

Contrattazione a tutto gas

Nel 2022 sottoscritti 44 rinnovi di contratti collettivi, il doppio del 2020. E 434 accordi di secondo livello, portando così il totale di quelli attivi a oltre 9.300

Nel corso del 2022 sono stati sottoscritti 44 rinnovi di contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali, numero ben superiore ai 22 rinnovi del 2020 e ai 34 del 2021. Al cospetto delle pressioni derivanti dall'attuale dibattito pubblico in merito alla proposta di fissazione per legge dei minimi salariali, le parti sociali manifestano, quindi, la volontà di riaffermare la loro funzione economica di vera e propria "autorità" salariale. In aumento anche i contratti integrativi depositati dalle imprese. Alla data del 15 maggio scorso, sono 9.306 i contratti integrativi aziendali depositati attivi, il 60% nel settore dei servizi, il 39% dell'industria e l'1% dell'agricoltura.

Longo a pag. 43

I dati nel report **Adapt**. Sono 9.306 i contratti integrativi aziendali attivi, il 60% nei servizi

La contrattazione non si ferma Nel 2022 numeri record per rinnovi e accordi di 2° livello

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

La contrattazione collettiva non lascia, anzi raddoppia. Ancora di più per quanto riguarda gli accordi di secondo livello, stipulati sul territorio. Nel corso del 2022, infatti, sono stati sottoscritti 44 rinnovi di contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl e Uil con le rispettive controparti datoriali, numero ben superiore ai 22 rinnovi del 2020 e ai 34 del 2021. Inoltre, l'anno scorso sono stati sottoscritti 434 accordi di secondo livello, il numero più alto di intese raggiunte nel decennio. A rilevarlo è la nona edizione del rapporto di **Adapt** sulla contrattazione collettiva in Italia, dal quale emerge che numerosi sono i settori coinvolti dai rinnovi, fra i quali spiccano quello delle attività manifatturiere e quello dei trasporti. Sul piano dei trattamenti economici, nel report si evidenzia il tentativo delle parti di limitare gli effetti dei periodi di vacanza contrattuale che nel 2022 si sono prolungati a causa delle nuove emergenze legate al difficile reperimento di materie prime nei vari settori e a un andamento della spirale inflazionistica difficile da prevedere. In molti casi sono state fissate specifiche quote una tantum a copertura di tali fasi di carenza contrattuale, per fornire una prima risposta sul piano economico ai lavoratori. In molti casi, le parti sociali hanno tentato di individuare specifici meccanismi di adeguamento ex post, volti ad adattare efficacemente le retribuzioni a un andamento inflattivo futuro non prevedibile al momento delle trattative. Gli analisti rilevano, altresì, che continua il processo di arricchimento del trattamento economico complessivo che ingloba tutte le voci contrattuali con ricaduta economica, compre-

se alcune forme di welfare. Appaiono di particolare rilievo le numerose previsioni volte a promuovere lo sviluppo dei fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, nonché l'erogazione di specifiche quote di beni e servizi di welfare aziendale, anche al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori. Nel report si evidenziano i rinvii alla contrattazione decentrata in merito alle politiche di welfare aziendale o a questioni normative, affidando alla contrattazione di secondo livello, fra gli altri, il compito di individuare le località e i periodi di riferimento per le assunzioni stagionali, nonché nelle nu-

merose discipline contrattuali in materia di lavoro agile. In materia di contratti aziendali, il report analizza i 434 accordi sottoscritti nel 2022, il numero più alto di intese raccolte negli ultimi dieci anni. Emerge un grado di sviluppo della contrattazione aziendale particolarmente eterogeneo, quasi un quarto degli accordi è stato negoziato da aziende afferenti al settore metalmeccanico. Risultano ampiamente rappresentati anche il settore del credito e delle assicurazioni, quello delle telecomunicazioni, quello dell'industria elettrica. I settori meno rappresentati sono quelli della concia e della somministrazione di lavoro. Circa la metà degli accordi ha copertura multi-territoriale, ossia è applicabile in realtà produttive presenti su più regioni in diverse macro-aree del paese oppure sull'intero territorio nazionale. Tra gli accordi riferibili ad un'unica area del paese, la maggioranza si applica ad aziende localizzate nel Nord Italia. La quasi totalità degli accordi aziendali afferisce alla macroarea del welfare aziendale o della retribuzione di produttività, numerosi accordi introducono un premio di risultato, annuale, infrannuale o ultrannuale, lega-

to all'incrementalità di determinati parametri, collettivi e individuali. Accanto ai "classici" indicatori di produttività e redditività, le parti sempre più tendono ad affiancare a tali criteri tradizionali altri legati ad elementi di innovazione, efficienza e sostenibilità. La maggioranza degli accordi prevede, inoltre, la possibilità di convertire tutto o una parte del premio in beni e servizi di welfare aziendale (c.d. "welfareizzazione del premio di risultato"). Proprio sul tema del welfare, si registra la diffu-

sione del welfare organizzativo, ossia l'insieme di misure volte a favorire una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Oltre un quinto degli accordi aziendali contiene clausole contrattuali che hanno ad oggetto la materia della formazione.

