

CGIL



OSSERVATORIO NAZIONALE
SULLA CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO

TERZO RAPPORTO
SULLA **CONTRATTAZIONE**
DI **SECONDO LIVELLO**

SINTESI

Il Rapporto sulla contrattazione di secondo livello – redatto da Fondazione Di Vittorio e CGIL – arrivato alla sua terza edizione, raccoglie e analizza un campione di accordi che si snoda lungo l'ultimo triennio 2019-2021.

Per le peculiarità che caratterizzano questi ultimi tre anni, con tutte le conseguenze che l'avvento della pandemia ha causato, la contrattazione può essere ricondotta a **tre fasi** principali: I) *pre-pandemica*, sostanzialmente coincidente con la contrattazione del 2019; II) *emergenziale* a partire da marzo 2020; III) *di ripartenza*, sviluppata soprattutto nel corso del 2021.

I) *Fase pre-pandemica*. Nel 2019, e per la primissima parte del 2020, gli accordi analizzati si mostrano, per caratteristiche e tematiche trattate, molto simili a quelle degli anni precedenti. Il trattamento economico, insieme alle relazioni sindacali, costituiscono le tematiche più ricorrenti, con percentuali non troppo dissimili da quelle delle rilevazioni precedenti.

II) *Fase emergenziale*. Il contesto è radicalmente cambiato a fine febbraio del 2020 con l'arrivo della pandemia di Covid-19, che ha comportato sfide del tutto inedite per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Le organizzazioni sindacali, così come tutti gli attori del sistema economico e istituzionale, si sono trovate ad affrontare un rischio nuovo per la salute; a causa del quale è stato necessario non solo adottare nuove misure di protezione per la riduzione dei rischi da contagio nei luoghi di lavoro, ma anche consolidare i sistemi di prevenzione, al fine di rispondere in tempi brevi all'avanzare di una minaccia allora sconosciuta, la cui evoluzione era incerta e molto preoccupante. In questo contesto, i luoghi di lavoro e i processi produttivi sono stati sottoposti a una radicale spinta adattiva; in particolare, con l'introduzione massiccia di forme di lavoro da remoto e l'adozione di pratiche di distanziamento fisico che hanno determinato importanti cambiamenti organizzativi all'interno dei luoghi di lavoro.

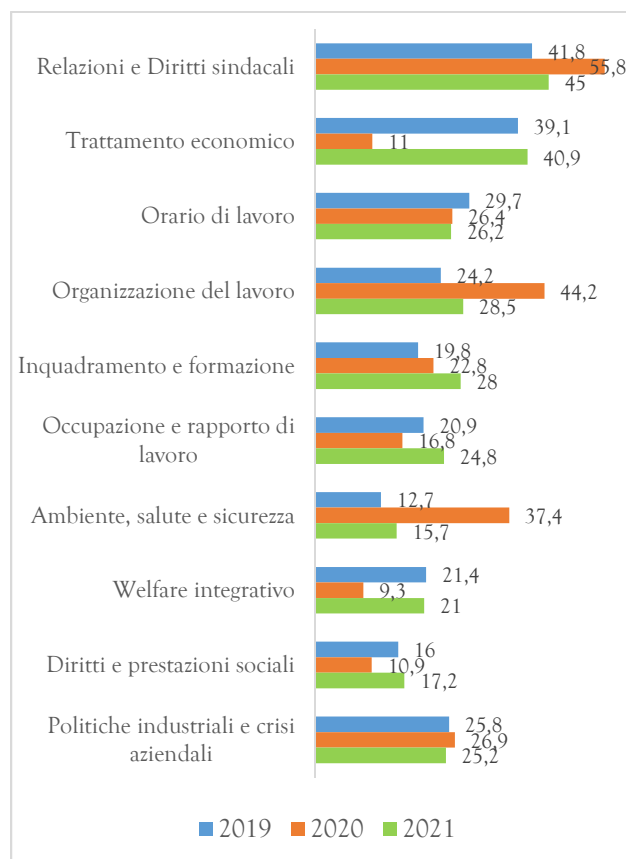
III) *Fase della ripartenza*. A partire dalla seconda metà del 2020, superata questa prima fase emergenziale, si è cominciato a ripristinare una contrattazione più standard, in cui però i processi riorganizzativi e gli interventi legati al Covid-19 hanno continuato ad

avere un forte impatto. Per questo, a distanza di mesi, è possibile cominciare a rilevare se e come tali processi si stiano effettivamente strutturando.

