adapt, 2018; Ocsel-CISL, 2018; CNEL-Istat, 2013[2]). In questa sede non offriamo una rassegna della letteratura sull'argomento, ma ci limitiamo a richiamare alcune ricerche recenti, al fine di inserire il presente lavoro in tale contesto, esplicitando punti in comune e differenze. Il più recente lavoro realizzato dalla Fondazione di Vittorio (FdV) (2020) si basa sull'analisi di 1.887 contratti siglati nel triennio 2017-2019, sia acquisitivi che difensivi, di cui 89% sono aziendali e offre una panoramica su 10 tematiche analizzate. Se pur contraddistinto da un lavoro molto più ampio, sia rispetto alla numerosità dei contratti analizzati, che all'estensione geografica coperta e la numerosità delle materie selezionate è forse tra quelli realizzati negli ultimi anni quello che presenta maggiori elementi comuni al presente lavoro. In particolare, ne condivide la struttura e le domande principali cercando di offrire approfondimenti sulle singole materie e al contempo

[1] Carrieri M. (2017), La resistibile ascesa della contrattazione decentrata, Quaderni di Rassegna Sindacale n.4.

[2] Fondazione di Vittorio (2020), Secondo rapporto sulla contrattazione di secondo livello; Adapt (2016) "La contrattazione collettiva aziendale in Italia", V Rapporto ADAPT; OCSEL-Cisl (2018) 4° Rapporto sulla contrattazione decentrata; CNEL-Istat (2013) "Produttività, struttura e *performance* delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa".

possibili tipologizzazioni dei contratti. Anche dal punto di vista delle modalità di reperimento e analisi degli accordi i due lavori sono simili in quanto i contratti raccolti dalle organizzazioni sindacali sono stati analizzati in modo unico ed inseriti in un database, riducendo le disomogeneità che possono derivare da un inserimento decentrato.

Pur avendo mantenuto nella presente edizione la medesima metodologia di analisi al fine di consentire un margine di comparabilità con il periodo 2015-2017, sono stati offerti alcuni focus analitici differenti. **In particolare, nella precedente edizione era stata posta molta attenzione all'analisi della relazione tra struttura e performance economica aziendale e caratteristiche della contrattazione mentre nella presente si è voluto dare maggiore spazio alla rilevazione di elementi contrattazione di genere e alla contrattazione dello Smart Working, modalità lavorativa che ha conosciuto una rilevante espansione a causa della pandemia da Covid-19.** Come detto, la presente edizione si focalizza sulla contrattazione realizzata nel 2018 e 2019, due anni, come vedremo meglio più avanti, ancora caratterizzati da una dinamica espansiva dell'economia territoriale, per quanto in fase di rallentamento. Tuttavia, avendo realizzato l'analisi nel corso dell'anno 2020, colpito dalla grave crisi sanitaria, sono state recuperate alcune tendenze in atto sul tema, che verranno tracciate nella sezione conclusiva del rapporto, attraverso la realizzazione di interviste qualitative alle segretarie e segretari di sei categorie sindacali della Camera del Lavoro di Bologna.

1.1 Gli obiettivi del progetto e la metodologia

Con l'obiettivo di dare risposta alle domande sopra riportate, l'attività di ricerca della presente edizione è consistita nella realizzazione di un'analisi qualitativa della contrattazione di secondo livello acquisitiva realizzata nel triennio 2018-2019 in imprese dell'industria e dei servizi localizzate nell'area della città metropolitana di Bologna. **In particolare, sono stati analizzati 212 contratti di natura acquisitiva raccolti dalla Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna siglati nel biennio in analisi.** Come verrà meglio illustrato nella sezione relativa all'Anagrafica degli accordi, gli accordi raccolt provengono da 8 diverse categorie sindacali della CGIL, anche se la quota più consistente dei contratti analizzati è riconducibile soprattutto a sei di esse, sulle quali si concentrerà il commento: Fiom, Filctem, Filcams, Flai, Slc e Fp.

Un secondo aspetto che è necessario segnalare è relativo al fatto che sono stati presi in esame gli accordi siglati a livello territoriale, mentre non sono stati compresi nell'analisi quelli che, pur avendo ricadute sul territorio, sono stati siglati a livello nazionale. Inoltre, è necessario anche precisare che l'analisi di contratti non ha interessato la totalità delle materie in essi contenuti ma si è focalizzate su sei specifiche tematiche ritenute quelle di maggiore rilevanza:

1. Salario
2. Organizzazione del lavoro
3. Orario di lavoro
4. Welfare
5. Formazione
6. Partecipazione dei lavoratori

Queste sei tematiche contengono al loro interno un'ampia rosa di voci che sono state ricercate nei contratti, per il dettaglio delle quali si rimanda alla sezione metodologica della precedente edizione.

Gli ultimi aspetti che desideriamo mettere in evidenza, sono relativi ad alcuni *caveat* che è necessario segnalare. In primo luogo, come riportato in precedenza, i 212 contratti analizzati sono stati raccolti dalla Camera del Lavoro di Bologna e i risultati che derivano dalla loro analisi sono inevitabilmente condizionati dalle caratteristiche degli accordi stessi. In particolare, uno degli aspetti che condiziona maggiormente l'analisi complessiva dei contratti è quello relativo alle categorie che li hanno siglati. Anche in questa edizione abbiamo la preponderanza di contratti siglati dalla categoria dei metalmeccanici (48%), tuttavia la raccolta nell'ultimo biennio, molto più ricca e partecipata da diverse categorie, ha consentito di abbassare la quota dei contratti Fiom che nell'edizione precedente arrivava al 63%.

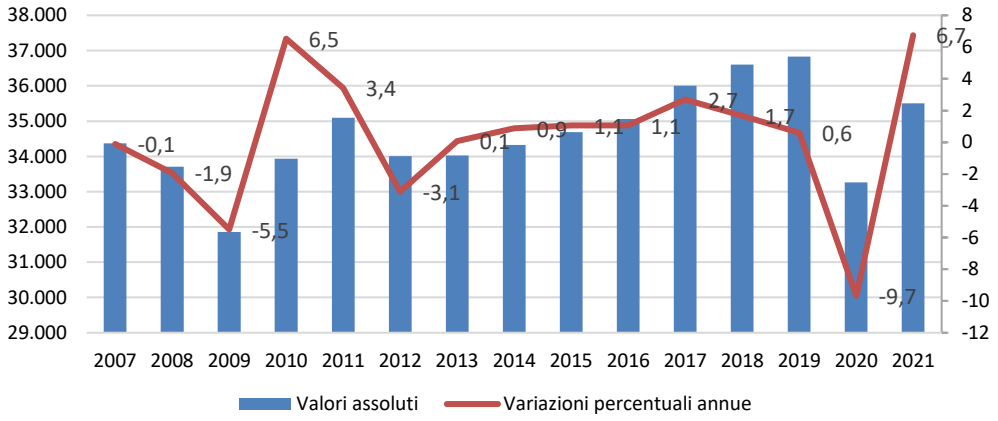
Un ultimo aspetto che è necessario richiamare è legato all'analisi delle materie che incontrano due elementi di condizionamento. In primo luogo, il contratto siglato da noi analizzato, si inserisce in un contesto storico di relazioni industriali a livello aziendale o territoriale che con la sola lettura del contratto non è possibile cogliere in tutte le sfumature relative ai rapporti di forza o alla storia contrattuale nel quale l'accordo si inserisce. Oltre a questo, vi sono istituti contrattuali presenti da tempo nella storia negoziale di un'azienda e/o elementi contrattati a livello nazionale che non vengono richiamati nell'accordo, quindi anche se attenzionati nella ricerca, non è stato possibile riscontrarli. Infine, come emerso in precedenza, nella ricerca è stata operata una scelta delle tematiche da ricercare nei contratti, pertanto vi sono elementi che pur presenti non sono stati analizzati. In sostanza quindi, per le ragioni sopra riportate, non si propone di offrire un'analisi esaustiva delle questioni affrontate, ma di fatto è stato realizzato che ad ogni edizione può essere integrabile ed estendibile a stadi successivi. Infine, come anticipato nell'Introduzione, l'analisi è stata completata con sei interviste ad altrettanti segretari e segretarie di categoria, al fine di avere un inquadramento più ampio della contrattazione analizzata e contestualmente alcuni elementi conoscitivi relativi al periodo più recente interessato dalla grave crisi pandemica.

Il rapporto è organizzato come segue: il Capitolo 2 offre una sintesi della dinamica economica del territorio bolognese nel periodo in analisi, nonché alcune tendenze attuali. Il Capitolo 3 consegna un quadro anagrafico degli accordi analizzati, il Capitolo 4 offre l'analisi delle materie selezionate nei contratti e un approfondimento sui modelli negoziali emergenti. Il Capitolo 5 infine offre una sintesi dei principali risultati ottenuti ed alcune riflessioni conclusive.

2. Il contesto economico nel triennio 2018-2019 e prospettive attuali

Il contesto economico nel quale ha avuto luogo la contrattazione di secondo livello oggetto della presente analisi è stato prevalentemente positivo sebbene in rallentamento rispetto al triennio 2015-2017. Durante quel triennio infatti l'Italia, ma soprattutto l'Emilia-Romagna e Bologna, erano uscite dalla lunga e grave recessione economica iniziata alla fine del 2008. Tra il 2015 e il 2017 il valore aggiunto nella Città Metropolitana (CM) di Bologna era tornato infatti ad aumentare, moderatamente nei primi due anni ma ad una velocità importante nel 2017 (+2,7%), molto più intensamente rispetto al dato medio regionale. Nel 2018 e 2019 la dinamica espansiva dell'economia bolognese è proseguita ma più lentamente, facendo registrare al valore aggiunto un incremento dell'1,7% nel 2018 e del +0,6% nel 2019. Il grafico successivo mostra anche le previsioni di gravissima contrazione per l'anno 2020 causata dalla pandemia da Covid-19 e corrispondente ad un calo del valore aggiunto del -9,7%.

Figura 1 - Andamento del valore aggiunto totale della CM di Bologna (dati assoluti in milioni di euro e variazioni percentuali annue)

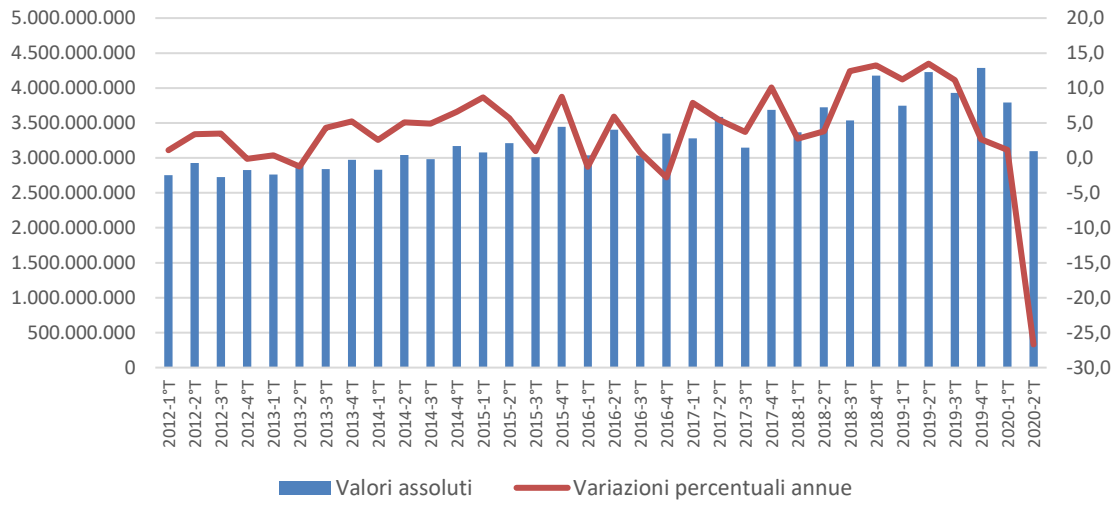


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana - Prometeia (stime ottobre 2020)

Il buon andamento del valore aggiunto del 2018 è stato sostenuto, in liena con il triennio precedente, da performance positive per tutti i settori economici ma in particolare per l'industria in senso stretto (+5,6% sull'anno precedente). Nel 2019, primo anno in cui si avverte una decisa decelerazione, vede la conferma della ripresa del settore delle Costruzioni (+3,6% sull'anno precedente) ma una performance molto negativa dell'agricoltura (-7,5%) e una modesta contrazione dell'industria in senso stretto (-0,4%). Il settore dei servizi ha mantenuto in tutti i 5 anni analizzati dall'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello di Bologna, un andamento di contenuta ma costante crescita (in media +0,9% annuo).
Il 2020 rappresenta naturalmente un anno difficilissimo per tutti i settori tranne per quello agricolo che fa registrare un incremento del valore aggiunto del 6,6% rispetto al (delicato) anno precedente. Secondo le stime di Prometeia di ottobre 2020 il valore aggiunto in manifattura ha registrato un -14,8%, nelle costruzioni del -12,6% e nei servizi del -8%.

Per quanto riguarda le esportazioni, la figura seguente mostra come a fronte di un anno ancora molto positivo, nel corso del 2019 il tasso di crescita inizia a contrarsi, soprattutto nella seconda metà dell'anno. Anche su questo fronte, il 2020 fa segnare un calo molto significativo soprattutto nel secondo trimestre con un -26% rispetto all'anno precedente.

Figura 2 - Esportazioni della CM di Bologna (dati assoluti e variazioni percentuali annue)



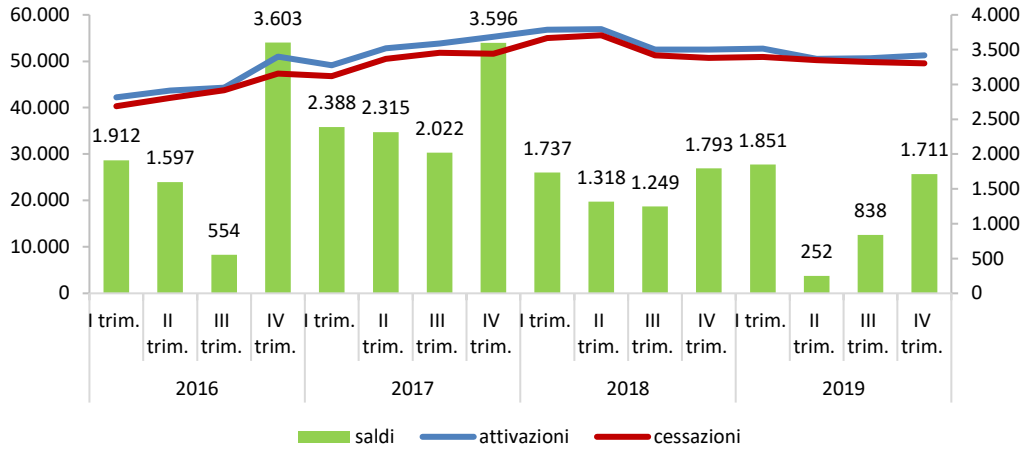
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat CoeWeb

Nonostante il rallentamento dell'andamento economico del 2018 ma soprattutto del 2019, il numero degli occupati a Bologna in questo biennio è aumentato: di circa 2mila persone nel 2018 rispetto all'anno precedente, pari a +0,5%, e di oltre 10mila persone nel 2019 (pari a +2,4%). In linea con le trasformazioni del mercato del lavoro avute luogo negli ultimi dieci anni, che hanno visto il peso dell'occupazione femminile accrescere, anche nel 2018 questa è aumentata più rapidamente di quella maschile mentre la crescita è stata della medesima intensità per entrambi i generi nel 2019. Dal punto di vista dei comparti economici, quasi tutti i settori hanno sperimentato una crescita o una stabilità sia nel 2018 che nel 2019, ad eccezione delle costruzioni che hanno registrato una forte contrazione nel 2018, poi recuperata nell'anno successivo.

Dal punto di vista della forma contrattuale i dati Istat mostrano che la crescita complessiva degli occupati è stata ancora una volta trainata dal lavoro dipendente nel 2018 in quanto il numero degli indipendenti sarebbe diminuito di circa 4.000 unità, mentre il quadro muta completamente nel 2019 quando si verifica secondo i dati Istat una stabilità nell'andamento dei lavoratori dipendenti e una crescita molto significativa di quelli autonomi (+10%). Questo andamento, in controtendenza rispetto agli ultimi anni potrebbe essere spiegato dal combinato disposto del rallentamento della manifattura e accelerazione delle Costruzioni, settore quest'ultimo fortemente caratterizzato dall'impiego di lavoro autonomo.

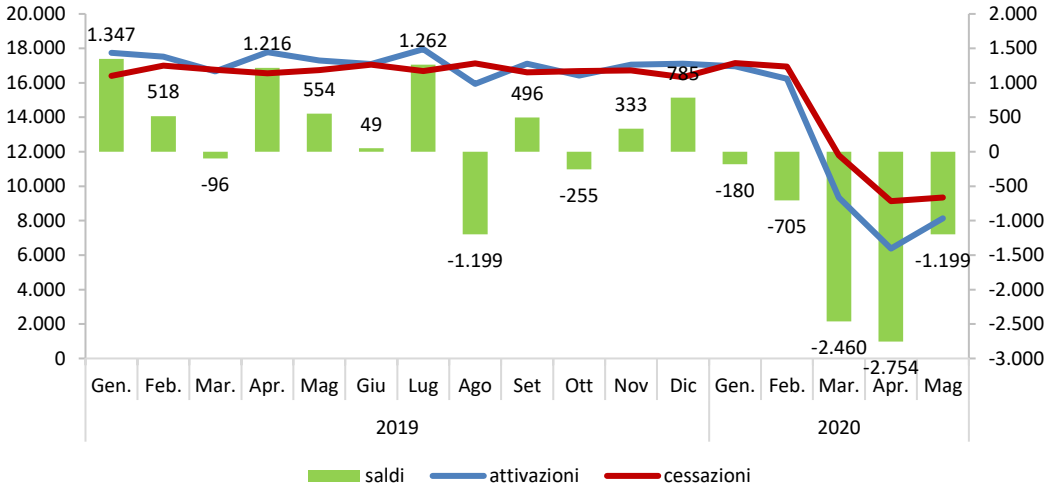
Nell'ambito del lavoro subordinato i dati di fonte Siler elaborati dall'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna relativi al 2018 e 2019 confermano la crescita delle posizioni di lavoro subordinato, sebbene con un'intensità calante rispetto al 2017 (Figura 3). I dati della stessa fonte ma relativi ai mesi disponibili del 2020 indicano la forte contrazione delle posizioni lavorative dipendenti nei primi tre mesi del lockdown, pari a circa 2mila posizioni lavorative in meno per ogni mese tra marzo e maggio 2020.

Figura 3 - Andamento di avviamenti, cessazioni e saldi dal I trimestre 2016 al IV trimestre 2019 (dati destagionalizzati)



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro, Rapporto congiunturale sul lavoro dipendente nella Città Metropolitana di Bologna (Rapporto annuale)

Figura 4 - Andamento di avviamenti, cessazioni e saldi nel totale economia nella provincia Città Metropolitana di Bologna (dati destagionalizzati)



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro, Rapporto congiunturale sul lavoro dipendente nella Città Metropolitana di Bologna (gennaio-maggio 2020)

3. Anagrafica degli accordi

Gli accordi esaminati, come abbiamo illustrato alla sezione precedente sono stati quelli raccolti dalla Camera del Lavoro di Bologna presso le diverse categorie sindacali della CGIL dell'area metropolitana bolognese. **Si tratta per il biennio 2018-2019 in totale di 212 accordi siglati, contro i 150 raccolti ed analizzati nei tre anni compresi tra il 2015 e il 2017**. Il primo elemento da evidenziare, che emerge dalla tabella successiva, è che rispetto al triennio 2015-17 gli accordi raccolti nel biennio 2018-19, dunque in un periodo più breve, sono stati ben 62 in più. Di fatto sono stati raccolti molti più accordi dalla maggior parte delle categorie (soprattutto da Fiom, Filcams, Flai ed Slc) mentre per Filctem, Filt e Fillea si registra sostanzialmente la medesima quantità di accordi tra i due periodi analizzati, che ricordiamo però sono di estensione differente. Si assiste di fatto tra i due periodi ad una crescita della capacità di raccolta e/o di conclusione di accordi. Agli accordi di queste categorie si vanno ad aggiungere 9 contratti della Fp, categoria assente dall'analisi della precedente edizione.