In aumento i contratti integrativi depositati dalle imprese. Alla data del 15 maggio scorso, sono 9.306 i contratti integrativi aziendali depositati attivi, il 60% nel settore dei servizi, il 39% dell'industria e l'1% dell'agricoltura. È quanto emerge dai dati pubblicati dal ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo cui, su base nazionale, da maggio 2022 a oggi sono aumentati del 14,36% i contratti integrativi (a maggio dello scorso anno erano 8137). Cresce, inoltre, l'attrattività dei contratti integrativi per le imprese del Sud. Il report sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali del ministero, mostra, infatti, un incremento percentuale dal 6 all'11% degli accordi siglati da realtà nel Mezzogiorno rispetto al totale nell'ultimo mese. In dettaglio, il valore annuo medio del premio è pari a 1.546,86 euro per quasi tre milioni di beneficiari (2.982.732 lavoratori). A seguito della pubblicazione del decreto in-

terministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali, sono stati depositati complessivamente 82.232 contratti. Dei 9.306 depositi di conformità relativi a contratti tuttora attivi, 8.429 sono riferiti a contratti aziendali e 877 a contratti territoriali. Inoltre, 7.260 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.489 di redditività,

4.834 di qualità, mentre 1.052 prevedono un piano di partecipazione e 5.564 misure di welfare aziendale. Prendendo in considerazione la distribuzione geo-grafica delle aziende che hanno depositato gli 82.232 contratti, il 74% è concentrato al Nord, il 17% al Centro, il 9% al Sud. Sul fronte della dimensione aziendale, il 50% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 35% ha un numero di dipendenti maggiore o uguale a 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Giusta retribuzione e salario minimo. Le previsioni sia della contrattazione di primo livello che di quella di secondo livello si innestano nell'ambito del confronto in materia di giusta retribuzione e salario minimo, al centro delle audizioni presso la commissione lavoro della camera dei deputati nell'ambito dell'esame delle proposte di legge recanti disposizioni in materia. In tale sede, nelle scorse settimane Assosistema Confindustria ha sottoli-



neato che la vera garanzia del salario è da ricercare nella contrattazione collettiva che in Italia ha un grado di diffusione superiore all'80% dei settori coperti. «Introdurre un salario minimo servirebbe solo a creare una concorrenza tra legge e autonomia negoziale e ad incentivare la fuga dalla contrattazione collettiva verso una regolamentazione tra privati» ha evidenziato il direttore generale Matteo Nevi, «non dobbiamo svuotare i contratti collettivi dei loro contenuti ma anzi, come dispone la direttiva europea, dobbiamo incentivare il ricorso alla contrattazione. È impossibile pensare ad un salario minimo e ad una giusta retribuzione se non si trova una

soluzione compiuta e in tempi brevi sulla misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali e datoriali nonché dei perimetri contrattuali a cui si applicano i contratti, ancora oggi in discussione al Cnel. Il trattamento economico minimo previsto nei contratti è la prima risposta al salario minimo e c'è da anni, non bisogna inventarsi nulla. Dobbiamo evitare che interventi generalistici, come quello del salario minimo, generino effetti distortivi all'interno delle relazioni industriali che sono da sempre un elemento fondante dell'esercizio dell'autonomia negoziale del nostro paese e che dobbiamo custodire perché segno di un percorso democratico sancito chiaramente anche dalla nostra Costituzione».

Sulla medesima lunghezza d'onda si pone la posizione di Confprofessioni. «Il salario minimo legale non risolve le problematiche connesse alle dinamiche reddituali e non incide sul fenomeno del working poors, quindi è meglio potenziare il sistema della contrattazione collettiva che già regola le dinamiche salariali, nelle quali le misure di welfare riconosciute ai lavoratori hanno un peso economico e sociale molto rilevante» rileva il presidente Gaetano Stella, «la stessa direttiva europea non impone alcun obbligo agli stati membri di introdurre una soglia retributiva minima per legge laddove le dinamiche salariali siano garantite dai contratti collettivi, come già avviene nel settore degli studi professionali. Negli ultimi anni, l'opera delle parti sociali è stata fondamentale per diffondere tutele e diritti ulteriori a una vasta platea di lavoratori che operano negli studi professionali. La conoscenza delle dinamiche del comparto e la duttilità dello strumento contrattuale hanno permesso una regolazione inclusiva e innovativa dei rapporti di lavoro, delle retribuzioni e delle prestazioni di welfare a beneficio di tutti i lavoratori degli studi». Davanti alla commissione lavoro, la confederazione è intervenuta anche sul tema del taglio del cuneo fiscale e contributivo per favorire la crescita dei salari. «La direzione è giusta» aggiunge il presidente di Confprofessioni, «ma deve essere accompagnata anche dalla detassazione degli incrementi retributivi concordati tra le parti sociali in occasione dei rinnovi dei contratti col-

lettivi di lavoro, proprio per adeguare i redditi dei lavoratori all'andamento dell'inflazione».

— © Riproduzione riservata — ■