Il profilo generale degli accordi

La nostra analisi del triennio si è concentrata su un campione non probabilistico di **2.168 documenti**, tra accordi di livello aziendale, territoriale e di altra natura. Come anticipato, l'aspetto preminente che caratterizza questo campione riguarda la variabilità determinata dalle diverse fasi della pandemia. Ciò ha comportato marcate differenze tra le tendenze rilevate per il 2020, e quelle del 2019 e 2021, molto più simili tra loro. In particolare, nel corso del 2021 il Covid-19 ha continuato a imporre i propri effetti anche se tra segnali di riattivazione della contrattazione "ordinaria" ed esperienze adattive/di transizione.

Nel corso del 2020 è stato registrato, in maniera del tutto prevedibile, un forte aumento della contrattazione sui temi relativi a salute e sicurezza, organizzazione del lavoro e relazioni sindacali – declinate soprattutto come partecipazione – e un crollo di quella inerente al trattamento economico, in generale, e sulla retribuzione variabile, in particolare.



Distribuzioni Aree Tematiche per anno (% su totale degli accordi)

Per quanto riguarda l'*ambito e l'area geografica* su cui gli accordi producono i loro effetti, oltre la metà dei testi può essere classificata come Multi-territoriale/Nazionale, poiché riguarda grandi gruppi aziendali, con protocolli di secondo livello che si applicano su tutto il territorio nazionale. Per il resto, la maggioranza degli accordi è stata siglata nelle regioni del Nord, con una prevalenza del Nord-ovest, confermando le tendenze riscontrate già nei precedenti rapporti.

<i>Area geografica di afferenza dei accordi</i>		
	<i>Val. Assoluti</i>	<i>Val. %</i>
Nord-ovest	373	17,2
Nord-est	250	11,5
Centro	199	9,2
Sud e Isole	165	7,6
Multi-territoriale/Nazionale	1.181	54,5
Totale	2.168	100

Dal punto di vista dei settori, quello più presente, a livello aggregato, è il manifatturiero (41,5%), in cui incidono molto il meccanico e il chimico, seguito dal terziario (27,2%), trainato da credito e assicurazioni e da commercio e turismo¹.

<i>Distribuzione dei settori merceologici</i>		
	<i>Val. Assoluto</i>	<i>Val %</i>
Enti e Istituzioni Pubbliche	113	5,4
Commercio e Turismo	240	11,5
Meccanico	295	14,1
Chimica e Affini	293	14
Aziende di Servizi	237	11,3
Credito e Assicurazioni	250	12
Edilizia, Legno, Lapidei, Laterizi	98	4,7
Industria Agroalimentare	101	4,8
Trasporti	225	10,8
Enti e Istituzioni Private	29	1,4
Agricoltura	79	3,8
Poligrafici e Spettacolo	49	2,3
Tessile	80	3,8
Totale	2.089	100

La contrattazione territoriale

I contratti territoriali analizzati sono 146 (8,3% del totale), suddivisi tra regionali e provinciali. Questi accordi, che hanno sempre un riferimento geografico, sono concentrati prevalentemente nelle regioni del Nord-est, dove spicca in particolare l'apporto

dell'Emilia Romagna. Rispetto ai settori, tali accordi riguardano soprattutto l'agricoltura (52%), seguita a distanza dal commercio e turismo (20%) e dall'edilizia (15,5%). I temi più trattati sono, nell'ordine, quelli legati all'inquadramento, alla bilateralità, al trattamento economico e alle prestazioni di lavoro.