Anche nel biennio 2018-2019 il numero degli accordi raccolti non è equamente distribuito tra le diverse categorie sindacali e non è proporzionato rispetto alle caratteristiche produttive ed occupazionali dell'area metropolitana di Bologna. **Tuttavia si rende chiaramente evidente come il ventaglio degli accordi analizzati nella presente edizione sia molto più ampio di quella precedente**: mentre nel triennio 2015-17 la maggior parte degli accordi era di fatto relativa a tre categorie sindacali, Fiom, Filctem e Filcams, con una larghissima preponderanza della prima, nel 2018-19 aumentano sia i contratti analizzati per queste categorie ma anche quelli relativi a Flai ed Slc. Anche la presenza di nove accordi di Fp arricchisce la ricchezza e la copertura dell'analisi realizzata.

In linea con la metodologia utilizzata nella prima edizione, i dati che seguono sono relativi agli accordi raccolti, mentre più avanti nel rapporto l'analisi sarà incentrata sulle imprese nelle quali tali contratti sono stati conclusi. Questo tipo di lettura, non frequente, è stata realizzata per due motivi che esploreremo meglio più avanti nel lavoro. In primo luogo, perché è errato ritenere che ad un'impresa equivalga un solo accordo: sono numerose le imprese infatti che siglano più accordi, portando all'esistenza di "grappoli" di contratti, tra loro collegati, che riflettono la natura e la storia dei rapporti contrattuali esistenti. La seconda ragione dell'introduzione di questa lente di analisi è data dal fatto che ci consente di comprendere se la struttura dimensionale dell'impresa può influire sulla contrattazione realizzata.

Tabella 1 – Numero accordi per categoria sindacale

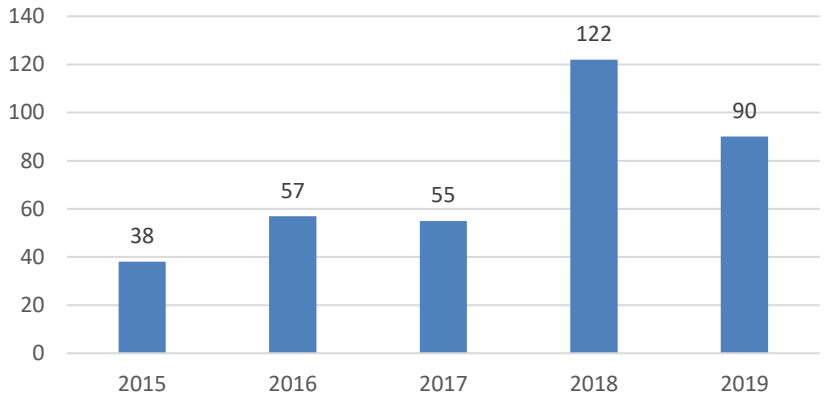
	Frequenza 2015-17	Frequenza 2018-19	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
FIOM	96	102	48,1	48,1	48,1
FILCTEM	22	23	10,8	10,8	59,0
FILCAMS	15	24	11,3	11,3	70,3
FLAI	3	30	14,2	14,2	84,4
SLC	4	17	8,0	8,0	92,5
FILT	3	2	,9	,9	93,4
FILLEA	7	5	2,4	2,4	95,8
FP	0	9	4,2	4,2	100,0
Totale	150	212	100,0	100,0	

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Nel complesso gli accordi raccolti tra la prima e la seconda edizione ricoprono un arco temporale di cinque anni e la figura successiva mostra la distribuzione del numero di contratti esaminati per ciascuno degli anni. In particolare, significativo è il salto registrato nel 2018 (122 contratti), moderatamente rientrato nell'anno successivo (90). Le interviste realizzate alle segretarie e segretari di categoria ci hanno consentito di capire che, per quanto maggiormente ricca e

fortemente incrementata tra le due edizioni, la raccolta degli accordi nel 2018-2019 non può considerarsi completa rispetto alla totalità degli accordi siglai. Le cause dell'apparente contrazione del 2019 non sono da ricercarsi in una minore attività contrattuale ma in ulteriori margini di miglioramento nel processo di raccolta.

Figura 5 - Numero accordi per anno accordo



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Come i dati riportati sotto mostrano, nei cinque anni analizzati, alcune categorie hanno mantenuto una relativa stabilità nei contratti raccolti mentre altre hanno sperimentato significative variazioni tra un periodo e l'altro.

Tabella 2 – Accordi per categoria sindacale e anno

			Anno accordo				
			2015	2016	2017	2018	2019
Categoria sindacale	FIOM	Conteggio	24	32	40	74	28
		% entro Anno accordo	63,2%	56,1%	72,7%	60,7%	31,1%
	FILCTEM	Conteggio	8	13	1	10	13
		% entro Anno accordo	21,1%	22,8%	1,8%	8,2%	14,4%
	FILCAMS	Conteggio	4	4	7	8	16
		% entro Anno accordo	10,5%	7,0%	12,7%	6,6%	17,8%
	FLAI	Conteggio	0	2	1	18	12
		% entro Anno accordo	0,0%	3,5%	1,8%	14,8%	13,3%
	SLC	Conteggio	0	2	2	7	10
		% entro Anno accordo	0,0%	3,5%	3,6%	5,7%	11,1%
	FILT	Conteggio	1	1	1	0	2
		% entro Anno accordo	2,6%	1,8%	1,8%	0,0%	2,2%
	FILLEA	Conteggio	1	3	3	1	4
		% entro Anno accordo	2,6%	5,3%	5,5%	,8%	4,4%
	FP	Conteggio	0	0	0	4	5
		% entro Anno accordo	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	5,6%
Totale		Conteggio	38	57	55	122	90
		% entro Anno accordo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

In generale emerge a nostro avviso una maggiore intensità del processo di raccolta, soprattutto per quelle categorie che di fatto avevano nel triennio 2015-17 messo a disposizione un numero molto limitato di accordi, questo è il caso di Flai (30 nel 2018-19 contro i 3 nel 2015-17) ed Slc (17 nel 2018-19 contro i 4 nel 2015-17). Diversamente per Fiom e Filcams pare delinearsi una maggiore intensità della contrattazione nell'ultimo biennio.

Anche dal punto di vista della tipologia di accordo, come mostra la Tabella 3, i contratti esaminati relativi al 2018-19 appaiono decisamente diversi rispetto a quelli del periodo precedente. Mentre tra il 2015 e il 2017 nella maggior parte dei casi (75% pari a 112) ci si è trovati davanti a rinnovi di accordi, questa quota cala drasticamente nel 2018-2019 portandosi al 45%, ovvero meno della metà. **Questa netta riduzione è data sia da un numero più contenuto di questa tipologia di accordo per il 2018-19 ma soprattutto dalla fortissima crescita di altre tipologie, soprattutto del gestionale, passato tra i due periodi da 22 a 105 portandosi ad una quota di quasi il 50% sul totale dei contratti esaminati.** Le rimanenti tipologie di accordo, quello ex novo e quello territoriale, si mantengono sostanzialmente stabili.

Gli accordi gestionali, che ricordiamo si distinguono dagli altri per il fatto di essere estremamente focalizzati sulla volontà di regolare alcuni aspetti molto specifici relativi ad una o al massimo due materie possono essere tuttavia di diversa tipologia, come vedremo meglio più avanti.

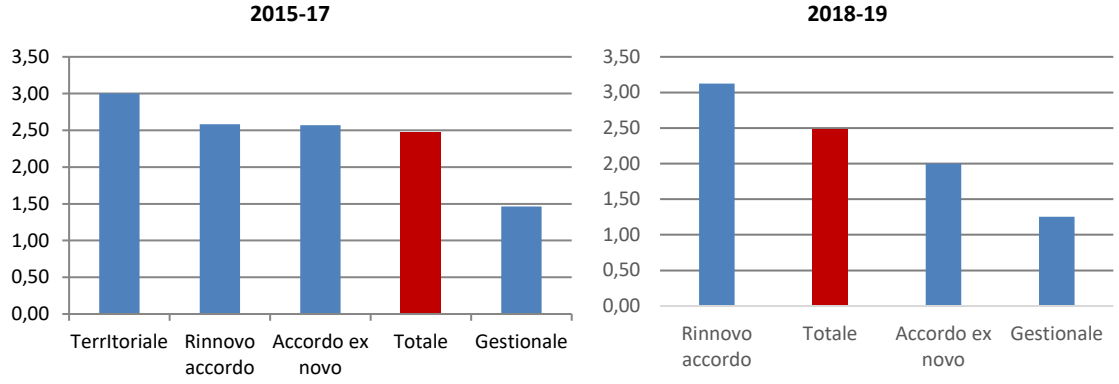
Tabella 3 - Numero accordi per tipologia accordo

	Frequenza 2015-17	Frequenza 2018-19	Percentuale	Percentuale cumulata
Rinnovo accordo	112	95	44,8	44,8
Accordo ex novo	13	9	4,2	49,1
Gestionale	22	105	49,5	98,6
Territoriale	3	3	1,4	100,0
Totale	150	212	100,0	

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Dal punto di vista della durata media degli accordi, il grafico seguente illustra che tra i due periodi considerati la durata media degli accordi è rimasta immutata e pari a due anni e mezzo, tuttavia si evidenzia un allungamento della durata media dei rinnovi che dai due anni e mezzo passa a oltre i 3. Diversamente sia gli accordi ex novo che i gestionali registrano una modesta contrazione della durata media, per i territoriali non è possibile fare una comparazione in quanto i tre contratti di questo tipo relativi all'ultimo biennio in analisi non era specificata una scadenza temporale.

Figura 6 - Durata media degli accordi per tipologia, in anni



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

La durata media degli accordi non dipende solo dalla tipologia di accordo, ma anche dalla dimensione dell'impresa firmataria. La tabella seguente illustra come solo nelle micro imprese la durata degli accordi sia significativamente inferiore a quella delle aziende più strutturate, è interessante infatti notare come la durata media dei contratti nelle imprese piccole sia aumentata rispetto al periodo 2015-2017, andando ad equiparare da questo punto di vista le aziende tra gli 11 e i 50 dipendenti a quelle di maggiori dimensioni. Probabilmente in queste aziende, nonostante la quota non trascurabile di accordi ex-novo si è riusciti a realizzare una contrattazione piuttosto strutturata non troppo dissimile almeno come arco di tempo ricoperto dalle realtà più grandi.

Tabella 4 - Durata accordo in anni (2018-19)

		Media 2015-17	Media 2018-19	N	Deviazione std.
Dimensione aziendale, classificazione Europea	Micro 1-10	-	1,50	2	,707
	Piccole 11-50	1,96	2,55	29	1,213
	Medie 51-250	2,70	2,46	72	1,186
	Grandi 251+	2,51	2,56	34	1,211
	Totale	2,46	2,49	137	1,189

Fonte: elaborazioni su banca dati accordi Ires ER -CdLM Bologna e su dati OpenCorporation – Aida (BvD)

La tabella seguente mostra la durata dell'accordo espressa in numero di anni e evidenzia rilevanti differenze tra l'ultimo biennio analizzato e il periodo precedente. Si assiste ad una sorta di polarizzazione: crescono sia gli accordi di breve durata (1 anno), sostenuta dalla crescita degli accordi gestionali, sia quelli di lunga durata (4 anni) e quelli senza scadenza ovvero che si traducono modifiche strutturali permanenti. Da segnalare la comparsa nel 2018-2019 di un accordo di 5 anni. **Il più tradizionale accordo da tre anni, se pur ancora molto presente, all'interno di questa tendenza vede però ridurre il proprio peso (dal 37% del 2015-2017 al 21% del 2018-2019).**

Tabella 5 - Numero accordi per durata accordo

		Frequenza 2015-17	Frequenza 2018-19	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Durata in anni	1	38	45	21,2	32,1	32,1
	2	12	17	8,0	12,1	44,3
	3	56	45	21,2	32,1	76,4
	4	21	32	15,1	22,9	99,3
	5	0	1	,5	,7	100,0
	Totale	127	140	66,0	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	23	72	34,0		
Totale		150	212	100,0		

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Tabella 6 – Categoria sindacale e durata media degli accordi

		Media 2015-17	Media 2018-19	N	Deviazione std.
Categoria sindacale	FIOM	2,56	2,73	64	1,198
	FILCTEM	2,58	2,16	19	1,068
	FILCAMS	2,27	2,32	19	1,003
	FLAI	3,00	2,35	20	1,461
	SLC	2,50	2,33	12	1,073
	FILT	1,00	2,00	1	
	FILLEA	1,71	2,00	3	1,000
	FP	-	2,00	2	1,414
	Totale	2,47	2,48	140	1,184

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Guardando alle diverse categorie sindacali di cui si hanno più contratti, emerge come per Fiom e Filcams la durata media sia incrementata (rispettivamente dal 2,56 anni a 2,73 e da 2,27 a 2,32) andando quindi ad avvicinarsi se pur moderatamente ad una durata di tre anni, mentre per tutte le altre categorie si assiste ad una riduzione della durata media che tende ad avvicinarsi ai due anni.

Dal punto di vista dell'estensione degli accordi, questi sono stati categorizzati come: di Gruppo, Aziendale, oppure di stabilimento-cantiere-area geografica-ramo aziendale. Di fatto a partire dalla prima tipologia arrivando all'ultima si trova in prima battuta l'accordo di gruppo, che è molto esteso e riguarda attività produttive o di servizio di grandi dimensioni e plurilocalizzate, anche su scala nazionale. A questo segue quello aziendale, dove il contratto interessa nello specifico una attività produttiva nella sua interezza, fino ad arrivare a quello di stabilimento-cantiere-area geografica-ramo aziendale dove invece l'accordo interessa una parte di un'attività produttiva o di servizio più estesa. **La tabella successiva ci mostra come i contratti analizzati siano anche per il 2018-2019 in gran parte di tipo aziendale (85%, in crescita rispetto al 2015-2017 quando erano il 63%), a fronte di una contrazione degli accordi di gruppo (passati dal 10% del 2015-2017 a meno del 3% nell'ultimo biennio) e di quelli di stabilimento e cantiere (passati dal 26% del 2015-2017 al 12% nell'ultimo biennio).**

Tabella 7 - Numero accordi per estensione accordo

		Frequenza 2015-17	Frequenza 2018-19	Percentuale	Percentuale cumulata
Estensione dell'accordo	Aziendale	94	180	84,9	84,9
	Stabilimento-Cantiere - Area Geografica-Ramo aziendale	40	26	12,3	97,2
	Gruppo	16	6	2,8	100,0
	Totale	150	212	100,0	

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

In Fiom, Slc e in misura minore in Filctem la stragrande maggioranza degli accordi hanno un'estensione aziendale mentre risultano maggiormente localizzati quelli di Filcams e Flai, con quote maggiori di contratti di stabiimento-cantiere. Infine una presenza non trascurabile di accordi di gruppo è riscontrabile in Filctem (8%).

Tabella 8 – Estensione dell'accordo per categoria sindacale

			Categoria sindacale								Totale
			FIOM	FILCTEM	FILCAMS	FLAI	SLC	FILT	FILLEA	FP	
Estensione dell'accordo	Aziendale	Conteggio	96	20	16	23	16	1	4	4	180
		% entro Categoria sindacale	94,1%	87,0%	66,7%	76,7%	94,1%	50,0%	80,0%	44,4%	84,9%
	Stabilimento-Cantiere - Area Geografica-Ramo aziendale	Conteggio	4	1	7	6	1	1	1	5	26
		% entro Categoria sindacale	3,9%	4,3%	29,2%	20,0%	5,9%	50,0%	20,0%	55,6%	12,3%
	Gruppo	Conteggio	2	2	1	1	0	0	0	0	6
		% entro Categoria sindacale	2,0%	8,7%	4,2%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
Totale		Conteggio	102	23	24	30	17	2	5	9	212
		% entro Categoria sindacale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Lasciando ora la parte di descrizione degli accordi analizzati, presentiamo in seguito alcuni incroci tra variabili che ci consentono di delineare alcune linee interpretative sulle caratteristiche della contrattazione integrativa realizzata a Bologna negli ultimi due anni.

In primo luogo, la tabella seguente ci mostra le diverse tipologia di accordo in base alla dimensione di impresa dove sono stati siglati. Emerge come nelle imprese medie e grandi, con più di 50 dipendenti, si trovino soprattutto rinnovi di contratto e gestionali. **A questo proposito, oltre la metà dei gestionali analizzati (53 su 102) sono riferiti ad aziende di medie dimensioni (tra i 51 e 250 addetti) e poco meno di un terzo di essi (32 su 102) ad imprese con più di 250 addetti. Questo tipo di accordo infatti si rende più facilmente necessario a fronte di dimensioni elevate e articolazione complessa, ove vi sono diversi istituti o problematiche da regolare di volta in volta sebbene il loro incremento numerico rilevato nell'ultimo biennio evidenzia un'estensione del suo utilizzo che va oltre questi casi particolari.** Come abbiamo evidenziato nella precedente edizione, nella larga parte dei casi i gestionali non sono accordi autonomi ma sono "rami" di un albero, di un accordo "madre" dal quale dipendono e sul quale si innestano. Tuttavia la loro crescita degli ultimi anni ne segnalano un utilizzo maggiormente diversificato che come detto sopra può indicare la necessità di raggiungere un accordo molto mirato e autonomo nel contenuto.

Le imprese di piccole dimensioni, rispetto alle aziende più grandi, vedono un peso maggiore degli accordi ex-novo, dato compatibile con un processo che individua nelle imprese di dimensioni minori quelle che si affacciano per la prima volta alla contrattazione aziendale.

Tabella 9 - Tipologia di accordo per dimensione aziendale, classificazione europea (2018-19)

			Dimensione aziendale, classificazione Europea				Totale
			Micro 1-10	Piccole 11-50	Medie 51-250	Grandi 251+	
Tipologia di accordo	Rinnovo accordo	Conteggio	2	16	50	23	91
		% entro Dimensione aziendale, classificazione Europea	40,0%	44,4%	47,6%	41,8%	45,3%
	Accordo ex novo	Conteggio	0	6	2	0	8
		% entro Dimensione aziendale, classificazione Europea	0,0%	16,7%	1,9%	0,0%	4,0%
	Gestionale	Conteggio	3	14	53	32	102
		% entro Dimensione aziendale, classificazione Europea	60,0%	38,9%	50,5%	58,2%	50,7%
Totale		Conteggio	5	36	105	55	201
		% entro Dimensione aziendale, classificazione Europea	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni su banca dati accordi Ires ER -CdLM Bologna e su dati OpenCorporation – Aida (BvD)

Le tabelle successive aggiungono ulteriori dettagli a quanto visto sopra: **nei contesti molto articolati come i gruppi si trovano di fatto quasi solo accordi di rinnovo e pressoché assenti sono le altre tipologie. In sostanza a livello di gruppo, spesso di estensione nazionale, si punta ad ottenere un trattamento omogeneo per tutte le strutture nei diversi territori, ma non ci si spinge, come è logico aspettarsi, a contrattare questioni che possono esigere soluzioni diversificate nelle diverse realtà**. Per questo motivo i gestionali "appaiono" solo a livello aziendale o di stabilimento, poiché hanno la funzione di regolare aspetti molto specifici dell'attività lavorativa oppure alcuni aspetti dei trattamenti economici. Al netto di questo aspetto, che conferma quanto già emerso nell'analisi sul 2015-2017, si evidenziano rilevanti cambiamenti che interessano ancora una volta l'utilizzo del gestionale: dei 180 contratti aziendali analizzati in questa edizione (il doppio di quelli dell'edizione passata) i gestionali sono oltre la metà (51,1%) contro l'11% del 2015-2017. Similmente sebbene con minore intensità avviene per i contratti di stabilimento-cantiere dove i gestionali oggi pesano per 46% contro il 22% del periodo 2015-2017.

