

# Dai contratti aziendali una spinta al recupero delle retribuzioni



**LA SEGRETARIA CISL  
Fumarola: estendere  
la contrattazione  
decentrata a tutti  
i contesti produttivi,  
a partire dalle Pmi**



**IL BILANCIO  
Le intese decentrate  
hanno migliorato la  
qualità del lavoro e  
distribuito la ricchezza  
prodotta alle buste paga**

## Rapporto Ocsel Cisl

**Analisi su 4.300 intese dal 2021 al 2024: la metà riguarda i Premi di risultato**

**Sempre più largo al welfare: dal 20% del 2021 si è passati al 32% degli accordi 2024**

**Giorgio Pogliotti**

Il salario si conferma pilastro della contrattazione decentrata. Quasi la metà degli accordi nel 2024 (49%) ha regolato la materia retributiva: i premi di risultato sono presenti nella quasi totalità delle intese, sostenuti dalle agevolazioni fiscali. Si fa largo il welfare: dal 20% degli accordi del 2021 si è passati al 32% del 2024.

Il VII Rapporto Ocsel della Cisl analizza oltre 4.300 contratti aziendali e territoriali nel periodo 2021-2024, una fase caratterizzata dall'inflazione: dall'1,9% del 2021 è esplosa all'8,7% nel 2022 e al 5,7% nel 2023, per attestarsi all'1,3 nel 2024, mettendo a rischio il potere d'acquisto dei lavoratori: «La contrattazione decentrata integrando i rinnovi dei contratti nazionali ha contribuito al graduale recupero retributivo in atto», spiega il segretario confederale della Cisl, Mattia Pirulli.

Nel 2022-2024 in media il 58% degli accordi decentrati ha regolato la materia retributiva. Il 71% degli accordi nel 2024 prevede la possibilità di conversione del premio di risultato in welfare. Il welfare aziendale si consolida come componente strutturale della contrattazione, presente in oltre un terzo degli accordi: prevalgono i servizi aziendali diretti (mensa, asili, trasporti, convenzioni) rispetto a misure puramente monetarie. Il rafforzamento dei fondi integrativi è conte-

nuto in più del 90% degli accordi che trattano welfare. E, con il consolidamento della previdenza complementare nazionale, cresce l'attenzione all'assistenza sanitaria integrativa (+12 punti percentuali tra il 2023 e il 2024).

La novità maggiore riguarda il lavoro agile, che dopo il ricorso emergenziale del 2021, è presente nell'86% degli accordi che trattano l'organizzazione del lavoro nel 2024. «In Italia non si assiste a una controtendenza come negli Usa, ma a un suo consolidamento attraverso la contrattazione che ha definito tempi e luoghi, diritto alla disconnessione, dotazioni tecnologiche e di sicurezza, trasformando una necessità pandemica in un pilastro dell'organizzazione del lavoro che risponde alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e alla crescita della produttività», aggiunge Pirulli.

La legge n.76 sulla partecipazione dei lavoratori promossa dalla Cisl rappresenta il riconoscimento legislativo di quanto praticato nella contrattazione aziendale: nel 2024 la partecipazione consultiva spicca nel 59% degli accordi, quella organizzativa nel 40% coinvolgendo i lavoratori nei processi di innovazione tecnologica e sostenibilità con commissioni paritetiche, la partecipazione finanziaria nel 20%, mentre quella gestionale è ancora in una fase embrionale ma in crescita.

La gestione delle crisi aziendali, dopo il picco del 2021 (41% degli accordi), è scesa ai minimi nel 2022-2023 (11-14%), ma nel 2024 risale al 24%, segno delle difficoltà di alcuni comparti industriali (automotive, meccanica, tessile) e della fine del ciclo espansivo trainato dal Pnrr e dai bonus edilizi. Le cessioni di ramo d'azienda passano dal 16% nel 2023 al 49% nel 2024; le imprese preferiscono soluzioni di continuità attraverso il trasferimento di asset e personale piuttosto che chiusure o licenziamenti collettivi.