Al livello sovra-aziendale risulta associata la stipula di protocolli, rivelatisi fondamentali nel fornire le linee-guida per fronteggiare l'emergenza pandemica nei luoghi di lavoro. Si tratta di 144 documenti suddivisi tra:

- *Nazionali intersettoriali* (5,6%); sono i protocolli più estesi che hanno delineato le principali linee-guida per il contrasto alla diffusione del virus e a cui tutti gli altri protocolli hanno fatto riferimento (come il protocollo del 14 marzo 2020, e il suo aggiornamento del 24 aprile 2020)
- *Nazionali settoriali* (48,6%); è il gruppo più vario dal punto di vista tematico, con molti protocolli che trattano anche di organizzazione del lavoro – in particolare di smart working – e ambiente salute e sicurezza, ma in questo caso con le norme di prevenzione.
- *Territoriali intersettoriali* (25%); vertono soprattutto su relazioni sindacali – in particolare per la costituzione di comitati paritetici tra sindacato e associazioni datoriali territoriali dell'artigianato e dell'industria – e sugli interventi a favore dei lavoratori con gli accordi quadro regionali per la cassa integrazione.
- *Territoriali settoriali* (20,8%); presentano, in oltre il 60% dei casi, temi relativi ad ambiente salute e sicurezza, in particolare con riferimento a rappresentanti della sicurezza e relative prerogative, spesso legate alla partecipazione ai comitati paritetici.

¹ Il terziario raccoglie gli accordi di *Poligrafici e Spettacolo, Commercio e Turismo, Credito e Assicurazioni, Enti o Istituzioni Private*. I servizi, oltre alle *Aziende di servizi*, comprendono i *Trasporti* e la manifattura raccoglie gli accordi di *Chimica e*

Affini, Meccanico, Tessile; Industria Agroalimentare, Edilizia, Legno, Lapidei e Laterizi. Alcuni accordi, confederali, non sono riconducibile ad alcun settore, si tratta soprattutto di protocolli o accordi confederali.

Le aziende

Gli accordi analizzati in questo rapporto interessano in tutto 862 soggetti datoriali, tra imprese proprie, istituzioni pubbliche e altri enti di varia natura. Considerando i settori economici, si registra una prevalenza di quello meccanico, seguito da commercio e turismo e dalle aziende di servizi.

La dimensione delle aziende è decisamente alta attestandosi intorno a una media di circa 1600 addetti; le imprese medio grandi (tra 250 e 999 addetti), insieme alle grandi imprese (oltre 1000 addetti), raccolgono da sole oltre 50% dei casi.

Ripartizione in classi del numero di addetti (Dimensione aziendale)

	Val. Assoluti	Val. %
Piccolissime imprese (fino a 19 addetti)	84	10,3
Piccole imprese (20-49)	75	9,2
Medie Imprese (50-249)	214	26,3
Medio grandi imprese (250-999 addetti)	216	26,5
Grandi imprese (1.000 addetti e più)	225	27,7
Totale	814	100

I lavoratori del settore privato interessati dagli accordi qui analizzati superano 1.300.000.

Le tematiche contrattate negli accordi aziendali

Gli accordi aziendali – che costituiscono circa l'85% del totale di contratti presenti in archivio – sono in tutto 1.839, divisi tra gruppi (37%), aziende (55%) e unità produttive (8%).

E' uno spaccato che nel complesso si caratterizza per una notevole ricchezza tematica – intesa sia come ampiezza che come varietà dei temi affrontati – dovuta principalmente dalla natura contrattuale molto differenziata che compone il campione.