Tabella 10 - Tipologia di accordo per estensione dell'accordo (2018-2019)

			Estensione dell'accordo			Totale
			Aziendale	Stabilimento-Cantiere - Area Geografica-Ramo aziendale	Gruppo	
Tipologia di accordo	Rinnovo accordo	Conteggio	79	11	5	95
		% entro Estensione dell'accordo	43,9%	42,3%	83,3%	44,8%
	Accordo ex novo	Conteggio	9	0	0	9
		% entro Estensione dell'accordo	5,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	Gestionale	Conteggio	92	12	1	105
		% entro Estensione dell'accordo	51,1%	46,2%	16,7%	49,5%
	Territoriale	Conteggio	0	3	0	3
		% entro Estensione dell'accordo	0,0%	11,5%	0,0%	1,4%
Totale		Conteggio	180	26	6	212
		% entro Estensione dell'accordo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Tabella 11 - Tipologia di accordo per estensione dell'accordo (2015-2017)

			Estensione dell'accordo			Totale
			Aziendale	Stabilimento-Cantiere - Area Geografica-Ramo aziendale	Gruppo	
Tipologia di accordo	Rinnovo accordo	Conteggio	74	25	13	112
		% entro Estensione dell'accordo	78,7%	62,5%	81,3%	74,7%
	Accordo ex novo	Conteggio	9	3	1	13
		% entro Estensione dell'accordo	9,6%	7,5%	6,3%	8,7%
	Gestionale	Conteggio	11	9	2	22
		% entro Estensione dell'accordo	11,7%	22,5%	12,5%	14,7%
	Territoriale	Conteggio	0	3	0	3
		% entro Estensione dell'accordo	0,0%	7,5%	0,0%	2,0%
Totale		Conteggio	94	40	16	150
		% entro Estensione dell'accordo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

La tabella successiva mostra che **Fiom e Filcams sono tra le categorie con il maggior numero di contratti analizzati quelle che hanno un'incidenza di rinnovi più elevata della media compressiva (48% e 46% rispettivamente), leggermente inferiore è la quota di Filctem (43%) mentre decisamente più bassa in Flai (37%) ed Slc (30%). In queste ultime due categorie è molto elevata la quota di gestionali presenti sulla totalità degli accordi realizzati.**

È importante tenere presente che in generale i gestionali presentano caratteristiche profondamente differenti. Come vedremo più avanti nel rapporto, **una larga parte di questa tipologia di contratti (69%) è siglata in imprese dove è stato concluso anche un rinnovo contrattuale nello stesso biennio, in questi casi quindi l'accordo gestionale va a disciplinare uno specifico tema in una cornice contrattuale più ampia**. Nel resto dei casi il gestionale si presenta da solo e dalla lettura di tali contratti è possibile individuarne tre possibili tipologie. In primo luogo, vi sono gli accordi ponte, siglati nei casi in cui la scadenza di un contratto aziendale viene prorogata probabilmente per mancanza delle condizioni in quel momento per negoziare un rinnovo. Secondariamente vi sono accordi gestionali autonomi che intervengono su un tema specifico senza che però vi sia un seguito in termini di relazioni e contrattazione, un esempio recente abbastanza diffuso è quello della contrattazione dell'installazione di telecamere di videosorveglianza sul luogo di lavoro. Infine, emerge una terza tipologia dove il contratto gestionale rappresenta un primo avvio di contrattazione aziendale, che nasce in forma embrionale e molto mirata ma con l'ipotesi di avviare un sistema di relazioni che nel tempo può evolvere portando ad una contrattazione più ricca. Infine, guardando agli accordi ex-novo emerge come quote non trascurabili di questi accordi sono riscontrabili in Filctem, Filcams ed Slc.

Tabella 12 – Tipologia di accordo per categoria sindacale

			Categoria sindacale								Totale
			FIOM	FILCTEM	FILCAMS	FLAI	SLC	FILT	FILLEA	FP	
Tipologia di accordo	Rinnovo accordo	Conteggio	49	10	11	11	5	1	4	4	95
		% entro Categoria sindacale	48,0%	43,5%	45,8%	36,7%	29,4%	50,0%	80,0%	44,4%	44,8%
	Accordo ex novo	Conteggio	2	2	2	1	1	0	0	1	9
		% entro Categoria sindacale	2,0%	8,7%	8,3%	3,3%	5,9%	0,0%	0,0%	11,1%	4,2%
	Gestionale	Conteggio	51	11	11	18	11	0	1	2	105
		% entro Categoria sindacale	50,0%	47,8%	45,8%	60,0%	64,7%	0,0%	20,0%	22,2%	49,5%
	Territoriale	Conteggio	0	0	0	0	0	1	0	2	3
		% entro Categoria sindacale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	22,2%	1,4%
Totale		Conteggio	102	23	24	30	17	2	5	9	212
		% entro Categoria sindacale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

4. Le principali materie contrattate

4.1 Le principali materie contrattate – una panoramica

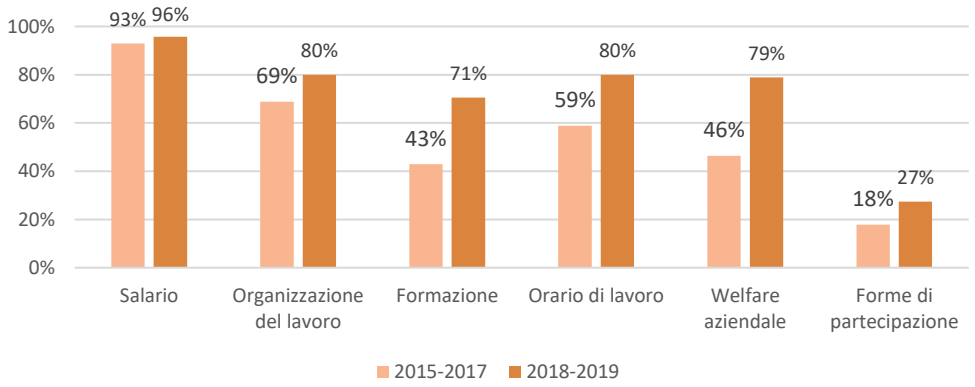
In questo capitolo entriamo nel dettaglio delle materie contrattate nell'ambito degli accordi analizzati. In linea con l'edizione precedente, nel presente lavoro non sono stati esaminati in maniera estensiva l'interezza dei singoli accordi, ma l'analisi si è focalizzata su sei tematiche opportunamente selezionate: salario, organizzazione del lavoro, orario di lavoro, welfare, formazione e partecipazione, affiancate in questa nuova edizione dalla raccolta di elementi rientranti nella cosiddetta contrattazione di genere. Per il dettaglio delle voci appartenenti ai sei istituti selezionati si rimanda all'edizione precedente, inoltre in questa sede vengono commentati i risultati ritenuti più interessanti rinviando all'Appendice per l'analisi completa.

La figura seguente mostra un risultato di rande rilievo che emerge dall'analisi del biennio 2018-2019. Si mostra volutamente la percentuale dei contratti in cui sono presenti le sei materie esaminate sul totale dei soli rinnovi contrattuali e non sulla totalità degli accordi esaminati poiché l'elevata quota di accordi gestionali presenti nell'ultimo biennio può contribuire a rendere meno chiare le tendenze.

Quello che emerge molto chiaramente è che la contrattazione di secondo livello a Bologna nel 2018-2019 è diventata molto più ricca in termini di materie trattate rispetto a quella del triennio precedente. Non solo si assiste infatti ad una crescita della presenza delle materie maggiormente diffuse ovvero il salario, l'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro, ma anche le altre tre materie ovvero welfare, formazione e partecipazione, decisamente meno diffuse rispetto alle altre nel triennio 2015-2017. In particolare, il salario rimane la materia maggiormente presente nei

rinnovi contrattuali sfiorando quasi il 100%. L'organizzazione del lavoro accresce la sua presenza dal 69% all'80% dei rinnovi e l'orario di lavoro balza dal 60% all'80%. Cresce anche il welfare aziendale, da meno del 50% del 2015-2017 a quasi l'80% del 2018-2019, la formazione dal 43% al 71% ed infine le forme di partecipazione presenti in poco meno del 20% dei rinnovi contrattuali del 2015-2017 arrivano a sfiorare il 30%. L'incremento maggiore è sperimentato dal welfare, probabilmente da attribuire, almeno in parte, alla detassazione del premio di risultato e alla possibilità di convertirlo in tutto o in parte in welfare aziendale sotto forma di *flexible benefits*. **In sostanza quindi i rinnovi contrattuali del biennio 2018-2019 si presentano molto ricchi dal punto di vista della copertura delle materie, tendendo sempre di più a prevedere la presenza di quasi tutte le materie analizzate fatto salvo per le forme di partecipazione che sebbene in crescita si riscontrano in meno del 30% dei rinnovi.**

Figura 7 - Principali materie contrattate, % sui rinnovi contrattuali, totale 2015-2017 e 2018-2019



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

La presenza delle materie nei contratti cambia significativamente a seconda della tipologia di accordo. Mentre i rinnovi, come detto, tendono sempre più ad allargare la propria copertura delle diverse materie, gli accordi ex novo si presentano come molto più mirati, soprattutto sul salario. Il gestionale invece tende a focalizzarsi sulla contrattazione del salario, dove in questo caso si tratta di accordi di monitoraggio e manutenzione del premio di risultato oppure talvolta dell'introduzione e/o modifica di alcune indennità, dell'organizzazione del lavoro e dell'orario del lavoro.

Tabella 13 - Accordi classificati per principali materie contrattate per tipologia accordo 2018-2019

		Tipologia di accordo								Totale	
		Rinnovo accordo		Accordo ex novo		Gestionale		Territoriale			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	91	95,8%	8	88,9%	49	46,7%	2	66,7%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	76	80,0%	3	33,3%	40	38,1%	3	100,0%	122	57,5%
	Formazione	67	70,5%			4	3,8%	1	33,3%	72	34,0%
	Orario di lavoro	76	80,0%	3	33,3%	29	27,6%	1	33,3%	109	51,4%
	Welfare aziendale	75	78,9%	5	55,6%	14	13,3%	2	66,7%	96	45,3%
	Forme di partecipazione	26	27,4%			3	2,9%	1	33,3%	30	14,2%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Volgendo lo sguardo alle materie contrattate sulla base dell'estensione dell'accordo, ossia accordo di gruppo, aziendale oppure di stabilimento, emerge come questi ultimi due siano molto simili tra loro ossia tendano a coprire tutte le materie oppure a specializzarsi sull'organizzazione e orario di lavoro. Diversamente gli accordi di gruppo sono quasi del tutto focalizzati sul salario e sull'organizzazione del lavoro.

Tabella 14 - Accordi classificati per principali materie contrattate per estensione dell'accordo 2018-2019

-		Estensione dell'accordo						Totale	
		Aziendale		Stabilimento-Cantiere - Area Geografica-Ramo aziendale		Gruppo		N. accordi	% sul totale accordi
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi		
Principali materie negoziate	Salario	126	70,0%	19	73,1%	5	83,3%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	99	55,0%	18	69,2%	5	83,3%	122	57,5%
	Formazione	58	32,2%	10	38,5%	4	66,7%	72	34,0%
	Orario di lavoro	91	50,6%	15	57,7%	3	50,0%	109	51,4%
	Welfare aziendale	82	45,6%	11	42,3%	3	50,0%	96	45,3%
	Forme di partecipazione	23	12,8%	4	15,4%	3	50,0%	30	14,2%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

La tabella successiva mostra gli accordi classificati per principali materie contrattate e categoria sindacale. Confrontando la presenza delle diverse materie in percentuale sui contratti di ciascuna categoria con il totale generale è interessante mettere in evidenza le materie maggiormente trattate nelle diverse categorie. Da questo punto di vista gli accordi Fiom sono quelli maggiormente allineati con il totale generale, a causa soprattutto del fatto che ne rappresentano la quota predominante. Tuttavia, è interessante notare come rispetto alla media la contrattazione della formazione in Fiom sia maggiormente presente. Per quanto riguarda la Filctem emerge come la sua contrattazione sia maggiormente focalizzata sul salario e l'organizzazione del lavoro e meno presente risulti la contrattazione del welfare aziendale. In Filcams tende a prevalere la contrattazione dell'orario di lavoro e del welfare aziendale ed è molto interessante sottolineare come nel 25% dei contratti di questa categoria siano presenti forme di partecipazione. I dati della Flai sono allineati alla media generale fatto salvo per una presenza maggiore dell'organizzazione del lavoro. Anche per Slc l'organizzazione del lavoro risulta un tema centrale, mentre decisamente inferiore rispetto alla media è la contrattazione del salario e della formazione. Per le altre categorie non è possibile trarre osservazioni robuste dal confronto a causa del contenuto numero dei contratti disponibili fatto salvo per Fp dove emerge la maggiore attenzione dedicata al salario e al welfare aziendale rispetto alla media generale.

Tabella 15 - Accordi classificati per principali materie contrattate per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filctem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	73	71,6%	19	82,6%	17	70,8%	21	70,0%	8	47,1%	1	50,0%	4	80,0%	7	77,8%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	58	56,9%	14	60,9%	10	41,7%	19	63,3%	10	58,8%	2	100,0%	4	80,0%	5	55,6%	122	57,5%
	Formazione	40	39,2%	7	30,4%	6	25,0%	10	33,3%	3	17,6%	1	50,0%	2	40,0%	3	33,3%	72	34,0%
	Orario di lavoro	50	49,0%	12	52,2%	15	62,5%	16	53,3%	7	41,2%	1	50,0%	4	80,0%	4	44,4%	109	51,4%
	Welfare aziendale	45	44,1%	7	30,4%	15	62,5%	12	40,0%	7	41,2%	1	50,0%	4	80,0%	5	55,6%	96	45,3%
	Forme di partecipazione	19	18,6%	1	4,3%	6	25,0%	3	10,0%							1	11,1%	30	14,2%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Prima di entrare nel dettaglio delle singole voci esaminate per ciascuna delle sei materie, è importante segnalare che le percentuali relative alla presenza delle singole voci che verranno in seguito riportate sono calcolate rispetto *ai soli contratti che riportano la materia in analisi*, non alla totalità dei 212 contratti analizzati. Ad esempio, come si vedrà in seguito, in relazione alla materia "Organizzazione del lavoro", quando si dice che il 47,5% dei contratti affrontano il tema del cambiamento organizzativo, si considerano come totale i 122 contratti che trattano la materia organizzazione del lavoro, non la totalità dei 212 contratti.

4.2 Le materie nel dettaglio

Il salario

Volgendo lo sguardo alle singole voci esaminate della materia salario, emerge come 121 accordi su 212 contengono almeno una voce relativa a questo tema, di questi l'81% ha il premio di risultato.

Gli accordi in cui istituti salariali sono contrattati in assenza del premio di risultato solitamente includono forme di indennità di diversa tipologia tra cui i più tradizionali premi di produzione, ovvero erogazioni in cifra fissa. In circa la metà dei casi in cui il premio di risultato è presente, stando alla lettera, è corrisposto in cifra variabile, vale a dire che se nessuno dei parametri inclusi per il calcolo del premio raggiunge la soglia minima il valore del premio può corrispondere a zero. In realtà in questo caso la prassi si distingue dalla lettera in quanto sebbene un premio nullo sia in questi contratti teoricamente possibile, in molti la modalità di corresponsione fa sì che il premio sia in parte fisso e in parte variabile. Nel 31% dei casi in cui esiste il premio di risultato è invece espressamente esplicitato che esso si compone di una parte fissa (solitamente il 30-40% del suo ammontare) e una parte variabile. Rispetto alla precedente edizione cresce leggermente la corresponsione del premio in cifra almeno in parte fissa e cala quella totalmente variabile.

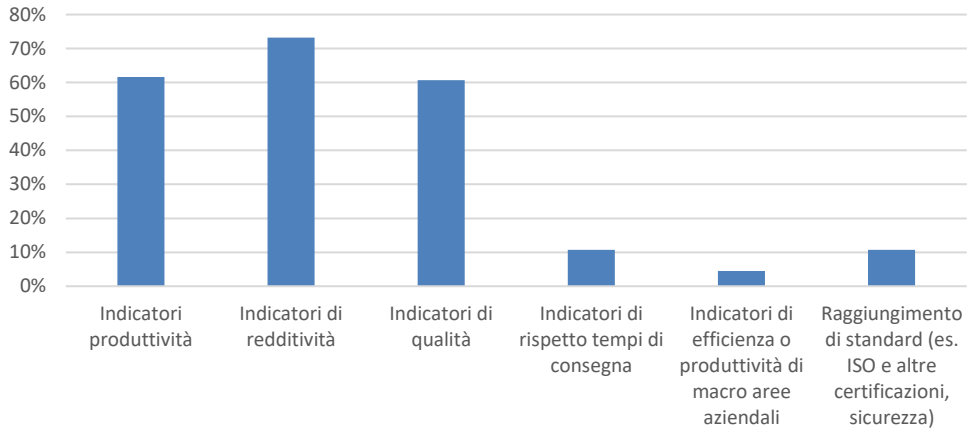
Tabella 16 - Accordi classificati per voci contrattate in materia salariale per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia salariale	Minimo tabellare, indennità, incentivi e premi erogati mensilmente (premio di produzione) - ESCL PREMIO DI RISULTATO	18	20,7%	9	14,3%	27	18,0%
	Tredicesima e mensilità aggiuntive - ESCL PREMIO DI RISULTATO	3	3,4%	4	6,3%	7	4,7%
	Indennità e/o premi non pagati regolarmente in ogni periodo di paga - ESCL PREMIO DI RISULTATO	40	46,0%	31	49,2%	71	47,3%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in cifra fissa al raggiungimento obiettivi prestabiliti	4	4,6%	6	9,5%	10	6,7%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in cifra totalmente variabile al raggiungimento obiettivi prestabiliti	31	35,6%	31	49,2%	62	41,3%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in parte fissa e in parte variabile	36	41,4%	11	17,5%	47	31,3%
	Totale premio di risultato	73	83,9%	48	76,2%	121	80,7%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

In oltre il 70% degli accordi in cui è contrattato il premio di risultato, il calcolo si basa su variabili di redditività, solitamente accompagnati da indicatori di produttività e di qualità (oltre 60%) mentre decisamente più rari sono altri criteri come il raggiungimento di standard (es. ISO e altre certificazioni, sicurezza), il rispetto dei tempi di consegna (entrambi circa 11%) e il raggiungimento di livelli di efficienza o produttività in specifiche aree aziendali (4%). Sebbene nel corso della lettura dei contratti fosse stata prevista un'ampia rosa di criteri, è opportuno segnalare che non ne sono stati riscontarti altri tra quelli previsti rispetto a quelli sopra riportati, mentre a differenza del triennio 2015-2017 sono stati rilevati diversi contratti che prevedono la presenza tra i criteri per il calcolo del premio di risultato. Questo criterio è poco diffuso, tuttavia la sua esistenza non è trascurabile e tende concentrarsi in alcune categorie come Fp e Filcams. Come è noto questo criterio può avere significativi effetti in termini di disuguaglianze nel premio percepito tra i lavoratori: esso tende ad esempio ad esacerbare i differenziali salariali di genere in quanto sono solitamente le donne a doversi assentare più frequentemente dal lavoro per le esigenze di cura della famiglia. Come metteremo in luce successivamente nel presente rapporto, in alcuni contratti sono stati applicati dei correttivi all'applicazione del criterio della presenza volte a ridurre le ripercussioni negative sui salari delle lavoratrici donne.