Nonostante la centralità delle transizioni tecnologiche e ambientali in corso, solo il 10% in media nel periodo contiene clausole formative: la formazione si svolge in orario di lavoro e i fondi interprofessionali sono la fonte principale di finanziamento nel 70% dei casi nel 2024. Si privilegia la riqualificazione professionale, la digitalizzazione e le nuove competenze, con particolare attenzione ai neoassunti (57%).

«La contrattazione decentrata ha superato positivamente la prova più difficile dal dopo Covid – commenta la segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola - trasformando l'emergenza in opportunità di innovazione, consolidando un modello di relazioni industriali maturo, partecipativo e orientato alla sostenibilità, allo sviluppo produttivo e alla tutela delle persone. Le direttrici future devono puntare a rafforzare la presenza sindacale e contrattuale nelle Pmi e nei territori, rafforzare l'integrazione tra i livelli contrattuali per far crescere le retribuzioni, sviluppare la partecipazione come strumento di innovazione e di democrazia economica, investire maggiormente sulla formazione continua ed ampliare il welfare integrativo». Per Fumarola la sfida è «trasformare la contrattazione decentrata da privilegio delle aziende e delle aree più sviluppate a vero diritto accessibile a tutti i contesti produttivi, per il miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle persone, ma anche per rilanciare la ricchezza prodotta distribuendola su buste paga più pesanti e orari più leggeri».



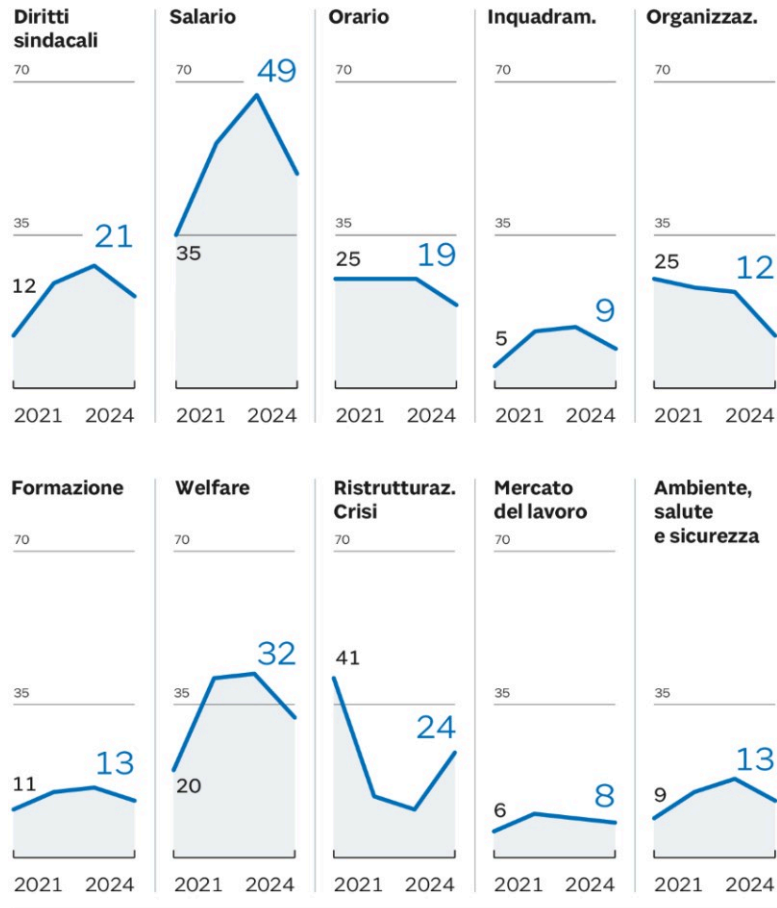
### LA POSIZIONE DI FUMAROLA

Per la segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola (foto), «la contrattazione decentrata ha superato positivamente la prova più difficile dal dopo

Covid trasformando l'emergenza in opportunità di innovazione». Ora, secondo Fumarola, occorre trasformare la contrattazione decentrata in un diritto accessibile a tutti i lavoratori.

## L'andamento

Le materie maggiormente contrattate. *Dati in percentuale*



Fonte: VII Rapporto OCSEL Cisl - Analisi 2021-2024