Nonostante molti degli accordi aziendali siano integrativi o rinnovi, infatti, ci sono altri consistenti gruppi di documenti che si distinguono per alcune peculiarità tematiche. In particolare, vanno evidenziati due tipologie di accordi, inediti rispetto al passato: quelli che riguardano il ricorso al *Fondo nuove competenze* e quelli specificamente stipulati per dare una risposta immediata all'emergenza sanitaria, a

partire da marzo 2020. A questi si aggiungono un certo numero di proroghe/accordi ponte firmati nel 2020.

Natura degli accordi aziendali

	Val. Ass.	Val. %
Rinnovo/Integrativo	1118	60,8
Difensivi	83	4,5
Ultrattività/Proroga/Accordo Ponte	60	3,3
Nuovo Accordo	55	3
Accordi Covid19	404	22
Accordo FNC	119	6,5
Totale	1839	100

L'analisi degli accordi aziendali si snoda per 10 aree tematiche principali, articolate a loro volta in un lungo elenco di istituti contrattuali e norme specifiche.

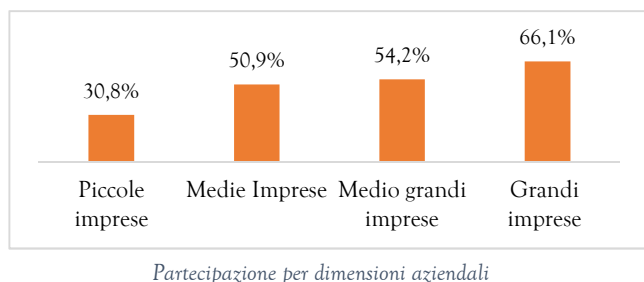


Distribuzione ordinata dei temi degli accordi aziendali

L'area tematica più ricorrente è quella delle *Relazioni e diritti sindacali*, entro la quale è particolarmente diffuso il richiamo all'esame congiunto, con un quarto circa degli accordi che prevede il monitoraggio bilaterale sui temi contrattati (soprattutto su organizzazione del lavoro, crisi aziendali e salute e sicurezza), con un 12% di testi che prevedono commissioni e osservatori paritetici, e un incremento particolare di quelli su salute e sicurezza, istituiti durante l'emergenza. Meno frequenti sono, invece, gli accordi relativi alle rappresentanze aziendali (6%). In generale, i processi di partecipazione² sembrano riguardare maggiormente

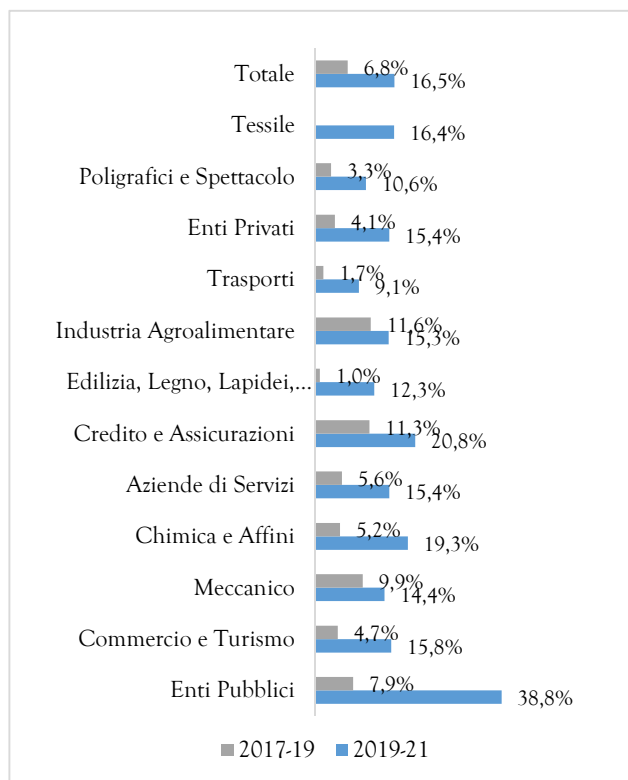
² Per *partecipazione* qui si intende l'insieme delle voci relative ai diritti di informazione, di consultazione e di esame congiunto.

le imprese più grandi, laddove meno di un terzo delle aziende più piccole ne fa menzione.