Figura 8 - Modalità di calcolo del premio di risultato, % sul totale accordi in cui è presente la voce salario

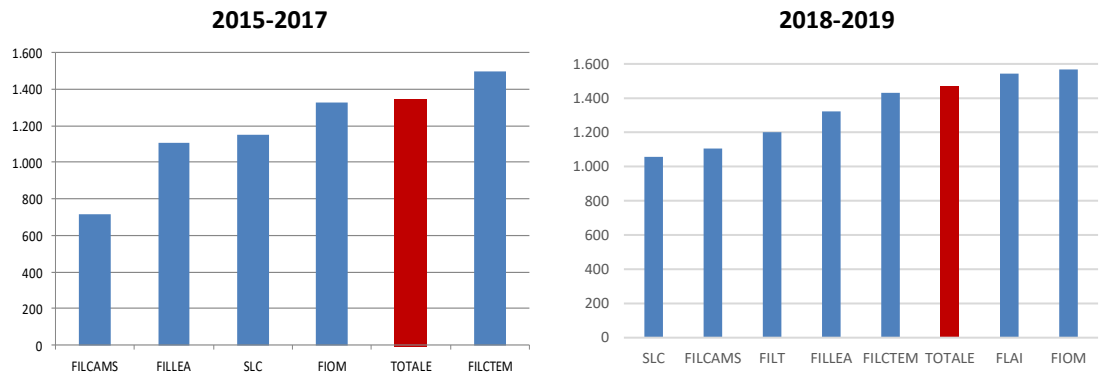


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Per quanto riguarda invece il criterio di distribuzione del premio, di fatto questo è in larga misura erogato in modalità uguale per tutti i lavoratori (67%) mentre in circa un terzo dei casi (33%) è riparametrato in base al livello di inquadramento, in linea con quanto è emerso dall'analisi 2015-2017. Nel 92% dei casi (in crescita dall'83% della scorsa edizione) il premio è erogato a livello aziendale o di stabilimento, nel 3% a livello di gruppo e nel 5% dei contratti è prevista un'erogazione a livello individuale. Con quest'ultima si fa spesso riferimento ad un premio per i lavoratori trasfertisti che superino un determinato numero di trasferte all'anno. Infine, **nella quasi totalità dei casi (94%) non è previsto un consolidamento né totale né parziale del premio e sono 45 i contratti (17 nella scorsa edizione) dove è possibile convertire totalmente o in parte il premio in welfare aziendale. Questo avviene prevalentemente (73% dei casi) dove nel contratto è esplicitata la presenza di istituti di welfare aziendale.**

Sebbene sia noto come spesso il valore massimo del premio di risultato, così come indicato nel contratto, non sia di per sé significativo in quanto può distinguersi anche in misura sostanziale dal premio effettivamente erogato, abbiamo ritenuto utile analizzare quanto riportato a questo proposito perché se è vero che un tetto massimo alto può essere irraggiungibile nella realtà, un tetto basso impone comunque un limite non valicabile anche a fronte di un pieno raggiungimento degli obiettivi di calcolo. Come mostra il grafico seguente, **in media la somma massima erogabile come premio di risultato riscontrata negli accordi analizzati supera di poco i 1.400€, di 50€ più elevato del dato del 2015-2017. Le categorie che nel 2018-2019 riportano accordi con valori più alti sono la Fiom (1.567€), la Flai (1.544€) e la Filctem (1.431€), mentre la Filcams e l'Slc si posizionano su livelli molto più contenuti, di poco superiori ai 1.000€ sebbene per Filcams in crescita dai 700€ del periodo 2015-2017.**

Figura 9 – Somma massima erogabile premio di risultato, in Euro

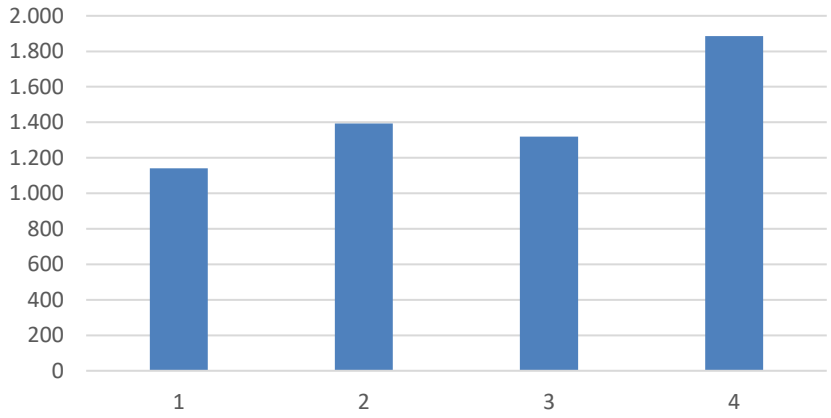


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Come il grafico seguente mostra, il livello massimo del premio tende ad accrescersi all'aumentare della durata del contratto: per gli accordi con validità di un anno il tetto massimo non raggiunge i 1.200€ per salire quasi progressivamente per ogni anno aggiuntivo di durata fino a raggiungere gli oltre 1.800€ per i contratti quadriennali. Parallelamente, il premio è progressivamente più elevato al crescere della dimensione aziendale: se è di 1.200€ per le imprese micro (fino a 10 dipendenti) sale a 1.265€ per le imprese piccole (11-50 dipendenti), supera i 1.400€ per le medie (51-250 dipendenti) e sfiora i 1.900€ per le realtà con oltre 250 dipendenti. In tutti i casi (ad eccezione delle micro imprese assenti dall'analisi della scorsa edizione) si è registrata una crescita del valore medio del premio compreso tra i 100€e i 200€.

In sostanza quindi, le imprese maggiormente strutturate, che hanno anche una capacità previsionale maggiore, tendono a siglare accordi di maggiore durata e sono quelle in cui è possibile raggiungere i livelli di premio più elevati. Oltre a questo, un premio di risultato più alto, almeno nella forma del suo tetto massimo, è correlato positivamente alla complessità e ricchezza del contratto. In sostanza, un premio di risultato elevato, se paragonato alla media, non si presenta da solo ma è parte di una rosa di istituti esistenti nel contratto legato quindi alla qualità complessiva della contrattazione.

Figura 10 - Somma massima erogabile premio di risultato in Euro per durata accordo in anni



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Nel complesso l'analisi della contrattazione sul salario relativa al periodo 2018-2019 mostra non solo una tenuta della capacità negoziale su questa materia ma anche un suo

rafforzamento, che si evince da molti aspetti. In primo luogo, la componente fissa della retribuzione è maggiormente diffusa nel 2018-2019 rispetto al triennio precedente passando dal 13% del 2015-2017 al 18% dei contratti in cui si tratta il salario. Vi è poi un rafforzamento anche della componente variabile in particolare nei suoi valori economici medi. A parte questo aspetto, di fondamentale importanza, non emergono significativi cambiamenti rispetto al triennio 2015-2017, sia dal punto di vista della modalità di calcolo del premio di produzione che di quelle di distribuzione. L'unico aspetto nuovo emerso nell'analisi 2018-2019, dovuto probabilmente alla maggiore numerosità e copertura delle categorie, è la rilevazione del criterio della presenza tra le variabili utilizzate per il calcolo del premio di risultato. Esso è stato riscontrato in circa dieci contratti, prevalentemente appartenenti alla categoria della Fp.

L'organizzazione del lavoro

In questa sezione illustriamo come e quanto l'organizzazione del lavoro è entrata negli accordi raccolti. Come illustrato nella prima edizione, alla quale rimandiamo per i dettagli, le voci che ricadono sotto "Organizzazione del lavoro" sono numerose, e possono essere lette nella loro completezza nella tabella seguente. In primo luogo, è stata ricercata la presenza di istituti nel contratto che riguardassero il cambiamento organizzativo, in seconda battuta quello di natura tecnologica-organizzativa, dove in sostanza l'evoluzione dell'organizzazione fosse sospinta da mutamenti di natura tecnologica. In particolare, a questo proposito sono stati ricercati negli accordi temi legati ai nuovi investimenti, soprattutto quelli collegati a processi di digitalizzazione o comunemente inclusi sotto il nome di Industria 4.0. Rispetto agli investimenti e ai cambiamenti di natura tecnologico-organizzativa è stato ricercato se fossero previste forme di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, nella modalità di condivisione di informazioni oppure in quella della consultazione. In seconda battuta sono stati ricercati istituti relativi alla gestione degli organici ed in particolare se vi fossero accordi in relazione alle modalità di inquadramento o percorsi di stabilizzazione per i lavoratori a tempo determinato. Inoltre, sono state cercate voci relative al rapporto con utenze e clienti, a sistemi di qualità, gruppi di lavoro, polivalenza e polifunzionalità, metodologie di determinazione quantità prodotto e se vi fossero meccanismi individuati per la gestione dell'accordo e la valutazione dei risultati. Infine, sono stati ricercati i casi in cui vi fosse un "presidio" sulle attività o fasi di lavoro esternalizzate, Staff Leasing o situazioni in cui la contrattazione veniva estesa al sito o alla filiera.

Nel 47% dei contratti (in crescita dal 39% del triennio 2015-2017) che trattano di organizzazione del lavoro il cambiamento organizzativo, in una delle sue molteplici forme da noi osservate, entra a far parte dell'accordo e nella totalità di questi viene coinvolta l'RSU nella forma della diffusione di informazioni e in circa la metà della consultazione. Quest'ultimo dato che risulta essere piuttosto elevato, è probabilmente generato dal fatto che già la sola introduzione del tema nell'accordo testimonia la volontà da parte dell'azienda di costruire e/o mantenere una forma di interlocuzione col sindacato su questi temi, aprendo così più facilmente a forme di consultazione. In altre parole, laddove l'azienda trattiene a sé le decisioni inerenti ai cambiamenti organizzativi e alle modalità con le quali apportarli, il tema probabilmente non entra nemmeno nel contratto. Guardando alle diverse categorie, il cambiamento organizzativo è maggiormente presente negli accordi Filcams e Flai (rispettivamente 70% e 68%) mentre interessa meno i contratti Slc (10%).

Tabella 17 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di organizzazione del lavoro per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di organizzazione del lavoro	Cambiamento organizzativo	31	49,2%	27	45,8%	58	47,5%
	DI CUI: Cambiamento tecnologico ed organizzativo	31	49,2%	26	44,1%	57	46,7%
	DI CUI: Coinvolgimento del - RSU nell'analisi del cambiamento - Informazioni	31	49,2%	26	44,1%	57	46,7%
	DI CUI: Coinvolgimento del sindacato-RSU nell'analisi del cambiamento - Consultazione	10	15,9%	9	15,3%	19	15,6%
	Innovazioni tecnologiche ed Investimenti	11	17,5%	12	20,3%	23	18,9%
	DI CUI: Processi di digitalizzazione - Industria 4.0	5	7,9%	2	3,4%	7	5,7%
	Rapporto con Utenze, Clienti, (obiettivi di qualità) ecc.			1	1,7%	1	,8%
	Gestione organici (determinazione/modalità pianta organica, piani occupazionali, dotazione di personale)	47	74,6%	43	72,9%	90	73,8%
	Di cui: Modalità di inquadramento e/o percorsi di stabilizzazione per lavoratori non a tempo indeterminato	44	69,8%	36	61,0%	80	65,6%
	Qualità: sistemi di qualità, di processo di prodotto						
	Gruppi di lavoro			1	1,7%	1	,8%
	Polivalenza e polifunzionalità	2	3,2%	3	5,1%	5	4,1%
	Metodologie di determinazione quantità prodotto (MTM, cronometro, tempi e metodi)						
	Gestione accordo						
	Valutazione dei risultati	1	1,6%			1	,8%
	Outsourcing e esternalizzazioni - informazioni	13	20,6%	14	23,7%	27	22,1%
	Outsourcing e esternalizzazioni - consultazione/applicazione di protocolli e verifica conformità	17	27,0%	11	18,6%	28	23,0%
	Staff leasing			1	1,7%	1	,8%
	Contrattazione di filiera o di sito	1	1,6%			1	,8%
	Deroga JOBS ACT	1	1,6%	1	1,7%	2	1,6%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Al netto delle differenze tra le diverse categorie le tematiche organizzative sono decisamente più presenti nei contratti siglati nel 2017 e 2018 rispetto a quelli del triennio precedente. La maggiore presenza nella contrattazione di tematiche organizzative va di pari passo con la crescita del coinvolgimento della RSU nell'analisi delle trasformazioni, nella forma della condivisione di informazioni. Apparentemente risulta leggermente inferiore rispetto al 2015-2017 la consultazione della RSU sui temi del cambiamento tecnologico ed organizzativo, **ma in realtà, essendo aumentata la presenza, come vedremo più avanti, della partecipazione**

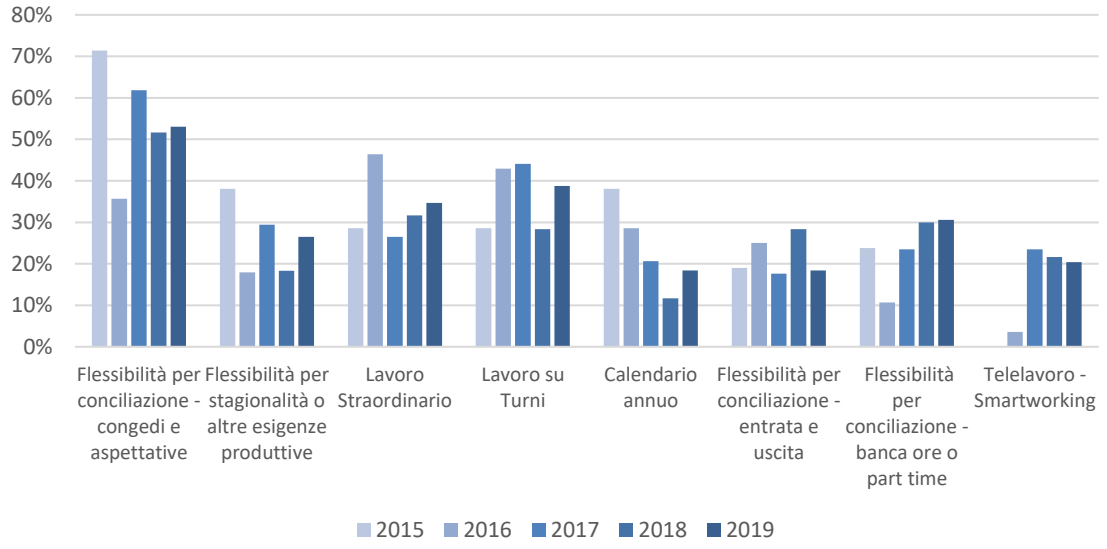
formalizzata attraverso le commissioni paritetiche è possibile concludere che anche le forme di consultazione della RSU sui temi organizzativi sono aumentate. Rimane stabile e molto contenuta la percentuale dei contratti in cui si rileva la negoziazione di aspetti legati ad industria 4.0 e **la percentuale, in questo caso molto elevata (74%) di quelli in cui si contratta la gestione degli organici, in particolare le forme di stabilizzazione del lavoro a tempo determinato. E da sottolineare infine la crescita significativa dei contratti nei quali si richiedono condizioni più stringenti all'impresa rispetto alle condizioni di lavoro nel caso di attività esternalizzate, prevedendo verifiche e/o adesioni a protocolli di conformità. Risulta evidente da questi dati, confermati dalle interviste ai sei segretari/e di categoria della CdlM di Bologna che l'attenzione rispetto alla qualità del lavoro nelle attività in appalto, in una logica di contrattazione inclusiva, è decisamente crescente**.

L'orario di lavoro

Volgendo lo sguardo al terzo tema, in termini di frequenza nei contratti analizzati, emerge come l'orario di lavoro sia stato contrattato soprattutto in relazione allo straordinario e al lavoro su turni, entrambi presenti nel 33% dei contratti che affrontano il tema dell'orario, dato sostanzialmente stabile rispetto al triennio 2015-2017. Non sorprendentemente, l'orario di lavoro è un tema che ricorre maggiormente nei contratti Filctem e Filcams. Nel primo caso si tratta soprattutto della contrattazione dei turni di lavoro legati ai processi produttivi a ciclo continuo, tipici dell'industria chimica, a elevare l'attenzione su questo argomento, mentre nel secondo si tratta soprattutto della contrattazione dello straordinario nei settori di servizi, dove sono diffusi contratti part-time affiancati spesso dal ricorso allo straordinario.

Un aspetto di grande interesse che emerge analizzando i contratti dei cinque anni posti sotto osservazione dalle due edizioni dell'osservatorio riguarda la crescita della flessibilità dell'orario di lavoro a favore di una migliore conciliazione. **Da una parte tra il 2015 e il 2019 tende a ridursi la presenza di forme più "rigide" di contrattazione delle assenze dal lavoro come i congedi e le aspettative, che pure rimangono molto presenti (oltre 50% dei contratti in cui si tratta l'orario di lavoro), mentre di evidenzia la crescita della flessibilità attraverso la banca ore o la richiesta di part-time e attraverso l'utilizzo di forme di smart-working. In sostanza pare rafforzarsi una modalità più fluida di rimodulazione quotidiana dell'orario di lavoro, dove tende a diminuire la necessità di richiedere forme di permessi, congedi, aspettative che generalmente interessano periodi di tempo di uno o più giorni ben definiti mentre si accrescono forme di flessibilità che tentano di favorire al meglio la conciliazione vita-lavoro su base quotidiana.** Questo aspetto merita di essere sottolineato nel contesto dell'attenzione che nella presente edizione dedichiamo al tema della contrattazione di genere, affrontato più avanti nel rapporto. Gli elementi di flessibilità per conciliazione sopra riportati si rivolgono naturalmente a tutti i lavoratori e le lavoratrici delle aziende delle quali abbiamo analizzato i contratti, senza distinzioni di genere. Tuttavia, a causa delle asimmetrie e squilibri tra uomini e donne presenti nella società rispetto ai carichi di cura è possibile ritenere che la crescita delle forme di flessibilità per conciliazione abbiano generato indirettamente un maggior beneficio per le lavoratrici donne. Per questa ragione, come vedremo più avanti, lo sviluppo di questo tipo di contrattazione può essere considerata una forma indiretta di contrattazione di genere.

Figura 11- Accordi classificati per voci contrattate in materia di orario del lavoro per anno di decorrenza (% voce contrattata su totale accordi in cui di tratta l'orario)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

In conclusione della presente sezione, visto l'incremento già in epoca pre-Covid della contrattazione dello smart-working (SW), modalità di lavoro poi fortemente accresciuta a causa dell'emergenza sanitaria, desideriamo illustrare alcuni esempi di questo tipo di accordi. Sui 212 accordi raccolti nel 2018-2012, 22 disciplinano lo SW, la maggior parte dei quali in via sperimentale. In 13 casi si tratta di contratti Fiom, 3 Flai, 3 Slc, 2 Filcams e 1 Fp e sono equamente distribuiti tra il 2018 e il 2019.

In generale la disciplina dello SW nei contratti in cui è presente è abbastanza uniforme e va ad intervenire sui seguenti aspetti: funzioni aziendali che possono richiedere lo SW, luogo di lavoro, fascia oraria e giorni della prestazione lavorativa, numero massimo di giorni di SW alla settimana o al mese, dotazione delle strumentazioni necessarie.

In primo luogo, in alcuni contratti vengono individuate le aree e/o funzioni aziendali per le quali è possibile prevedere l'accesso allo SW, sebbene in generale prevalga semplicemente la verifica della compatibilità tra questo e le mansioni lavorative di chi lo richiede. Per quanto riguarda il luogo di lavoro l'agilità dello SW viene piuttosto delimitata in quanto nella maggior parte degli accordi si esplicita che questo debba essere l'abitazione del lavoratore o un luogo privato ad esso accessibile e debba in ogni caso essere comunicato preventivamente all'azienda. Sostanzialmente in tutti i contratti è prevista una fascia oraria entro la quale svolgere il proprio lavoro, in alcuni casi essa è molto ampia (dalle 6.00 alle 20.00) fatto salvo, comunque, l'obbligo per i lavoratori di essere reperibili nell'orario comunemente seguito nei locali aziendali, in altri casi le fasce orarie sono ancora più definite temporalmente e tendenzialmente coincidenti con quelle del lavoro in sede. Nella quasi totalità degli accordi, i giorni in cui si può adottare questa modalità di lavoro sono limitati nel mese, in media a circa 3 o 4 giornate mensili anche se vi sono casi come in ERT Emilia-Romagna Teatro Fondazione (Slc, 2019) in cui le giornate in SW possono arrivare a 3 alla settimana.

Per quanto riguarda l'esplicitazione delle caratteristiche specifiche dello SW, che pongono al centro un processo di lavoro organizzato per obiettivi con la responsabilizzazione dei lavoratori nell'organizzazione ed esecuzione del proprio lavoro, distinguendolo così dal telelavoro che ha alla base esigenze di conciliazione, essa è poco presente negli accordi esaminati. Più spesso, considerando la focalizzazione sui limiti dell'esecuzione del lavoro in SW e gli obiettivi esplicitati nel contratto, questo assume maggiormente le caratteristiche del lavoro da casa.

Fanno eccezione da questo punto di vista l'accordo sullo SW siglato in Ducati (Fiom, 2018) e in Lamborghini (Fiom, 2018). In particolare, nel secondo si sottolineano le differenze tra telelavoro e SW e sui esplicitano gli obiettivi di questa seconda modalità operativa:

- "possibilità, per i dipendenti che scelgono tale modalità di lavoro, di migliorare la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata;
- maggiore responsabilizzazione dei dipendenti nell'organizzazione ed esecuzione del loro lavoro;
- incremento della produttività e della competitività dell'azienda;
- impatto positivo in termini di sostenibilità ambientale, grazie alla riduzione della mobilità;
- Ottimizzazione e maggiore fruibilità degli spazi comuni; incremento dell'attrattività di Automobili Lamborghini come datore di lavoro."

Nel complesso quindi, lo SW riscontrabile nei contratti analizzati, in considerazione degli obiettivi maggiormente diffusi e inerenti alla conciliazione e alla netta regolamentazione sia rispetto al luogo di lavoro, che agli orari e al numero giornate massime stabilite mensilmente, tende a mantenere una forte sovrapposizione con il telelavoro dove l'autonomia da parte del lavoratore nell'organizzazione ed esecuzione del proprio lavoro è molto contenuta.

