

Le tendenze della contrattazione collettiva aziendale

LINK: <https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/art/le-tendenze-contrattazione-collettiva-aziendale-AFihThpC>

Contratti & contrattazione collettiva Editoriale Le tendenze della contrattazione collettiva aziendale di **Michele Tiraboschi** N. 9 23 Febbraio 2024 La varietà dei contenuti delle clausole all'interno della contrattazione aziendale del 2023 segnala un rinnovato attivismo delle parti sociali, in special modo per quanto concerne l'organizzazione del lavoro anche in termini di orario e le misure di welfare occupazionale Il 2024 è già stato annunciato come l'anno dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Poca attenzione viene invece prestata alla contrattazione decentrata e soprattutto a quella aziendale che è un fenomeno ancora troppo poco conosciuto e monitorato. L'unica rilevazione ufficiale è quella del Ministero del lavoro, in relazione ai contratti decentrati oggetto di obbligo di deposito ai fini della fruizione di benefici pubblici, che però è una analisi di tipo meramente quantitativo che non entra nel contenuto dei contratti depositati. Che la rilevazione sia parziale lo dimostra in ogni caso il semplice fatto che, secondo l'ultimo report del Ministero

del lavoro (febbraio 2024), sono poco meno di 10.000 gli accordi decentrati di produttività 'incentivati' vigenti in Italia a fronte dei 114.000 contratti collettivi di secondo livello segnalati dal report sulla contrattazione collettiva del Ministero del lavoro francese (l'ultimo rapporto disponibile si riferisce al 2022) dove esiste un obbligo generale di deposito di tutti i contratti collettivi. Un contributo alla conoscenza del fenomeno in termini sistematici, cioè in correlazione con la produzione contrattuale di livello nazionale, è dato dal rapporto **ADAPT** sulla contrattazione collettiva in Italia (giunto alla sua decima edizione) che consente di costruire le dinamiche della contrattazione aziendale dal 2012 al 2023. Il X rapporto **ADAPT** si concentra, in particolare, su oltre quattrocento accordi aziendali sottoscritti nel corso del 2023 da Cgil, Cisl e Uil. La maggioranza di tali accordi proviene dal settore del credito e delle assicurazioni, seguito dal settore metalmeccanico e delle telecomunicazioni. Del tutto non rappresentati invece, settori pur molto rilevanti per l'economia

nazionale, come ad esempio il settore del turismo, della ristorazione, e dell'edilizia per i quali vige, di regola, una contrattazione di tipo territoriale. Da notare, inoltre, come la maggior parte degli accordi analizzati sia stata stipulata a livello aziendale (55%) o di gruppo (42%), con una distribuzione geografica che vede circa la metà degli accordi con copertura multi-territoriale, e numeri molto bassi per quanto concerne gli accordi unicamente applicabili nelle regioni del centro-sud. A livello tematico, le materie più frequentemente oggetto di negoziazione aziendale sono (a) l'organizzazione del lavoro; (c) il lavoro agile; (d) il salario di produttività; (e) il welfare aziendale; (f) la conciliazione vita-lavoro; (g) la formazione. Il 25% degli accordi aziendali stipulati nel 2023 ha disciplinato la tematica della organizzazione dell'orario di lavoro, con una maggiore incidenza nei settori connotati da stagionalità o picchi di produzione (come, ad esempio, l'industria alimentare o il terziario, distribuzione e servizi). Frequente è la presenza di clausole volte a regolare e definire l'orario normale di lavoro (35%), le quali

tuttavia talvolta prevedono una disciplina parzialmente diversa, in termini di collocazione, da quella approntata in sede nazionale. Molto diffuse, poi, sono le disposizioni concernenti la flessibilità multiperiodale, il lavoro a turni, oltre alle fasce di flessibilità di ingresso e uscita. Tra le disposizioni di portata più innovativa, si registrano quelle dedicate alla eliminazione totale o parziale della pratica della timbratura e quelle che sanciscono una riduzione dell'orario (rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale di settore) senza diminuzione del salario, talvolta anche tramite un'articolazione della settimana di lavoro su 4 giorni invece di 5 (Luxottica, Intesa San Paolo). Con riguardo alla retribuzione di produttività, il 26% degli accordi introduce un premio annuale, infrannuale o ultrannuale legato all'incremento di specifici parametri, sia collettivi che individuali. In linea con le tendenze nazionali monitorate periodicamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, tali premi sono per la maggior parte legati a indicatori di redditività aziendale e produttività: deve essere segnalata, tuttavia, la crescente presenza degli indicatori legati alla

sicurezza sul lavoro, alla formazione e alla sostenibilità ambientale ed energetica. Si conferma poi un forte interesse delle parti sottoscrittrici alla possibilità di convertire parte del premio in beni e servizi di welfare aziendale. La c.d. 'welfarizzazione' del premio di risultato, infatti, è inclusa nell'85% degli accordi, molti dei quali offrono altresì incentivi aggiuntivi, chiamati 'bonus di conversione' (che possono arrivare fino al 30% dell'importo convertito) per incoraggiare i dipendenti a scegliere tale soluzione. L'interesse verso la tematica del welfare da parte di aziende e sindacati è confermata dalla forte presenza di misure di welfare occupazionale all'interno degli accordi analizzati (58%), con particolare attenzione alle misure di conciliazione vita-lavoro e alle politiche per le pari opportunità: queste ultime includono iniziative per la promozione della parità di genere e la tutela delle vittime di violenza di genere. Le misure di flessibilità organizzativa e oraria, incluso il lavoro agile, sono poi particolarmente diffuse (45%), e spesso dirette ai lavoratori con esigenze di cura dei figli, insieme a congedi e permessi. Per quanto concerne le misure di welfare aziendale non

organizzativo, le più diffuse sono, come facilmente prevedibile, i buoni pasto, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare. Coerentemente con le più recenti istanze sociali, circa il 20% dei contratti aziendali stipulati nel 2023 si concentra sulla regolamentazione di questioni legate alla tutela ambientale, e alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. Gli accordi stipulati riflettono una diversificazione significativa sia delle aree di intervento sia degli strumenti utilizzati da sindacati e associazioni datoriali per guidare e regolare i processi di 'transizione verde' e le questioni relative alla prevenzione dei rischi e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Infine, il 16% degli accordi aziendali del 2023 contiene disposizioni specifiche riguardanti la formazione dei lavoratori, prevedendo l'istituzione di organismi paritetici, definendo i contenuti e la platea di destinatari delle attività formative e elaborando forme di riconoscimento e valorizzazione (anche economica) delle competenze acquisite. In termini conclusivi, la varietà dei contenuti delle clausole all'interno della contrattazione aziendale del 2023 segnala un rinnovato

attivismo delle parti sociali, in special modo per quanto concerne l'organizzazione del lavoro anche in termini di orario - forse spinte dalle numerose suggestioni provenienti dal contesto internazionale - e le misure di welfare occupazionale. Entrambi tali rilevazioni possono essere certamente ascritte alla tendenza prettamente post-pandemica relativa alla maggiore attenzione per la persona del lavoratore, ma anche a nuove politiche aziendali di attraction e retention, volte ad adattarsi ad un mercato del lavoro caratterizzato da uno spiccato mismatch tra domanda e offerta di lavoro. Se questo articolo è stato di tuo interesse ma non sei ancora abbonato a NT+ Lavoro approfittane subito, prova 1 mese da EUR 4,90! Scopri di più