Partecipazione per dimensioni aziendali

Il secondo tema più negoziato è quello dell'Organizzazione del lavoro, nel quale rientrano con un peso di gran lunga maggiore che in passato, lo Smart working e il cambiamento organizzativo. Nel caso del c.d. lavoro agile, si è passati dal 7% del Secondo Rapporto all'attuale 16,5%. Una crescita che si è registrata in tutti i comparti economici, anche in quelli che in precedenza avevano raramente sviluppato esperienze di lavoro agile.

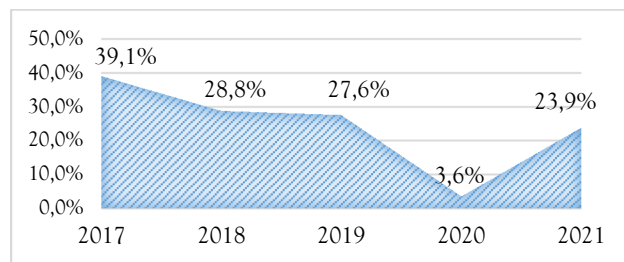


Incidenza del lavoro agile per settore e confronto con secondo rapporto

Il cambiamento organizzativo, invece, si lega principalmente a tutte le riorganizzazioni legate alla gestione dell'epidemia, ma anche alle fasi successive, in cui molti accordi hanno previsto processi di rinnovamento più strutturali e duraturi e, a cui si collega, anche l'incidenza della voce nuove tecnologie

e digitalizzazione. Gli aspetti riconducibili alle prestazioni di lavoro, invece, sono meno diffuse e riguardano circa il 12% degli accordi.

Il *Trattamento economico* si colloca al terzo posto, nonostante abbia registrato un netto ridimensionamento a causa della scarsa incidenza di questo tema durante tutto il 2020. Riguarda in particolare la contrattazione sul premio di risultato, che compare in oltre il 18% degli accordi, cui si associa - in circa la metà dei casi - la possibilità di una sua conversione in forme di welfare aziendale. L'importo medio del premio rilevato (inteso come valore massimo raggiungibile) è pari a 1.572 euro, in leggero aumento rispetto alle due rilevazioni precedenti (1.428 euro per il triennio 2017-2019 e 1.409 euro per 2015-2017).



Andamento del Premio di risultato entro il totale di accordi di ogni anno

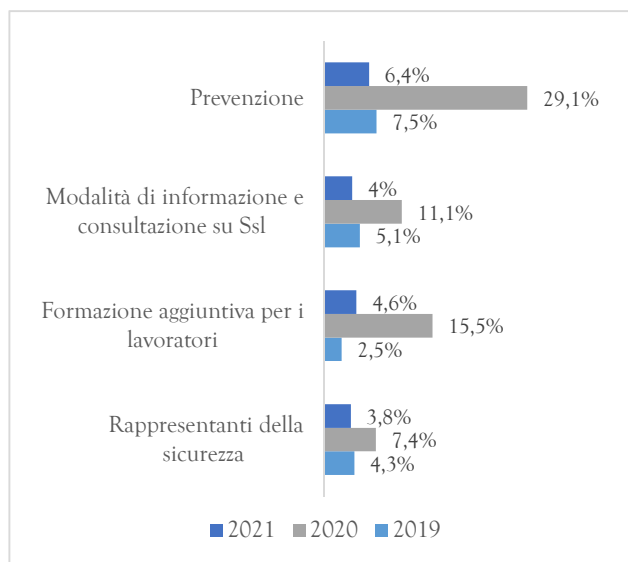
Inoltre a determinare l'incidenza dell'area concorre la voce *Indennità e Maggiorazione* che compare nell'8% dei casi, mentre un po' meno diffusa è la contrattazione sugli elementi fissi della retribuzione (7%).