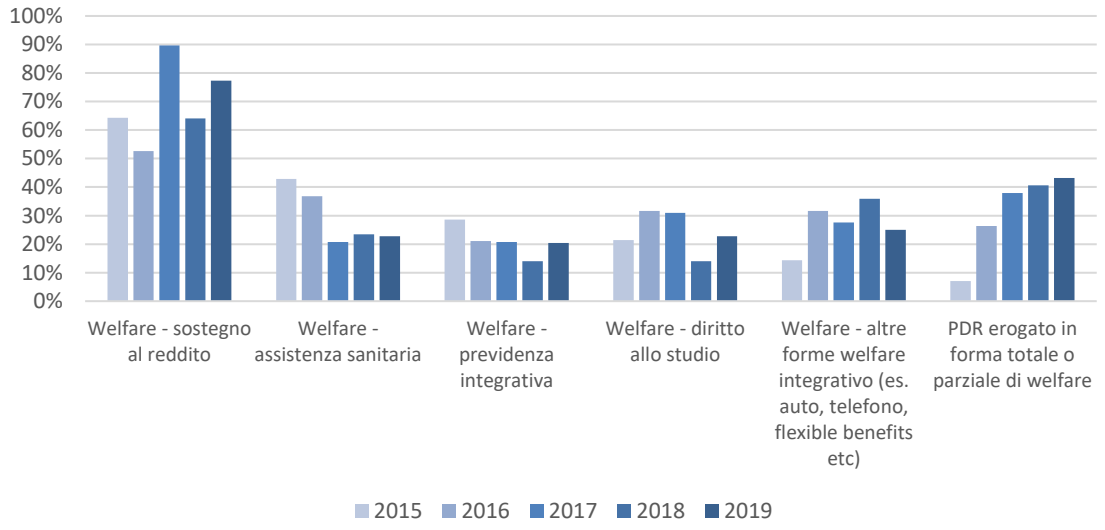
Il welfare

Per quanto riguarda il tema del welfare contrattato a livello aziendale, è bene ricordare che anche in questo caso sono state rilevate le tipologie riportate nel contratto. Nel caso in cui ci fossero forme di welfare integrativo in essere già da tempo a livello aziendale oppure contrattate a livello nazionale e non richiamate nei contratti, non è stato possibile conteggiarle. Questo è spesso il caso di fondi per la pensione integrativa e talvolta di forme di assicurazione sanitaria. La previdenza integrativa risulta presente in circa il 20% dei contratti che contengono il tema del welfare ed è stabile in tutto il periodo analizzato, ma si tratta come detto di un valore che sottostima il dato complessivo, e forme di assistenza sanitaria integrative sono presenti in poco oltre il 20% dei contratti che affrontano il tema del welfare. Sempre in un quinto circa dei contratti si riscontrano interventi di welfare per sostegno allo studio, per i dipendenti e/o per i loro figli.

Quello che è interessante mettere luce nella presente edizione e che emerge abbastanza chiaramente nella figura seguente e che a fianco di forme di welfare classiche che tendono a rimanere abbastanza stabili nel tempo si stanno progressivamente consolidando forme di più recente introduzione in particolare quelle che inizialmente abbiamo definito come *flexible benefit*. A questa definizione facevamo corrispondere nella precedente edizione non tanto forme di welfare vero e proprio ma piuttosto di benefit identificabili ad esempio nel telefono aziendale o nell'auto aziendale. In realtà questa area sta sperimentando non solo un'estensione in termini di presenza nei contratti ma anche un ampliamento e trasformazione della propria natura. Questo processo espansivo è evidentemente trainato dalla crescente possibilità di trasformare tutto o una

parte del premio di risultato in forme di welfare aziendale. Emerge nei contratti infatti una crescente presenza di piattaforme di welfare accessibili online attivate dall'azienda all'interno delle quali è possibile per il lavoratore spendere la quota di premio di risultato nella quantità e modalità preferita e sulla base dell'offerta contenuta nella piattaforma. Sull'ultimo aspetto, ovvero sull'offerta di elementi di welfare e benefit contenuti nelle piattaforme aziendali, si renderebbe necessario un supplemento di indagine. Le interviste realizzate con le segretarie e i segretari di categoria hanno evidenziato come **le differenze degli elementi di welfare e benefit presenti all'interno delle diverse piattaforme siano altamente differenziati. In alcuni casi si tratta della semplice possibilità di convertire il premio di risultato in buoni per acquisti che possono andare dai buoni spesa in prodotti essenziali a beni maggiormente sofisticati, in altri casi è possibile acquistare servizi di varia natura nel campo della cura di sé o nell'abito ludico-ricreativo fino a possibilità che includono effettivi elementi di welfare come ad esempio polizze sanitarie oppure la copertura economica di determinati servizi per la cura delle persone e/o a sostegno alla conciliazione vita-lavoro**. La tendenza alla crescita di questa area di welfare, affiancata dalla diversità delle piattaforme a cui le aziende si appoggiano, pongono sfide all'azione contrattuale sindacale sia a livello aziendale che a livello territoriale e sociale che necessitano da una parte di una maggiore conoscenza di queste forme, nuove e in crescita, e dall'altra di un'approfondita discussione dall'altra finalizzata alla ricerca di una strategia contrattuale comune. Certamente anche in questo caso, così come rilevato nella sezione precedente in relazione al tema della flessibilità dell'orario, laddove nelle cosiddette "Altre forme di welfare integrativo" sono previsti sostegni economici ai compiti di cura è possibile identificare forme indirette di contrattazione di genere.

Figura 12 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di welfare per anno di decorrenza (% voce contrattata su totale accordi in cui di tratta il welfare)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

La formazione e la partecipazione dei lavoratori

Per quanto riguarda il tema della formazione e della partecipazione dei lavoratori, ci si è limitati a ricercare nei contratti solo se l'argomento venisse trattato o meno, senza ulteriori dettagli. **La formazione è presente in 72 dei contratti analizzati, pari a un terzo (in linea con il periodo 2015-2017). Per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori, ci si è focalizzati nella ricerca su modalità formalizzate di partecipazione in due diverse tipologie: partecipazione economica con l'acquisizione di azioni da parte dei dipendenti e partecipazione mediante**

l'istituzione di commissioni per valutare scelte strategiche. Tra queste tipologie, della prima anche nel biennio 2018-2019 non è stato riscontrato nessun caso mentre della seconda ne sono stati conteggiati 30 (quasi il doppio dei 16 del periodo 2015-2017). Le commissioni paritetiche divergono in misura notevole sia per i temi che possono affrontare che per il numero di commissioni che viene istituito all'interno di una singola azienda. Vi sono casi in cui può esistere ad esempio una sola commissione su un tema che non è centrale dal punto di vista contrattuale come, ad esempio, la commissione sul vestiario oppure sulla mensa così come vi sono casi, decisamente più frequenti, in cui sono istituite anche quattro o cinque commissioni che vanno a garantire una piena copertura delle tematiche più importanti dell'accordo.

Quello che ci preme sottolineare è la relazione tra la crescita numerica delle commissioni paritetiche, dei contratti gestionali ed alcune tendenze evolutive della contrattazione di secondo livello nel territorio di Bologna. Le interviste realizzate ai segretari e alle segretarie di categoria hanno confermato il consolidamento di quel processo che emergeva già nella precedente edizione di questo lavoro, che vede un progressivo passaggio da una contrattazione circoscritta temporalmente e statica ad una di tipo dinamico e continuativo. Tanto nella manifattura quando nei servizi si assiste infatti alla progressiva riduzione di quel processo classico in cui la scadenza contrattuale genera una fase di contrattazione concentrata temporalmente che si apre e si chiude rispettivamente prima e dopo l'avvenuto rinnovo. Sempre di più sono i casi in cui **questo modello risulta inapplicabile in un contesto economico in costante evoluzione, che necessita di conseguenza di un confronto costante tra aziende e sindacato. Il rafforzamento dell'istituzione delle commissioni paritetiche e la crescita numerica di quei gestionali collegati ad un accordo madre testimonia esattamente questo e pone a nostro avviso importanti sfide al sindacato e in particolare alle rappresentanze sindacali in azienda chiamate progressivamente ad un maggiore impegno e coinvolgimento.**

Tabella 18 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di forme di partecipazione per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di forme di partecipazione	Partecipazione	17	100,0%	13	100,0%	30	100,0%
	DI CUI: Acquisizione azioni dipendenti						
	DI CUI: Istituzione Commissioni per valutare scelte strategiche	17	100,0%	13	100,0%	30	100,0%
	DI CUI: Altro						

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Elementi di contrattazione di genere

Nella presente edizione dell'osservatorio sulla contrattazione di secondo livello nell'area metropolitana di Bologna si è voluta dare particolare attenzione alla ricerca di elementi di contrattazione di genere. Per fare questo è stata adottata una visione ampia di questo tema, che potesse includere istituti contrattuali che sia direttamente che indirettamente andassero a tutela o beneficio in specifico delle lavoratrici donne. In primo luogo, vale la pena segnalare che elementi indiretti o diretti della contrattazione di genere possono essere rilevati quasi solamente nel seno di una contrattazione ricca e articolata. E' molto raro, infatti, riscontrare istituti riconducibili

nell'alveo della contrattazione di genere in accordi monotematici ovvero focalizzati sostanzialmente su una o due materie. La contrattazione di secondo livello nel territorio di Bologna si presta quindi per un approfondimento di genere proprio per la sua ricchezza ed estesa articolazione, peraltro in crescita nel biennio 2018-2019 rispetto al triennio 2015-2017.

Per quanto riguarda gli istituti contrattuali riscontrati che indirettamente possono aver portato un particolare beneficio alle lavoratrici donne, essi riguardano le materie dell'orario di lavoro e del welfare, già esaminate in precedenza. Per quanto riguarda l'orario di lavoro abbiamo messo in luce come si stia progressivamente affermando una modalità più fluida di rimodulazione quotidiana dell'orario di lavoro, dove tende a diminuire la necessità di richiedere forme di permessi, congedi, aspettative mentre si accrescono forme di flessibilità che tentano di favorire al meglio la conciliazione vita-lavoro su base quotidiana. Come messo in luce, gli elementi di flessibilità riscontrati nei contratti si rivolgono a tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza distinzioni di genere, tuttavia, a causa delle asimmetrie e squilibri tra uomini e donne presenti nella società rispetto ai carichi di cura è possibile ritenere che la crescita delle forme di flessibilità per conciliazione generino indirettamente un maggior beneficio per le lavoratrici donne. Parallelamente la buona tenuta delle forme di sostegno al reddito e l'espansione del welfare erogato attraverso le piattaforme aziendali possono generare un beneficio particolare per le lavoratrici donne nei casi in cui siano inclusi in queste forme un supporto per i carichi di cura.

Volgendo lo sguardo ora a quelle tematiche che possono essere più direttamente individuate come contrattazione di genere, riscontrate in venti contratti analizzati, è possibile suddividere le tipologie emerse in tre gruppi, in seguito riportati e illustrati.

1. **Sostegno alla genitorialità e correttivi a tutela della parità salariale**

   Il sostegno alla genitorialità si tratta della forma più diffusa di contrattazione di genere ed include integrazioni e/o estensioni dei congedi parentali, bonus nascita, permessi per assenze dovute alle malattie del figlio, riduzioni o flessibilità di orario al rientro dal periodo di maternità, contributi per asili. Fatti salvi gli elementi direttamente collegati all'evento del parto e quindi al rientro al lavoro in seguito alla maternità obbligatoria si tratta di istituti contrattuali rivolti tanto alle lavoratrici quanto ai lavoratori. Tuttavia, a causa delle asimmetrie esistenti a livello sociale in relazione alla distribuzione dei carichi di cura di cui si faceva cenno in precedenza, si tratta di aspetti contrattuali che sono nella sostanza pensati soprattutto per lavoratrici donne. Sostanzialmente assenti invece sono i tentativi di creare le condizioni, con un meccanismo di incentivi, affinché i carichi di cura possano essere più equamente distribuiti in un'ottica di genere.

   Tra i numerosi elementi che contribuiscono a generare i differenziali salariali tra uomini e donne vi sono anche i premi di risultato erogati a livello aziendale. Questo dipende soprattutto dai criteri individuati per il calcolo dei premi stessi, in particolare se questi vi è anche quello della presenza al lavoro. Poiché i carichi di cura dei figli o degli anziani non autosufficienti più facilmente ricadono maggiormente sulle donne, tendenzialmente è più frequente che siano queste ad assentarsi per tali motivazioni rispetto ai colleghi uomini. Di conseguenza i meccanismi di calcolo del premio di risultato che includono il criterio della presenza al lavoro, senza tenere conto di questi squilibri concorrono alla determinazione di un'ulteriore diseguaglianza ovvero quella relativa al salario percepito. **È importante quindi sottolineare che nella maggior parte dei (pochi) contratti in cui la presenza sul lavoro rientra tra i criteri di calcolo del premio di risultato sono stati apportati correttivi affinché tra le assenze non venissero calcolate quelle legate ai carichi di cura.**

2. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Alcuni accordi analizzati contengono misure volte a prevenire e a contrastare episodi di molestie e violenza di genere. In particolare questi contratti recepiscono gli accordi quadro siglati in materia dalle parti sociali nazionali e/o europee e ne prevedono un rafforzamento così come accade in alcuni casi alle misure previste su questa materia nei CCNL applicati. A titolo esemplificativo vengono riportati gli stralci di due contratti, siglati rispettivamente in GSI (Flai, 2018) e nel Gruppo Lagardere Travel Retail (Filcams, 2019) in quanto rappresentano due diverse modalità di impegno aziendale finalizzato al contrasto alle molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda GSI, nella sezione del contratto dal titolo "Donne vittime di violenza di genere" si stabilisce che "rispetto a quanto previsto dall' articolo 40 ter lettera E del CCNL in vigore si prevede il prolungamento di ulteriori sei mesi (di congedo retribuito) a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche previste dalla Legge."

In relazione all'accordo nel Gruppo Lagardere si prevede la "Ricezione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 Aprile 2007 dal titolo 'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro' ed attuazione aziendale dello stesso nonché dell'articolo 24 della legge 80/2015 e raccomandazione ILO 21 giugno 2019, numero 190. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: 'le moleste si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in un contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o superiori o da uno o più lavoratori o lavoratrici con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Si concorda di dare attuazione alla normativa citata secondo le seguenti modalità e azioni:

- attuazione di progetti formativi ed informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sul contrasto alle molestie sessuali e la violenza nei luoghi di lavoro;

- gestione di ogni atto e comportamento che si configuri come molestie sessuali o violenze nei luoghi di lavoro anche mediante procedure operative aziendali che garantendo la riservatezza coinvolgano l'Internal Audit quale soggetto deputato a raccogliere tali tipologie di informazioni;

- assistenza legale gratuita a seguito di denuncia penale a favore di dipendenti che sono stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro aziendali da parte di colleghi o di soggetti terzi esterni all'azienda;

- non viene richiesto alcun termine di preavviso per la richiesta di astensione dal lavoro per ragioni derivanti da 'violenza di genere' fatti salvi casi di oggettiva impossibilità (art.24 n.80/2015);

- la fruizione del congedo può avvenire su base giornaliera o oraria con un preavviso di norma di almeno 5 giorni, da fruirsi nell'arco di tre anni. […];

- la lavoratrice vittima della violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od

orizzontale anche se non disponibile nell' organico ordinario; la valutazione nei limiti del contesto organizzativo delle mansioni espletate di ulteriori azioni alternative quali: il trasferimento a richiesta della vittima anche temporaneo in altre unità produttive aziendali, l'attivazione di un progetto alternativo di telelavoro per il periodo corrispondente al congedo, la concessione di un ulteriore periodo di assenza dal lavoro sino ad un massimo di sei mesi a titolo di aspettativa non retribuita con concessione dell' anticipazione del TFR […]".

3. **Interventi ad ampio spettro a favore dell'occupazione femminile e riduzione delle disuguaglianze**

Una terza tipologia di interventi in ambito di contrattazione di genere sono riconducibili ad azioni ad ampio spettro a favore dell'occupazione femminile e alla riduzione delle disuguaglianze. Si tratta di interventi molto rari e riscontrati in tre soli contratti: in quelli di Ducati e Lamborghini (Fiom, 2019) dove si registra l'esistenza di un apposito programma volto all'inclusione e alla riduzione delle disuguaglianze chiamato "Diversity" e in quello Faac (Fiom, 2018) dove a corredo di ricchi interventi a sostegno della genitorialità del tipo illustrato al punto 1 si prevedono azioni volte ad un sereno rientro lavorativo della donna successivamente ad un periodo di astensione per maternità e alla prosecuzione del suo percorso di sviluppo professionale.

In merito al progetto "Diversity" di Ducati e Lamborghini viene stabilito che:

"Nell'ambito dei programmi di valorizzazione delle differenze e di contrasto alle discriminazioni di genere le parti, nell'ambito dell'apposita commissione, definiranno degli obiettivi con riferimento: alla presenza femminile, alla differenza salariale ed alle tematiche di cambio generazionale e percorsi di carriera. Sarà inoltre posta particolare attenzione ai programmi relativi alla presenza femminile nei piani di sviluppo aziendali ed alle tematiche relative alle discriminazioni per motivi di età."

Per quanto riguarda invece l'accordo Faac si esplicita quanto segue.

"Tenuto conto che in tema di occupazione e soprattutto per il genere femminile, si osserva una tendenza rallentamento del proprio percorso di sviluppo professionale in concomitanza con determinate situazioni tipiche quali la nascita di un figlio è necessario promuovere azioni orientate alla prosecuzione del percorso di crescita delle lavoratrici madri e favorirne il rientro sul luogo di lavoro. Con riferimento alle lavoratrici madri con contratto di lavoro a tempo indeterminato le Parti intendono quindi incentivare il rientro lavorativo e sostenere il loro percorso di sviluppo professionale istituendo in via sperimentale un intervento di incentivazione al rientro stabile al lavoro subito dopo la maternità obbligatoria. Tale intervento consisterà nell'erogazione alla madre lavoratrice di un incentivo una tantum di importo pari all'ultima mensilità lorda percepita. […]

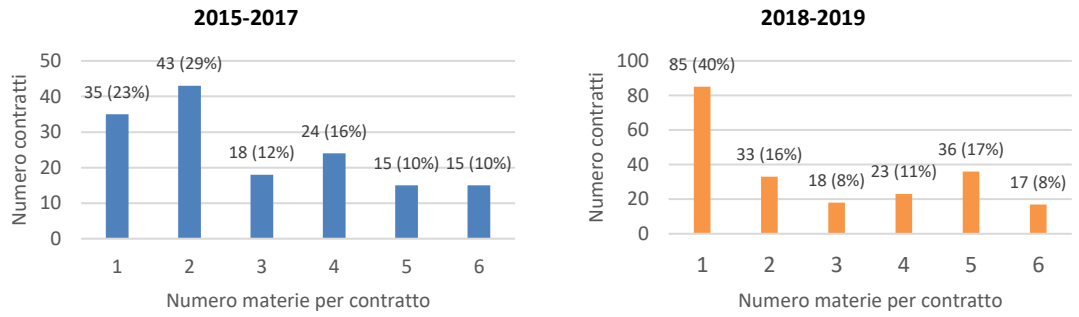
Con riferimento alle lavoratrici madri con contratto di lavoro a tempo indeterminato al rientro dopo la fruizione dei periodi di congedo parentale previsti dalla Legge le Parti intendono istituire un percorso sperimentale di coaching valido durante la vigenza del presente accordo integrativo con l'obiettivo di mettere in luce le competenze sviluppate e rinforzata dall'esperienza della genitorialità. I percorsi saranno a partecipazione volontaria saranno finalizzati a favorire anche sul piano personale il reinserimento serena ed efficace delle lavoratrici nel contesto lavorativo".

4.3 La complessità tematica

Dopo aver illustrato le tematiche e le relative voci che in misura prevalente si ritrovano nei contratti analizzati, nella presente sezione si desidera illustrare se e in quale misura le diverse tematiche prese in considerazione compaiono insieme nei contratti oppure tendono a presentarsi da sole. In sostanza desideriamo comprendere il grado di complessità tematica che i contratti hanno, ovvero in quale misura essi si siano monotematici o pluritematici, e quali sono le materie trattate nel primo e nel secondo caso. A tal fine è stato calcolato un indice di complessità tematica sulle aree analizzate (salario, organizzazione del lavoro, orario di lavoro, welfare, formazione e partecipazione) che in sostanza conteggia il numero di materie presenti nei contratti analizzati.

Come mostra il grafico seguente, circa la metà dei contratti in entrambi i periodi analizzati tratta al massimo di due materie, la media dell'indice è infatti è leggermente inferiore alle 3 materie e moderatamente in calo tra il 2015-2017 e il 2018-2019 (da 2,9 a 2,7). La riduzione della complessità tra i due periodi è dovuta alla forte crescita degli accordi gestionali che come detto hanno per natura una complessità inferiore. **A parte questo aspetto, in un confronto tra i due periodi esaminati pare delinearsi una tendenza alla polarizzazione con la crescita degli accordi da 1-2 materie e quelle da 4-6, è interessante evidenziare che sebbene la media corrisponda a tre materie gli accordi con esattamente tre materie sono solo l'8%.**

Figura 13 – Indice di complessità tematica: numero di contratti per numero di materie contrattate



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

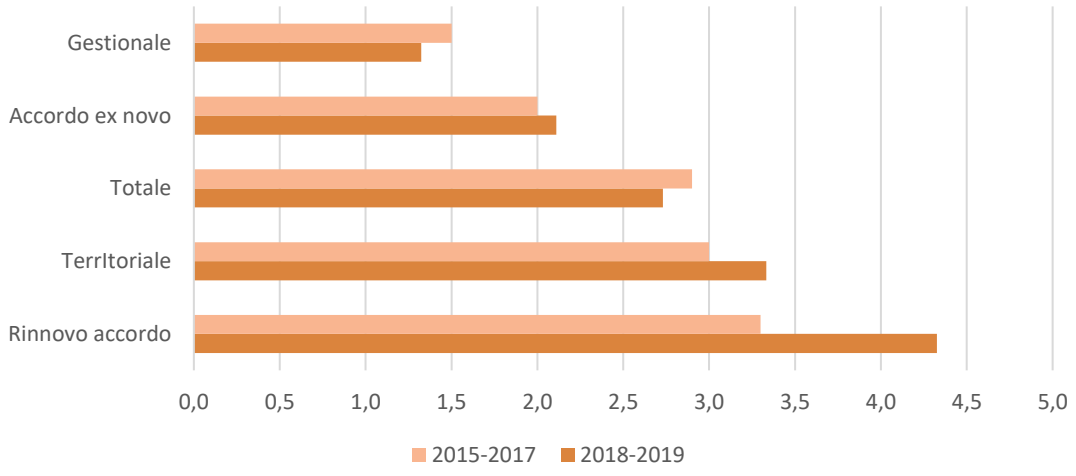
In linea con quanto emerso nella scorsa edizione le differenze tra le categorie in termini di complessità tematica sono contenute: leggermente più elevata dalla media è la complessità tematica per la Fiom mentre decisamente più inferiore e quella relativa alla categoria Slc.

Mentre la complessità tematica non si modifica in misura significativa a seconda della categoria sindacale, un elemento che invece la influenza fortemente è la tipologia dell'accordo. La Figura 14 conferma non solo quanto riscontrato nella precedente edizione ovvero che il rinnovo di accordo e l'accordo territoriale trattano in media un numero più elevato di materie, ma, aspetto ancor più interessante, **fa emergere con chiarezza che nel periodo 2018-2019 la complessità del rinnovo contrattuale è notevolmente cresciuta. Se nel periodo 2015-2017 il numero medio di materie trattate nei rinnovi contrattuali era di poco superiore a tre nel 2018-2019 questo valore supera abbondantemente il quattro.** Anche gli accordi territoriali registrano un modesto incremento in termini di complessità mentre non emergono significative trasformazioni in merito agli accordi gestionali e a quelli ex novo.

Tabella 19 - Indice di complessità tematica per categoria sindacale (2018-2019)

			Indice di complessità sulle principali aree tematiche	Indice di complessità tematica sulle specifiche voci classificate
Categoria sindacale	Fiom	Media	2,7941	8,9412
		N	102	102
		Deviazione std.	1,80943	7,81319
	Filtcem	Media	2,6087	9,1739
		N	23	23
		Deviazione std.	1,67167	7,53569
	FILCAMS	Media	2,8750	9,0000
		N	24	24
		Deviazione std.	1,94070	8,04876
	FLAI	Media	2,7000	9,2333
		N	30	30
		Deviazione std.	1,91455	8,54878
	SLC	Media	2,0588	5,1176
		N	17	17
		Deviazione std.	1,59963	4,27028
	FILT	Media	3,0000	9,5000
		N	2	2
		Deviazione std.	2,82843	9,19239
	FILLEA	Media	3,6000	10,8000
		N	5	5
		Deviazione std.	1,67332	3,89872
	FP	Media	2,7778	7,7778
		N	9	9
		Deviazione std.	1,56347	5,69600
	Totale	Media	2,7311	8,7075
		N	212	212
		Deviazione std.	1,79213	7,53880

Figura 14 - Indice di complessità sulle principali aree tematiche (2015-2017, 2018-2019)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Un secondo elemento che desideriamo mettere in luce nella presente sezione è relativo alle risultanze riportate nella tabella seguente, dove l'indice di complessità tematica viene incrociato con le diverse materie. Notevoli sono le differenze anche in questo caso tra la contrattazione del 2015-2017 e quella del 2018-2019. Se si parte dai contratti che hanno solo una materia, si vede come nel 2015-2017 in metà di questi era il salario ad essere presente, seguito da accordi monotematici su organizzazione del lavoro e orario di lavoro. Negli accordi bitematici erano soprattutto il salario e l'organizzazione del lavoro ad esser presenti, seguiti dall'orario di lavoro, mentre era necessario "attendere" gli accordi con almeno tre materie per trovare per la "prima volta" anche la formazione e la partecipazione e registrare un incremento della presenza del welfare. **In sostanza nel periodo 2015-2017 si assisteva che solo alla crescita del numero delle materie quelle più rare si inserivano, non essendo presenti da subito ai livelli più "bassi". In questo assetto il welfare e la formazione si presentavano come materie più rare e la partecipazione come "la ciliegina sulla torta" poiché è solo negli accordi multi-tematici a sei materie dove era riscontrabile.**

L'analisi dei contratti 2018-2019 ci mostra che per quanto riguarda i monotematici, essi confermano la loro focalizzazione sul salario e l'organizzazione del lavoro, così come i bitematici aggiungono a una delle precedenti due materie l'orario di lavoro. **Tuttavia, la crescita generale della complessità tematica dei contratti inizia già ad evidenziarsi nei contratti bitematici perché non è più necessario attendere un contratto a tre materie per riscontrare che la formazione la partecipazione vengono inclusi nel contratto. In sostanza quello che emerge dall'analisi del 2018-2019 e che il salario, l'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro sono ormai presenti trasversalmente in tutti gli accordi a prescindere dal loro livello di complessità, mentre la formazione la partecipazione si confermano come materie che tendono a comparire a complessità crescente, tuttavia non sono più relegate negli accordi in assoluto più complessi ma si presentano ormai anche in quelli a complessità intermedia. Il welfare era una materia che nella scorsa edizione rappresentava una sorta di "ponte" tra gli accordi più semplici a quelli più complessi ma la forte crescita della sua presenza tende a trasformarlo una materia frequente e trasversale.**

Tabella 20 - Accordi classificati per principali materie contrattate per numero di materie negoziate (2015-2017)

		Indice di complessità sulle principali aree tematiche												Totale	
		1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		6,00			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	20	57,1%	37	86,0%	15	83,3%	24	100,0%	15	100,0%	15	100,0%	126	84,0%
	Organizzazione del lavoro	6	17,1%	30	69,8%	10	55,6%	19	79,2%	15	100,0%	15	100,0%	95	63,3%
	Formazione	2	5,7%			5	27,8%	16	66,7%	15	100,0%	15	100,0%	53	35,3%
	Orario di lavoro	5	14,3%	13	30,2%	13	72,2%	22	91,7%	15	100,0%	15	100,0%	83	55,3%
	Welfare aziendale	2	5,7%	6	14,0%	10	55,6%	13	54,2%	13	86,7%	15	100,0%	59	39,3%
	Forme di partecipazione					1	5,6%	2	8,3%	2	13,3%	15	100,0%	20	13,3%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Tabella 21 - Accordi classificati per principali materie contrattate per numero di materie negoziate (2018-2019)

		Indice di complessità sulle principali aree tematiche												Totale	
		1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		6,00			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	33	38,8%	27	81,8%	15	83,3%	22	95,7%	36	100,0%	17	100,0%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	27	31,8%	15	45,5%	8	44,4%	19	82,6%	36	100,0%	17	100,0%	122	57,5%
	Formazione			3	9,1%	3	16,7%	14	60,9%	35	97,2%	17	100,0%	72	34,0%
	Orario di lavoro	19	22,4%	12	36,4%	11	61,1%	18	78,3%	32	88,9%	17	100,0%	109	51,4%
	Welfare aziendale	6	7,1%	8	24,2%	15	83,3%	16	69,6%	34	94,4%	17	100,0%	96	45,3%
	Forme di partecipazione			1	3,0%	2	11,1%	3	13,0%	7	19,4%	17	100,0%	30	14,2%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

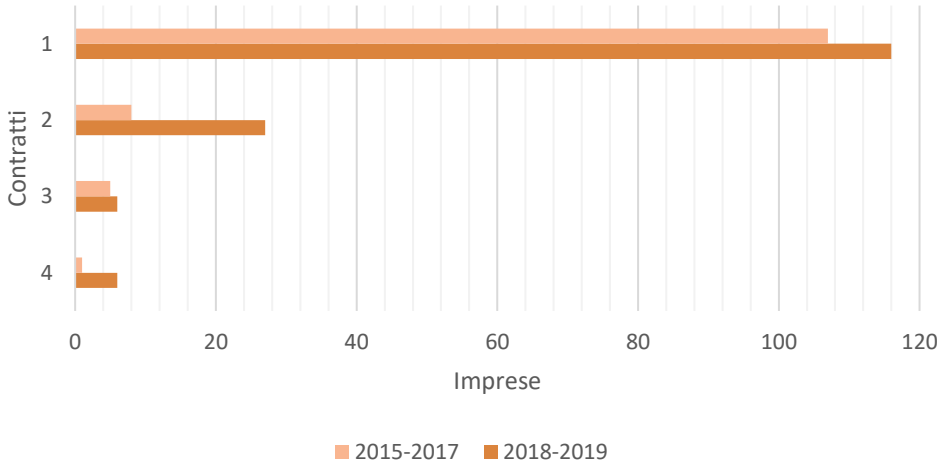
4.4 L'intensità contrattuale

Mentre fino a questo momento l'analisi si è concentrata sulle materie presenti negli accordi e le relative voci, in questa sezione si intende esplorare la relazione tra i contratti e le imprese che li hanno siglati. In sostanza si cambia visuale, ribaltando il punto di osservazione, che dagli accordi siglati si sposta sulle imprese firmatarie. L'unità di osservazione, che nel caso dei contratti è statica ossia si può osservare l'output finale dei processi di negoziazione, diventa in questo caso diventa dinamica in quanto si va ad analizzare l'attività negoziale dell'impresa.

In primo luogo, riprendiamo quanto già evidenziato nella scorsa edizione dove illustrammo come fosse errato ritenere che ad un'impresa corrisponda un solo contratto. Al contrario, nel periodo 2015-2017 i 150 contratti analizzati sono stati siglati da 122 imprese, per una media di 1,3 contratti per impresa, mentre nel 2018-2019 i 212 contratti sono stati siglati da 155 imprese per una media di 1,4 contratti per impresa.

Come mostra il grafico successivo, infatti, sia nel 2015-2017 che nel 2018-2019 ci sono molte imprese che hanno siglato più contratti. **In particolare, 107 e 116 imprese rispettivamente nei due periodi in analisi hanno concluso un solo contratto mentre salgono a 27 nel 2018-2019, dalle 8 del triennio precedente, quelle che ne hanno conclusi 2. Molto più contenuto ma pur sempre presente l'aumento di quelle che ne hanno siglati 3 (da 5 a 6) e non trascurabile è la crescita di quelle che ne hanno siglati 4 (da 1 a 6). In sostanza si conferma l'esistenza di un livello di intensità contrattuale per impresa molto differenziato, dove prevale il modello mono-accordo ma, a fianco di questo, si presenta e si rafforza un secondo modello dove la contrattazione non pare concentrarsi in un unico momento ma essere un'attività continua e dinamica.**

Figura 15 - Numero accordi per impresa



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

In un confronto tra categorie emerge come il numero di accordi per impresa è più elevato della media complessiva (1,37) per FLAI (1,88) e Fiom (1,44) mentre è inferiore per Filcams (1,26) ed Slc (1,21).

Tabella 22 - Numero accordi per impresa per categorie sindacale (2018-2019)

		Media	N	Deviazione std.
Categoria sindacale	FIOM	1,44	71	,806
	FILCTEM	1,15	20	,366
	FILCAMS	1,26	19	,562
	FLAI	1,88	16	1,147
	SLC	1,21	14	,426
	FILT	1,00	2	0,000
	FILLEA	1,25	4	,500
	FP	1,00	9	0,000
	Totale	1,37	155	,739

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

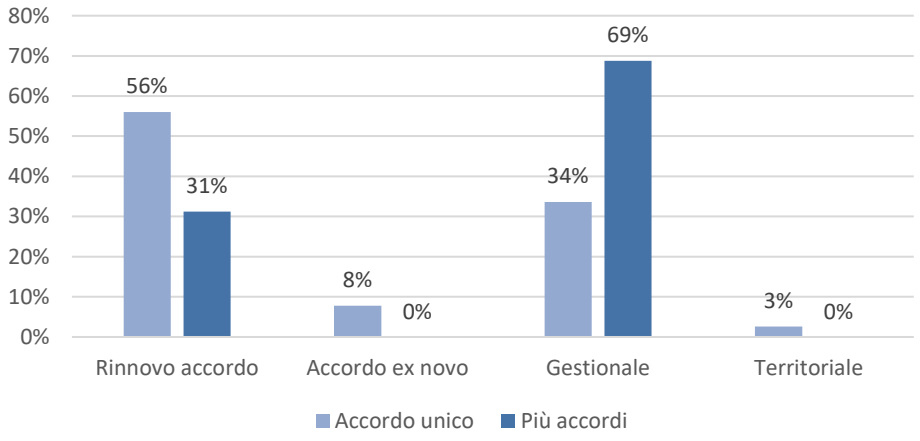
I grafici seguenti mettono in luce confermano due elementi di grande rilievo già emersi nell'edizione precedente. Il primo è che dove sono presenti più accordi per impresa, per il 31% si tratta di rinnovi contrattuali e per ben il 69% si tratta di gestionali. La forte crescita dei gestionali relativi al 2018-2019 ha invertito la proporzione tra quota dei rinnovi e quota dei gestionali presenti in contesti di multi accordo ma non ha modificato la sostanza: in sostanza, il gestionale da solo esiste ma ha un ruolo contenuto, nella norma si presenta in contesti laddove è presente un accordo di secondo livello nell'ambito del quale si inserisce.

Diversamente laddove è presente un solo accordo per impresa, si tratta per quasi il 64% dei casi di rinnovi contrattuali o accordi ex-novo e del 34% di gestionali. Rispetto alla scorsa edizione, come abbiamo già meso in luce in precedenza, la crescita dei gestionali nel biennio 2018-2019 rispetto al triennio precedente è trainata dal modello di contrattazione dinamico composto da un rinnovo e più gestionali, tuttavia si registra in crescita anche la presenza del gestionale come monocordo (34% contro il 9% del 2015-2017) generata soprattutto da un utilizzo del gestionale nella forma dell'accorto ponte per garantire l'ultrattività del contratto aziendale non rinnovabile in un dato momento o dalla contrattazione della videosorveglianza oppure, infine, dall'avvio di una prima contrattazione aziendale ovvero un primo passo al quale far seguire un percorso di

strutturazione delle relazioni industriali. Diversamente dalla scorsa edizione, nel biennio 2018-2019 sia l'accordo unico che il multi-accordo hanno una forte focalizzazione aziendale presentandosi in entrambi i casi meno a livello di stabilimento o di gruppo.

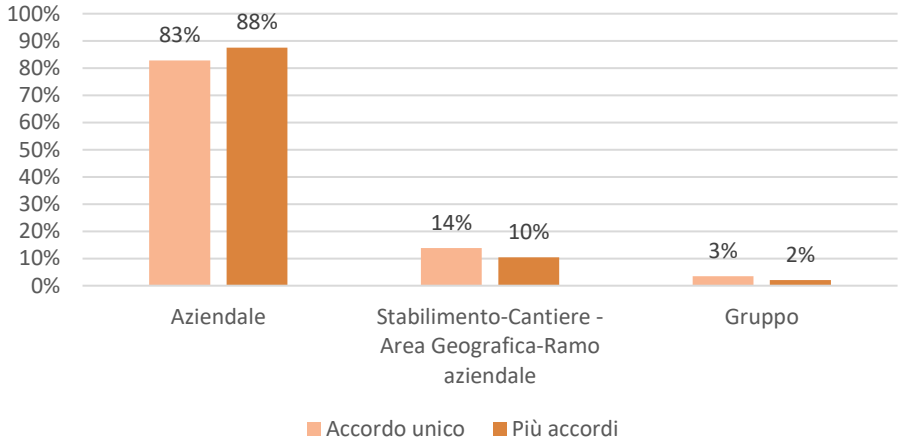
Queste confermano l'esistenza e il consolidamento di un doppio modello di stile negoziale: il modello dell'accordo unico e il modello "ad albero" (o multi-livello) dove esiste un contratto "madre" da cui discendono una serie di accordi più piccoli, di natura gestionale, che disciplinano argomenti specifici. **Nel modello ad albero, che interessa il 45% degli accordi e il 25% delle imprese, si assiste ad una convivenza di una pluralità di accordi dove l'integrativo madre si presenta come una piattaforma articolata che prevede la possibilità o necessità di regolare in corso d'opera diverse materie per mezzo di accordi successivi. Il consolidamento di tale modello è confermato dal fatto che nel periodo 2015-2017 il modello ad albero interessava una percentuale più bassa sia delle imprese che degli accordi, ovvero il 30% delle prime e il 12% dei secondi.**

Figura 16 - Accordo unico o più accordi per tipologia di accordo



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

Figura 17 - Accordo unico o più accordi per estensione dell'accordo



f

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

La tabella successiva ci mostra infine le materie che vengono negoziate nell'ambito del modello dell'accordo unico e in quello multi-accordo. Nel secondo modello, quasi la totalità delle imprese vede il salario contrattato ma a fianco di questo è nettamente più alta la copertura, rispetto all'accordo unico, delle altre tematiche. In sostanza quindi nel multi-accordo oltre al salario si tende a presidiare le singole materie gestendole quindi su più accordi in modo più completo rispetto all'accordo unico. Il modello multi-accordo si mostra più efficace, consentendo di raggiungere risultati di regolazione più pervasivi. In media nel caso del multi-accordo di trattano 4 materie, nell'accordo unico 3.

Tabella 23- Imprese classificati per principali materie contrattate per pluralità contrattuale

		Pluralità di accordi per impresa nel biennio 2018-2019				Totale	
		Accordo unico		Più accordi			
		N. imprese	% sul totale imprese	N. imprese	% sul totale imprese	N. imprese	% sul totale imprese
Principali materie negoziate	Salario	91	78,4%	35	89,7%	126	81,3%
	Organizzazione del lavoro	75	64,7%	31	79,5%	106	68,4%
	Formazione	46	39,7%	24	61,5%	70	45,2%
	Orario	67	57,8%	31	79,5%	98	63,2%
	Welfare	62	53,4%	26	66,7%	88	56,8%
	Forme di partecipazione	16	13,8%	13	33,3%	29	18,7%

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati accordi Ires ER-CdLM Bologna

In conclusione, l'analisi condotta in questo capitolo sull'intensità contrattuale, unita a quella sulla complessità tematica vista in precedenza, ci presenta chiaramente il consolidamento della fotografia realizzata nella precedente edizione ovvero l'esistenza di un duplice modello contrattuale: l'accordo unico e il modello ad albero, dove un accordo madre, corposo, si accompagna una serie di contatti più snelli andando a comporre una modalità strutturata ed articolata. L'accordo unico invece può essere a sua volta suddiviso in due tipologie: l'accordo omnicomprensivo, dove ci sono diverse materie trattate e viene contrattato una volta ogni 3-4 anni, e l'accordo unico monotematico, abbastanza raro ma esistente, dove in questo caso generalmente ad essere contrattata è la sola materia del salario.