L'*Orario di lavoro*, quarta area in termini di frequenza (28%), riguarda principalmente l'orario aziendale insieme agli istituti contrattuali tipici che vi si legano, come ferie, straordinario e riposi/permessi. Meno frequente, nel 2021, la contrattazione delle forme flessibili di orario lavorativo, dopo un suo forte sviluppo durante il periodo pandemico.

L'area *Politiche industriali e crisi aziendali* è piuttosto articolata e tratta sostanzialmente di due aspetti: da una parte, ci sono i temi relativi ai piani industriali e riassetto produttivi -meno frequenti nell'ambito della contrattazione aziendale (inferiori a 4%) - e dall'altra, quelli relativi alle crisi aziendali e agli interventi sui lavoratori (21,4%). Quest'ultima, in particolare, comprende le voci tematiche piuttosto frequenti come: sostegno al reddito, Cig/Cigo, incentivi all'esodo e licenziamenti collettivi.

Nell'ambito dell'*Inquadramento, mansioni e formazione*, la voce specifica relativa alla *formazione professionale* – insieme alla *formazione su innovazione* – ha conosciuto un notevole aumento, grazie anche agli accordi sul Fondo Nuove Competenze. Le questioni relative all'inquadramento e alla valorizzazione professionale si attestano intorno al 5/6% del nostro campione.

L'area relativa ad *Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro* ha visto un notevole incremento, legato, evidentemente, alla diffusione dei protocolli di sicurezza, siglati nel corso del 2020. In particolare, sono piuttosto frequenti le voci relative a modalità di informazione e consultazione su SSL, formazione aggiuntiva e tutte le norme legate alle misure straordinarie di prevenzione. Anche gli accordi sui rappresentanti per la sicurezza (RLS) hanno visto un notevole aumento, prevedendo un loro maggiore coinvolgimento paritetico nel fronteggiare la pandemia. In generale, queste misure sono molto più presenti negli accordi del settore manifatturiero, ma anche il terziario ha visto una crescita legata alle misure di prevenzione previste per i lavoratori essenziali.



Andamento degli Istituti Ambiente, Salute e Sicurezza sui tre anni

Rispetto all'area *Occupazione e rapporto di lavoro*, gli interventi maggiori riguardano le norme sugli appalti, seguite da alcune specifiche tipologie contrattuali come il part time e il tempo determinato e dalle modalità e tipologie di assunzioni.

Gli accordi in tema di *Welfare integrativo* – ad esempio attraverso piani aziendali di welfare o integrazioni del welfare contrattuale – rappresentano il 17,8% del

totale. Considerando anche gli accordi che prevedono la convertibilità del Premio di risultato (10,1%), i testi che contengono misure di welfare integrativo arrivano complessivamente a circa un quarto degli accordi aziendali (24,7%). Questa differenziazione dei canali (Ccnl, contrattazione aziendale, bilateralità e conversione del Pdr) ha consentito in questi anni una significativa crescita del welfare integrativo e ne ha favorito il “rimbalzo” nel 2021, ma lascia aperti i nodi del suo orientamento negoziale, del coordinamento tra i livelli, oltre alla qualità dei contenuti offerti.

L'ultima area, in termine di incidenza nella contrattazione aziendale, è quella relativa a *Diritti e prestazioni sociali*. Qui gli interventi più diffusi sono quelli relativi alla tutela della genitorialità (comprese le misure di conciliazione) e di categorie specifiche. Meno diffuse sono invece le clausole su malattie e infortuni, pari opportunità e molestie/discriminazioni.

In generale sembra confermarsi una certa polarizzazione della contrattazione su determinati aspetti, alcuni più strutturali – come il trattamento economico- e altri legati al preciso momento storico – come le norme su organizzazione del lavoro e su SSL. Per questo sarà interessante vedere se l'ampliamento di questi spazi contrattuali si manterrà tale nel tempo, o sarà principalmente legato solo all'andamento pandemico.