5. Gli effetti del Covid-19 su azione sindacale e contrattazione, alcune evidenze qualitative

In questa sezione riportiamo alcune evidenze qualitative in relazione agli effetti della pandemia da Covid-19 sull'azione sindacale e sulla contrattazione, basate sulle interviste realizzate ai sei segretari/e di categoria della Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna. Le interviste hanno cercato di cogliere le trasformazioni in atto e quelle previste per il prossimo futuro a seguito dell'evento pandemico.

In primo luogo, il Covid-19 ha generato in alcuni settori una stasi pressoché completa delle attività. La filiera del turismo, che ha visto a Bologna negli ultimi anni un'espansione molto significativa generata soprattutto dai nuovi collegamenti aerei, non potrà tornare in tempi contenuti ai precedenti livelli di attività. Si tratta di una filiera composta da numerosi esercizi di natura commerciale di piccola dimensione, che include soprattutto alberghi, bar e ristoranti, negozi, che difficilmente potrà sostenere un periodo prolungato nell'attuale stato. È probabile quindi che in questo comparto si possa dover affrontare un importante processo di ristrutturazione. Più in generale la ristorazione sta affrontando un momento difficilissimo, anche quella aziendale è fortemente sotto pressione in un'epoca di ampliamento improvviso del telelavoro e dello smart working. A questo si affiancano le nuove possibilità tecnologiche ed organizzative, esistenti già in epoca pre-pandemica, che consentirebbero la preparazione di pasti preconfezionati che genererebbero la riduzione del fabbisogno di personale nella fase della distribuzione. Completa il difficile quadro la ristorazione destinata a eventi, convegni, fiere, anch'essa interessata da un sostanziale blocco completo delle attività. Per quanto riguarda il commercio, infine, l'importante spostamento degli acquisti dai negozi in sede fisica a quelli online implicherà la necessità di condurre l'azione sindacale in questi nuovi contesti.

Ci si troverà davanti quindi nei prossimi mesi ad uno spostamento significativo verso una contrattazione di natura difensiva, ma al contempo sarà necessario individuare nuove modalità che consentano l'agibilità sindacale in nuovi contesti lavorativi e secondo nuove modalità. La pandemia ha mostrato nuove possibilità per la sindacalizzazione e l'azione di rappresentanza anche attraverso il canale remoto, tuttavia, sarà necessario uscire dalla fase sperimentale e improvvisata dell'emergenza per individuare modalità strutturate. Oltre a questo, il sindacato dovrà confrontarsi con le aziende in un'ottica propositiva oltre che difensiva, ovvero per le attività che non torneranno alla condizione pre-pandemica, o almeno non con le stesse caratteristiche dal punto di vista dei volumi e delle modalità organizzative, sarà necessario individuare e proporre possibilità di trasformazione delle attività stesse e del lavoro.

È necessario anche tenere presente che la pandemia non ha portato cambiamenti solo alla contrattazione di secondo livello ma anche a quella nazionale. In alcuni settori quest'ultima stava già sperimentando prima della pandemia forti pressioni a favore della dilazione dei tempi dei rinnovi, la crisi sanitaria ha rappresentato in questi casi quindi un ulteriore pretesto per prorogare ulteriormente, così come per alcuni contratti giunti a scadenza non sono stati convocati i tavoli di trattativa. In questi casi svolgere il tradizionale lavoro sindacale a distanza è particolarmente complesso, a partire dalle assemblee fino all'organizzazione delle manifestazioni.

La crisi causata da Covid ha generato anche nuove opportunità per l'azione sindacale, palesando l'esistenza di aree di lavoro fortemente precarie che non erano ancora sufficientemente intercettate. Un esempio è quello dei lavoratori dello spettacolo per i quali, a causa di rapporti di lavoro molto frammentati e inquadrati in modalità altamente diversificate, è stato molto complesso accedere ad interventi a sostegno del reddito. Dal punto di vista dell'azione sindacale

questa crisi ha aperto quindi importanti opportunità di intervento poiché numerosissimi sono stati i lavoratori che si sono rivolti per la prima volta al sindacato al fine di tutelare il proprio reddito e il posto di lavoro. Da questo punto di vista quindi la crisi da Covid-19 ha favorito l'ampliamento dell'azione sindacale.

Parallelamente, nelle aziende, soprattutto di medio-grandi dimensioni, dove il sindacato era già presente, l'azione contrattuale si è rafforzata. In particolare, non solo non si sono registrati arretramenti significativi sui diritti acquisiti ma le soluzioni organizzative necessarie per proseguire l'attività lavorativa in sicurezza sono state spesso concordate con la rappresentanza sindacale, anche in realtà dove generalmente la consultazione non era abitualmente praticata. Decisamente più complessa la situazione nelle imprese di piccole dimensioni, dove le ripercussioni del Covid-19 sono state significative sia in termini economici che dal punto di vista delle soluzioni adottate, molto penalizzanti anche a causa dell'assenza della rappresentanza sindacale.

Infine, si è registrata un'accelerazione della contrattazione su determinate tematiche, in particolare sullo smart working e lavoro da remoto. Si tratta di un tema che stava già sperimentando un incremento nella fase pre-pandemica ma che ha conosciuto un notevolissimo incremento a causa dell'emergenza. È molto probabile che a pandemia terminata non si tornerà alle precedenti modeste quote di smart working o di telelavoro, ma molte imprese e molti lavoratori, dopo l'esperimento forzato, vorranno almeno in parte mantenerlo. Su questo, quindi, occorre rafforzare la riflessione già avviata al fine di poter accompagnare con la contrattazione un passaggio che per parte del mondo del lavoro pare inevitabile.

In sostanza la pandemia ha posto all'azione sindacale nuove sfide e nuovi stimoli, per alcuni comparti fortemente colpiti essa si caratterizzerà per la crescita dell'impegno difensivo, mentre per molti altri essa ne uscirà rafforzata sia nelle realtà dove il sindacato era già presente e si è dimostrato nella crisi un interlocutore fondamentale, sia in settori ad alta fragilità occupazionale i cui lavoratori si sono per la prima volta rivolti al sindacato per cercare tutela del proprio reddito e posto di lavoro.

6. Sintesi e riflessioni conclusive

Il contesto economico nel quale ha avuto luogo la contrattazione di secondo livello oggetto della presente analisi è stato prevalentemente positivo sebbene in rallentamento rispetto al triennio 2015-2017. Durante quel triennio infatti l'Italia, ma soprattutto l'Emilia-Romagna e Bologna, erano uscite dalla lunga e grave recessione economica iniziata alla fine del 2008. Tra il 2015 e il 2017 il valore aggiunto nella Città Metropolitana (CM) di Bologna era tornato infatti ad aumentare, moderatamente nei primi due anni ma ad una velocità importante nel 2017 (+2,7%), molto più intensamente rispetto al dato medio regionale.

Nel 2018 e 2019 la dinamica espansiva dell'economia bolognese è proseguita ma più lentamente, facendo registrare al valore aggiunto un incremento dell'1,7% nel 2018 e del +0,6% nel 2019, mentre i dati previsionali più recenti indicano per il 2020 un calo del -9,7% causato dalla pandemia da Covid-19. Il 2020 rappresenta un anno difficilissimo per tutti i settori tranne per quello agricolo, che fa registrare un incremento del valore aggiunto del 6,6% rispetto al (delicato) anno precedente. Secondo le stime di Prometeia di ottobre 2020 il valore aggiunto in manifattura ha registrato un -14,8%, nelle costruzioni del -12,6% e nei servizi del -8%.

Nonostante il rallentamento dell'andamento economico del 2018 ma soprattutto del 2019, il numero degli occupati a Bologna in questo biennio è aumentato: di circa 2mila persone nel 2018 rispetto all'anno precedente, pari a +0,5%, e di oltre 10mila persone nel 2019 (pari a +2,4%). Nell'ambito del lavoro subordinato i dati di fonte Siler elaborati dall'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna relativi al 2018 e 2019 confermano la crescita delle posizioni di lavoro subordinato, sebbene con un'intensità calante rispetto al 2017. I dati disponibili della stessa fonte relativi al 2020 indicano la forte contrazione delle posizioni lavorative dipendenti nei primi tre mesi del lockdown, pari a circa 2mila posizioni lavorative in meno per ogni mese tra marzo e maggio 2020.

Nel contesto economico del 2018 e 2019 sopra richiamato sono stati siglati i 212 accordi esaminati nel presente lavoro, in netto aumento rispetto ai 150 raccolti ed analizzati nei tre anni compresi tra il 2015 e il 2017. Anche nel biennio 2018-2019 il numero degli accordi raccolti non è equamente distribuito tra le diverse categorie sindacali e non è proporzionato rispetto alle caratteristiche produttive ed occupazionali dell'area metropolitana di Bologna. Tuttavia il ventaglio degli accordi analizzati nella presente edizione è molto più ampio di quella precedente: mentre nel triennio 2015-17 la maggior parte degli accordi era di fatto relativa a tre categorie sindacali, Fiom, Filctem e Filcams, con una larghissima preponderanza della prima, nel 2018-19 aumentano sia i contratti analizzati per queste categorie ma anche quelli relativi a Flai ed Slc. Anche la presenza di nove accordi di Fp arricchisce la ricchezza e la copertura dell'analisi realizzata.

Anche dal punto di vista della tipologia di accordo, i contratti esaminati relativi al 2018-19 appaiono diversi rispetto a quelli del periodo precedente. Mentre tra il 2015 e il 2017 nella maggior parte dei casi (75% pari a 112) ci si è trovati davanti a rinnovi di accordi, questa quota cala drasticamente nel 2018-2019 portandosi al 45%, ovvero meno della metà. Questa netta riduzione è data sia da un numero più contenuto di questa tipologia di accordo per il 2018-19 ma soprattutto dalla fortissima crescita di altre tipologie, soprattutto del gestionale, passato tra i due periodi da 22 a 105 portandosi ad una quota di quasi il 50% sul totale dei contratti esaminati. Le rimanenti tipologie di accordo, quello ex novo e quello territoriale, si mantengono sostanzialmente stabili.
Dal punto di vista della durata media degli accordi, questa è rimasta immutata tra i due periodi e pari a due anni e mezzo, tuttavia si evidenzia un allungamento della durata media dei rinnovi che

dai due anni e mezzo passa a oltre i 3. Da questo punto di vista l'analisi ha fatto emergere una sorta di polarizzazione: crescono sia gli accordi di breve durata (1 anno), sostenuta dalla crescita degli accordi gestionali, sia quelli di lunga durata (4 anni) e quelli senza scadenza ovvero che si traducono modifiche strutturali permanenti. Questa polarizzazione è determinata dalla crescita tanto della ricchezza ed articolazione dei rinnovi contrattuali quanto dall'utilizzo degli accordi gestionali. Per quanto riguarda questa seconda tipologia, è importante richiamare che questi contratti possono avere caratteristiche profondamente differenti.

Come messo in luce nel rapporto, una larga parte dei contratti gestionali (69%) è siglata in imprese dove è stato concluso anche un rinnovo contrattuale nello stesso biennio, in questi casi quindi l'accordo gestionale va a disciplinare uno specifico tema in una cornice contrattuale più ampia. Nel resto dei casi il gestionale si presenta da solo e dalla lettura di tali contratti è possibile individuarne tre possibili tipologie. In primo luogo, vi sono gli accordi ponte, siglati nei casi in cui la scadenza di un contratto aziendale viene prorogata probabilmente per mancanza delle condizioni in quel momento per negoziare un rinnovo. Secondariamente vi sono accordi gestionali autonomi che intervengono su un tema specifico senza che però vi sia un seguito in termini di relazioni e contrattazione, un esempio recente abbastanza diffuso è quello della contrattazione dell'installazione di telecamere di videosorveglianza sul luogo di lavoro. Infine, emerge una terza tipologia dove il contratto gestionale rappresenta un primo avvio di contrattazione aziendale, che nasce in forma embrionale e molto mirata ma con l'ipotesi di avviare un sistema di relazioni che nel tempo può evolvere portando ad una contrattazione più ricca.

Per quanto riguarda le materie trattate, quello che emerge molto chiaramente è che la contrattazione di secondo livello a Bologna nel 2018-2019 è diventata molto più ricca in termini di materie trattate rispetto a quella del triennio precedente. Non solo si assiste infatti ad una crescita della presenza delle materie maggiormente diffuse ovvero il salario, l'organizzazione del lavoro e l'orario di lavoro, ma anche le altre tre materie ovvero welfare, formazione e partecipazione, decisamente meno diffuse rispetto alle altre nel triennio 2015-2017. In particolare, il salario rimane la materia maggiormente presente nei rinnovi contrattuali sfiorando quasi il 100%. L'organizzazione del lavoro accresce la sua presenza dal 69% all'80% dei rinnovi e l'orario di lavoro balza dal 60% all'80%. Cresce anche il welfare aziendale, da meno del 50% del 2015-2017 a quasi l'80% del 2018-2019, la formazione dal 43% al 71% ed infine le forme di partecipazione presenti in poco meno del 20% dei rinnovi contrattuali del 2015-2017 arrivano a sfiorare il 30%. L'incremento maggiore è sperimentato dal welfare, probabilmente da attribuire, almeno in parte, alla detassazione del premio di risultato e alla possibilità di convertirlo in tutto o in parte in welfare aziendale sotto forma di *flexible benefits*. In sostanza quindi i rinnovi contrattuali del biennio 2018-2019 si presentano molto ricchi dal punto di vista della copertura delle materie, tendendo sempre di più a prevedere la presenza di quasi tutte le materie analizzate fatto salvo per le forme di partecipazione che si presentano comunque, in crescita, in circa il 30% dei rinnovi.

Guardando alle singole materie nel dettaglio, nel complesso l'analisi della contrattazione sul salario relativa al periodo 2018-2019 mostra non solo una tenuta della capacità negoziale su questa materia ma anche un suo rafforzamento, che si evince da molti aspetti. In primo luogo, la componente fissa della retribuzione è maggiormente diffusa nel 2018-2019 rispetto al triennio precedente passando dal 13% del 2015-2017 al 18% dei contratti in cui si tratta il salario. Vi è poi un rafforzamento anche della componente variabile in particolare nei suoi valori economici medi. Per quanto riguarda la contrattazione dell'organizzazione del lavoro emerge che nel 47% dei contratti (in crescita dal 39% del triennio 2015-2017) che trattano questa materia il cambiamento organizzativo, in una delle sue molteplici forme da noi osservate, entra a far parte dell'accordo e nella totalità di questi viene coinvolta l'RSU nella forma della diffusione di informazioni e in circa la metà della consultazione. Al netto delle differenze tra le diverse categorie le tematiche organizzative sono decisamente più presenti nei contratti siglati nel 2017 e 2018 rispetto a quelli

del triennio precedente. La maggiore presenza nella contrattazione di tematiche organizzative va di pari passo con la crescita del coinvolgimento della RSU nell'analisi delle trasformazioni, nella forma della condivisione di informazioni. Apparentemente risulta leggermente inferiore rispetto al 2015-2017 la consultazione della RSU su questi temi, ma in realtà, essendo aumentata la presenza della partecipazione formalizzata attraverso le commissioni paritetiche è possibile concludere che anche la consultazione della RSU sui temi organizzativi si è rafforzata.

Rimane stabile e molto contenuta invece la percentuale dei contratti in cui si rileva la negoziazione di aspetti legati ad industria 4.0, mentre rimane stabile ma molto rilevante (74%) la quota di quelli in cui si contratta la gestione degli organici, in particolare le forme di stabilizzazione del lavoro a tempo determinato. E da sottolineare la crescita significativa dei contratti nei quali si richiedono condizioni più stringenti all'impresa rispetto alle condizioni di lavoro nel caso di attività esternalizzate, prevedendo verifiche e/o adesioni a protocolli di conformità. Risulta evidente da questi dati, confermati dalle interviste ai sei segretari/e di categoria della CdlM di Bologna che l'attenzione rispetto alla qualità del lavoro nelle attività in appalto, in una logica di contrattazione inclusiva, è decisamente crescente.

Interessanti sono anche le trasformazioni in atto in relazione al tema dell'orario di lavoro, in particolare in relazione alla crescita della flessibilità dell'orario a favore di una migliore conciliazione. Da una parte tra il 2015 e il 2019 tende a ridursi la presenza di forme più "rigide" di contrattazione delle assenze dal lavoro come i congedi e le aspettative, che pure rimangono molto presenti (oltre 50% dei contratti in cui si tratta l'orario di lavoro), mentre si evidenzia la crescita della flessibilità attraverso la banca ore o la richiesta di part-time e attraverso l'utilizzo di forme di smart-working. In sostanza pare rafforzarsi una modalità più fluida di rimodulazione quotidiana dell'orario di lavoro, dove tende a diminuire la necessità di richiedere forme di permessi, congedi, aspettative che generalmente interessano periodi di tempo di uno o più giorni ben definiti mentre si accrescono forme di flessibilità che tentano di favorire al meglio la conciliazione vita-lavoro su base quotidiana.

Per quanto concerne il tema del welfare aziendale, la presente analisi ha illustrato chiaramente l'espansione di questa area, trainata dalla possibilità di trasformare una parte o tutto il Premio di Risultato in forme di welfare. In forte crescita risulta l'adozione di piattaforme aziendali utilizzate a tale fine. Le interviste realizzate con le segretarie e i segretari di categoria hanno evidenziato come gli elementi di welfare e benefit presenti all'interno delle diverse piattaforme siano altamente differenziati. In alcuni casi si tratta della semplice possibilità di convertire il premio di risultato in buoni per acquisti che possono andare dai buoni spesa in prodotti essenziali a beni maggiormente sofisticati, in altri casi è possibile acquistare servizi di varia natura nel campo della cura di sé o nell'abito ludico-ricreativo fino a possibilità che includono effettivi elementi di welfare come ad esempio polizze sanitarie oppure la copertura economica di determinati servizi per la cura delle persone e/o a sostegno alla conciliazione vita-lavoro.

Infine, anche la contrattazione della formazione e la partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche aziendali, attraverso le commissioni tecniche bilaterali, sono in aumento. Di grande rilievo a questo proposito è la relazione tra la crescita numerica delle commissioni paritetiche, dei contratti gestionali ed alcune tendenze evolutive della contrattazione di secondo livello nel territorio di Bologna. Le interviste realizzate ai segretari e alle segretarie di categoria hanno confermato il consolidamento di quel processo che emergeva già nella precedente edizione di questo lavoro, che vede un progressivo passaggio da una contrattazione circoscritta temporalmente e statica ad una di tipo dinamico e continuativo. Tanto nella manifattura quando nei servizi si assiste infatti alla progressiva riduzione di quel processo classico in cui la scadenza contrattuale genera una fase di contrattazione concentrata temporalmente che si apre e si chiude rispettivamente prima e dopo l'avvenuto rinnovo. Sempre di più sono i casi in cui questo modello risulta inapplicabile in un contesto economico in costante evoluzione, che necessita di

conseguenza di un confronto costante tra aziende e sindacato. Il rafforzamento dell'istituzione delle commissioni paritetiche e la crescita numerica di quei gestionali collegati ad un accordo madre testimonia esattamente questo e pone a nostro avviso importanti sfide al sindacato e in particolare alle rappresentanze sindacali in azienda chiamate progressivamente ad un maggiore impegno e coinvolgimento. È in crescita in sostanza quello che nell'edizione precedente avevamo definito come il modello contrattuale "ad albero" dove un rinnovo aziendale, mediamente più ricco in termini di materie trattate, è corredato da una serie di accordi più piccoli e mirati che intervengono su aspetti che devono essere monitorati e modificati nel tempo.

In conclusione, la contrattazione realizzata a Bologna nel biennio 2018-2019 si presenta molto più ricca ed articolata della precedente testimoniando un'attività sindacale che riesce ad essere progressivamente più pervasiva edinamica. Il 2020 ha rappresentato un anno drammatico a causa della grave crisi sanitaria, tuttavia le interviste realizzate hanno prevalentemente segnalato uno slancio ulteriore di tale capacità pervasiva. Numerosissimi sono stati infatti i lavoratori che davanti alle trasformazioni portate dal Covi-19 si sono rivolti al sindacato per ricevere tutela. Questo, contrariamente a quello che ci si poteva aspettare, ha ampliato e non diminuito l'azione contrattuale che si focalizza in questa fase maggiormente su aspetti difensivi, ma che ha permesso di raggiungere fasce di lavoratori sinora rimasti maggiormente estranei al sindacato, consegnando quindi a questo, per il post-Covid, una più ampia platea di riferimento.

Appendice statistica

Tabella 24 - Accordi classificati per principali materie contrattate per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	87	71,3%	63	70,0%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	63	51,6%	59	65,6%	122	57,5%
	Formazione	48	39,3%	24	26,7%	72	34,0%
	Orario di lavoro	60	49,2%	49	54,4%	109	51,4%
	Welfare aziendale	57	46,7%	39	43,3%	96	45,3%
	Forme di partecipazione	17	13,9%	13	14,4%	30	14,2%

Tabella 25 - Accordi classificati per principali materie contrattate per tipologia accordo

		Tipologia di accordo								Totale	
		Rinnovo accordo		Accordo ex novo		Gestionale		TerrItoriale			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	91	95,8%	8	88,9%	49	46,7%	2	66,7%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	76	80,0%	3	33,3%	40	38,1%	3	100,0%	122	57,5%
	Formazione	67	70,5%			4	3,8%	1	33,3%	72	34,0%
	Orario di lavoro	76	80,0%	3	33,3%	29	27,6%	1	33,3%	109	51,4%
	Welfare aziendale	75	78,9%	5	55,6%	14	13,3%	2	66,7%	96	45,3%
	Forme di partecipazione	26	27,4%			3	2,9%	1	33,3%	30	14,2%

Tabella 26 - Accordi classificati per principali materie contrattate per estensione dell' accordo

		Estensione dell'accordo						Totale	
		Aziendale		Stabilimento-Cantiere - Area Geografica-Ramo aziendale		Gruppo		N. accordi	% sul totale accordi
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi		
Principali materie negoziate	Salario	126	70,0%	19	73,1%	5	83,3%	150	70,8%
	Organizzazione del lavoro	99	55,0%	18	69,2%	5	83,3%	122	57,5%
	Formazione	58	32,2%	10	38,5%	4	66,7%	72	34,0%
	Orario di lavoro	91	50,6%	15	57,7%	3	50,0%	109	51,4%
	Welfare aziendale	82	45,6%	11	42,3%	3	50,0%	96	45,3%
	Forme di partecipazione	23	12,8%	4	15,4%	3	50,0%	30	14,2%

Tabella 27 - Accordi classificati per voci contrattate in materia salariale per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia salariale	Minimo tabellare, indennità, incentivi e premi erogati mensilmente (premio di produzione) - ESCL PREMIO DI RISULTATO	18	20,7%	9	14,3%	27	18,0%
	Tredicesima e mensilità aggiuntive - ESCL PREMIO DI RISULTATO	3	3,4%	4	6,3%	7	4,7%
	Indennità e/o premi non pagati regolarmente in ogni periodo di paga - ESCL PREMIO DI RISULTATO	40	46,0%	31	49,2%	71	47,3%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in cifra fissa al raggiugimento obiettivi prestabiliti	4	4,6%	6	9,5%	10	6,7%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in cifra totalmente variabile al raggiungimento obiettivi prestabiliti	31	35,6%	31	49,2%	62	41,3%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in parte fissa e in parte variabile	36	41,4%	11	17,5%	47	31,3%
	Totale premio di risultato	73	83,9%	48	76,2%	121	80,7%

Tabella 28 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di organizzazione del lavoro per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di organizzazione del lavoro	Cambiamento organizzativo	31	49,2%	27	45,8%	58	47,5%
	DI CUI: Cambiamento tecnologico ed organizzativo	31	49,2%	26	44,1%	57	46,7%
	DI CUI: Coinvolgimento del -RSU nell'analisi del cambiamento - Informazioni	31	49,2%	26	44,1%	57	46,7%
	DI CUI: Coinvolgimento del sindacato-RSU nell'analisi del cambiamento - Consultazione	10	15,9%	9	15,3%	19	15,6%
	Innovazioni tecnologiche ed Investimenti	11	17,5%	12	20,3%	23	18,9%
	DI CUI: Processi di digitalizzazione - Industria 4.0	5	7,9%	2	3,4%	7	5,7%
	Rapporto con Utenze, Clienti, (obiettivi di qualità) ecc.			1	1,7%	1	,8%
	Gestione organici (determinazione/modalità pianta organica, piani occupazionali, dotazione di personale)	47	74,6%	43	72,9%	90	73,8%
	Di cui: Modalità di inquadramento e/o percorsi di stabilizzazione per lavoratori non a tempo indeterminato	44	69,8%	36	61,0%	80	65,6%
	Qualità: sistemi di qualità, di processo di prodotto						
	Gruppi di lavoro			1	1,7%	1	,8%
	Polivalenza e polifunzionalità	2	3,2%	3	5,1%	5	4,1%
	Metodologie di determinazione quantità prodotto (MTM, cronometro, tempi e metodi)						
	Gestione accordo						
	Valutazione dei risultati	1	1,6%			1	,8%
	Outsourcing e esternalizzazioni - informazioni	13	20,6%	14	23,7%	27	22,1%
	Outsourcing e esternalizzazioni - consultazione/applicazione di protocolli e verifica conformità	17	27,0%	11	18,6%	28	23,0%
	Staff leasing			1	1,7%	1	,8%
	Contrattazione di filiera o di sito	1	1,6%			1	,8%
	Deroga JOBS ACT	1	1,6%	1	1,7%	2	1,6%

Tabella 29 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di orario del lavoro per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di orario del lavoro	Calendario annuo	7	11,7%	9	18,4%	16	14,7%
	Lavoro Straordinario	19	31,7%	17	34,7%	36	33,0%
	Lavoro su Turni	17	28,3%	19	38,8%	36	33,0%
	Flessibilità per stagionalità o altre esigenze produttive	11	18,3%	13	26,5%	24	22,0%
	Flessibilità per conciliazione - congedi e aspettative	31	51,7%	26	53,1%	57	52,3%
	Flessibilità per conciliazione - entrata e uscita	17	28,3%	9	18,4%	26	23,9%
	Flessibilità per conciliazione - banca ore o part time	18	30,0%	15	30,6%	33	30,3%
	Telelavoro - Smartworking	13	21,7%	10	20,4%	23	21,1%

Tabella 30 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di welfare aziendaleper anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di welfare aziendale	Welfare - previdenza integrativa	9	14,1%	9	20,5%	18	16,7%
	Welfare - assistenza sanitaria	15	23,4%	10	22,7%	25	23,1%
	Welfare - sostegno al reddito	41	64,1%	34	77,3%	75	69,4%
	Welfare - di cui: diritto allo studio	9	14,1%	10	22,7%	19	17,6%
	Welfare - altre forme welfare integrativo (es. auto, telefono, flexible benefits etc)	23	35,9%	11	25,0%	34	31,5%
	PREMIO DI RISULTATO erogato in forma totale o parziale di welfare	26	40,6%	19	43,2%	45	41,7%

Tabella 31 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di forme di partecipazione per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di forme di partecipazione	Partecipazione	17	100,0%	13	100,0%	30	100,0%
	DI CUI: Acquisizione azioni dipendenti						
	DI CUI: Istituzione Commissioni per valutare scelte strategiche	17	100,0%	13	100,0%	30	100,0%
	DI CUI: Altro						

Tabella 32 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di indici di calcolo del premio di risultato per anno di decorrenza

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali indicatori utilizzati per il calcolo del premio di risultato	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori produttività	42	61,8%	27	61,4%	69	61,6%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di redditività	49	72,1%	33	75,0%	82	73,2%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di qualità	41	60,3%	27	61,4%	68	60,7%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di rispetto tempi di consegna	10	14,7%	2	4,5%	12	10,7%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di efficienza o produttività di macro aree aziendali	4	5,9%	1	2,3%	5	4,5%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : raggiungimento di standard (es. ISO e altre certificazioni, sicurezza)	6	8,8%	6	13,6%	12	10,7%

Tabella 33 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di criteri di distribuzione del premio di risultato per anno

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali criteri utilizzati per la dis\tribuzione del premio di risultato	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO: livello inquadramento dei singoli lavoratori	22	34,4%	14	32,6%	36	33,6%
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO: uguale per tutti i lavoratori	43	67,2%	29	67,4%	72	67,3%
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : maggiore flessibilità nell'operare su più postazioni di lavoro						
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : maggiore flessibilità dell'organizzazione del lavoro						
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : maggiore flessibilità a svolgere ruoli extra-routinari						
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : predeterminato livello di apprendimento di competenze tecnico-professonali						
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : miglioramento della qualità del lavoro con il convolgimento dei dipendenti nei processi decisionali						

Tabella 34 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di livelli di consolidamento del premio di risultato per anno

		Anno accordo				Totale	
		2018		2019			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Livelli di consolidamento del premio di risultato	PREMIO DI RISULTATO con principio di consolidamento			1	2,6%	1	1,0%
	PREMIO DI RISULTATO reversibile (ogni anno si parte da zero)	60	95,2%	35	92,1%	95	94,1%
	PREMIO DI RISULTATO misto, in parte con consolidamento e in parte reversibile	3	4,8%	2	5,3%	5	5,0%

Tabella 35 - Accordi classificati per principali materie contrattate per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali materie negoziate	Salario	73	71,6 %	19	82,6 %	17	70,8 %	21	70,0 %	8	47,1 %	1	50,0%	4	80,0 %	7	77,8 %	150	70,8 %
	Organizzazione del lavoro	58	56,9 %	14	60,9 %	10	41,7 %	19	63,3 %	10	58,8 %	2	100,0 %	4	80,0 %	5	55,6 %	122	57,5 %
	Formazione	40	39,2 %	7	30,4 %	6	25,0 %	10	33,3 %	3	17,6 %	1	50,0%	2	40,0 %	3	33,3 %	72	34,0 %
	Orario di lavoro	50	49,0 %	12	52,2 %	15	62,5 %	16	53,3 %	7	41,2 %	1	50,0%	4	80,0 %	4	44,4 %	109	51,4 %
	Welfare aziendale	45	44,1 %	7	30,4 %	15	62,5 %	12	40,0 %	7	41,2 %	1	50,0%	4	80,0 %	5	55,6 %	96	45,3 %
	Forme di partecipazione	19	18,6 %	1	4,3%	6	25,0 %	3	10,0 %							1	11,1 %	30	14,2 %

Tabella 36 - Accordi classificati per voci contrattate in materia salariale per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia salariale	Minimo tabellare, indennità, incentivi e premi erogati mensilmente (premio di produzione) - ESCL PREMIO DI RISULTATO	16	21,9%	2	10,5%	4	23,5%	3	14,3%	1	12,5%					1	14,3%	27	18,0%
	Tredicesima e mensilità aggiuntive - ESCL PREMIO DI RISULTATO	3	4,1%	2	10,5%	1	5,9%			1	12,5%							7	4,7%
	Indennità e/o premi non pagati regolarmente in ogni periodo di paga - ESCL PREMIO DI RISULTATO	33	45,2%	7	36,8%	10	58,8%	10	47,6%	2	25,0%	1	100,0%	2	50,0%	6	85,7%	71	47,3%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in cifra fissa al raggiugimento obiettivi prestabiliti	3	4,1%	1	5,3%	1	5,9%	1	4,8%	4	50,0%							10	6,7%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in cifra totalmente variabile al raggiungimento obiettivi prestabiliti	30	41,1%	12	63,2%	7	41,2%	9	42,9%					2	50,0%	2	28,6%	62	41,3%
	PREMIO DI RISULTATO corrisposto in parte fissa e in parte variabile	28	38,4%	4	21,1%	2	11,8%	5	23,8%	3	37,5%	1	100,0%	1	25,0%	3	42,9%	47	31,3%
	Totale premio di risultato	63	86,3%	17	89,5%	10	58,8%	15	71,4%	7	87,5%	1	100,0%	3	75,0%	5	71,4%	121	80,7%

Tabella 37 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di organizzazione del lavoro per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di organizzazione del lavoro	Cambiamento organizzativo	25	43,1%	6	42,9%	7	70,0%	13	68,4%	1	10,0%			3	75,0%	3	60,0%	58	47,5%
	DI CUI: Cambiamento tecnologico ed organizzativo	25	43,1%	6	42,9%	7	70,0%	13	68,4%	1	10,0%			3	75,0%	2	40,0%	57	46,7%
	DI CUI: Coinvolgimento del -RSU nell'analisi del cambiamento - Informazioni	25	43,1%	6	42,9%	7	70,0%	13	68,4%	1	10,0%			3	75,0%	2	40,0%	57	46,7%
	DI CUI: Coinvolgimento del sindacato-RSU nell'analisi del cambiamento - Consultazione	9	15,5%	3	21,4%			3	15,8%					2	50,0%	2	40,0%	19	15,6%
	Innovazioni tecnologiche ed Investimenti	15	25,9%	2	14,3%			6	31,6%									23	18,9%
	DI CUI: Processi di digitalizzazione - Industria 4.0	6	10,3%					1	5,3%									7	5,7%
	Rapporto con Utenze, Clienti, (obiettivi di qualità) ecc.							1	5,3%									1	,8%
	Gestione organici (determinazione/modalità pianta organica, piani occupazionali, dotazione di personale)	42	72,4%	12	85,7%	8	80,0%	12	63,2%	7	70,0%	2	100,0%	3	75,0%	4	80,0%	90	73,8%
	Di cui: Modalità di inquadramento e/o percorsi di stabilizzazione per lavoratori non a tempo indeterminato	38	65,5%	12	85,7%	6	60,0%	11	57,9%	6	60,0%	1	50,0%	3	75,0%	3	60,0%	80	65,6%
	Qualità: sistemi di qualità, di processo di prodotto																		
	Gruppi di lavoro	1	1,7%															1	,8%
	Polivalenza e polifunzionalità	2	3,4%	2	14,3%			1	5,3%									5	4,1%

Metodologie di determinazione quantità prodotto (MTM, cronometro, tempi e metodi)																
Gestione accordo																
Valutazione dei risultati	1	1,7%													1	,8%
Outsourcing e esternalizzazioni - informazioni	14	24,1%	3	21,4%	1	10,0%	4	21,1%	3	30,0%	1	50,0%	1	25,0%	27	22,1%
Outsourcing e esternalizzazioni - consultazione/applicazione di protocolli e verifica conformità	13	22,4%	2	14,3%	1	10,0%	10	52,6%	1	10,0%	1	50,0%			28	23,0%
Staff leasing	1	1,7%													1	,8%
Contrattazione di filiera o di sito							1	5,3%							1	,8%
Deroga JOBS ACT	1	1,7%							1	10,0%					2	1,6%

Tabella 38 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di orario del lavoro per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di orario del lavoro	Calendario annuo	4	8,0%	5	41,7%	2	13,3%	3	18,8%	1	14,3%					1	25,0%	16	14,7%
	Lavoro Straordinario	10	20,0%	6	50,0%	7	46,7%	5	31,3%	1	14,3%	1	100,0%	3	75,0%	3	75,0%	36	33,0%
	Lavoro su Turni	11	22,0%	7	58,3%	5	33,3%	10	62,5%			1	100,0%	1	25,0%	1	25,0%	36	33,0%
	Flessibilità per stagionalità o altre esigenze produttive	9	18,0%	3	25,0%	4	26,7%	6	37,5%					1	25,0%	1	25,0%	24	22,0%
	Flessibilità per conciliazione - congedi e aspettative	26	52,0%	5	41,7%	10	66,7%	8	50,0%	4	57,1%	1	100,0%	2	50,0%	1	25,0%	57	52,3%
	Flessibilità per conciliazione - entrata e uscita	11	22,0%	2	16,7%	5	33,3%	5	31,3%	1	14,3%			1	25,0%	1	25,0%	26	23,9%
	Flessibilità per conciliazione - banca ore o part time	10	20,0%	3	25,0%	8	53,3%	5	31,3%	4	57,1%	1	100,0%			2	50,0%	33	30,3%
	Telelavoro - Smartworking	13	26,0%			2	13,3%	4	25,0%	3	42,9%					1	25,0%	23	21,1%

Tabella 39 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di welfare aziendale per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di welfare aziendale	Welfare - previdenza integrativa	10	18,9%	1	11,1%	4	25,0%	3	23,1%									18	16,7%
	Welfare - assistenza sanitaria	14	26,4%	2	22,2%	6	37,5%	1	7,7%	1	14,3%			1	25,0%			25	23,1%
	Welfare - sostegno al reddito	28	52,8%	5	55,6%	15	93,8%	11	84,6%	7	100,0%	1	100,0%	4	100,0%	4	80,0%	75	69,4%
	Welfare - di cui: diritto allo studio	10	18,9%	2	22,2%	4	25,0%	1	7,7%	2	28,6%							19	17,6%
	Welfare - altre forme welfare integrativo (es. auto, telefono, flexible benefits etc)	20	37,7%	4	44,4%	5	31,3%	2	15,4%	2	28,6%					1	20,0%	34	31,5%
	PREMIO DI RISULTATO erogato in forma totale o parziale di welfare	29	54,7%	4	44,4%	5	31,3%	5	38,5%	1	14,3%	1	100,0%					45	41,7%

Tabella 40 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di forme di partecipazione per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali voci negoziate in materia di forme di partecipazione	Partecipazione	19	100,0%	1	100,0%	6	100,0%	3	100,0%							1	100,0%	30	100,0%
	DI CUI: Acquisizione azioni dipendenti																		
	DI CUI: Istituzione Commissioni per valutare scelte strategiche	19	100,0%	1	100,0%	6	100,0%	3	100,0%							1	100,0%	30	100,0%
	DI CUI: Altro																		

Tabella 41 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di indici di calcolo del premio di risultato per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali indicatori utilizzati per il calcolo del premio di risultato	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori produttività	33	57,9%	10	66,7%	8	80,0%	8	53,3%	3	50,0%	1	100,0%	3	100,0%	3	60,0%	69	61,6%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di redditività	42	73,7%	12	80,0%	10	100,0%	13	86,7%	3	50,0%			2	66,7%			82	73,2%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di qualità	37	64,9%	6	40,0%	4	40,0%	11	73,3%	3	50,0%	1	100,0%	2	66,7%	4	80,0%	68	60,7%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di rispetto tempi di consegna	12	21,1%															12	10,7%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : indicatori di efficienza o produttività di macro aree aziendali	5	8,8%															5	4,5%
	Variabile di calcolo del PREMIO DI RISULTATO : raggiungimento di standard (es. ISO e altre certificazioni, sicurezza)	5	8,8%	4	26,7%	1	10,0%	2	13,3%									12	10,7%

Tabella 42 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di criteri di distribuzione del premio per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali criteri utilizzati per la dis\tribuzione del premio di risultato	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO: livello inquadramento dei singoli lavoratori	18	32,7%			5	50,0%	5	33,3%	3	50,0%			1	33,3%	4	80,0%	36	33,6%
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO: uguale per tutti i lavoratori	37	67,3%	12	100,0%	5	50,0%	11	73,3%	3	50,0%	1	100,0%	2	66,7%	1	20,0%	72	67,3%
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : maggiore flessibilità nell'operare su più postazioni di lavoro																		
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : maggiore flessibilità dell'organizzazione del lavoro																		
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : maggiore flessibilità a svolgere ruoli extra-routinari																		
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : predeterminato livello di apprendimento di competenze tecnico-professonali																		
	Criterio di distribuzione del PREMIO DI RISULTATO : miglioramento della qualità del lavoro con il convolgimento dei dipendenti nei processi decisionali																		

Tabella 43 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di ambiti di erogazione del premio di risultato per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Principali ambiti di erogazione del premio di risultato	Premio risultato erogato a livello individuale			1	6,7%	1	10,0%									4	80,0%	6	5,6%
	Premio risultato erogato a livello di gruppo	1	1,9%	1	6,7%	1	10,0%											3	2,8%
	Premio risultato erogato a livello aziendale/di stabilimento	53	98,1%	13	86,7%	9	90,0%	15	100,0%	4	100,0%	1	100,0%	3	100,0%	1	20,0%	99	92,5%

Tabella 44 - Accordi classificati per voci contrattate in materia di livelli di consolidamento del premio di risultato per categoria sindacale

		Categoria sindacale																Totale	
		Fiom		Filtcem		FILCAMS		FLAI		SLC		FILT		FILLEA		FP			
		N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi	N. accordi	% sul totale accordi
Livelli di consolidamento del premio di risultato	PREMIO DI RISULTATO con principio di consolidamento					1	10,0%											1	1,0%
	PREMIO DI RISULTATO reversibile (ogni anno si parte da zero)	51	92,7%	12	100,0%	8	80,0%	10	100,0%	6	100,0%	1	100,0%	3	100,0%	4	100,0%	95	94,1%
	PREMIO DI RISULTATO misto, in parte con consolidamento e in parte reversibile	4	7,3%			1	10,0%											5	5,0%