

Quarto rapporto sulla contrattazione di Secondo Livello



OSSERVATORIO NAZIONALE
SULLA CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO

Il rapporto si basa sull'analisi degli accordi raccolti e classificati nell'Osservatorio nazionale della contrattazione di secondo livello CGIL-FDV, che attualmente conta un totale di **6232** testi, siglati in un periodo compreso tra il 2015 e il 2023.

Come è stato per quelli che lo hanno preceduto, gli accordi che compongono il presente rapporto si snodano sugli ultimi tre anni- **2021-2023**; un triennio particolare caratterizzato dalla fase di ripartenza post covid.

A partire dal 2021, infatti, superata la 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 una certa incidenza. Ma questo triennio è stato anche caratterizzato da un importante aumento dell'inflazione, a cui la contrattazione di secondo livello sembra aver provato ad arginare, rafforzando la parte economica dei contratti.

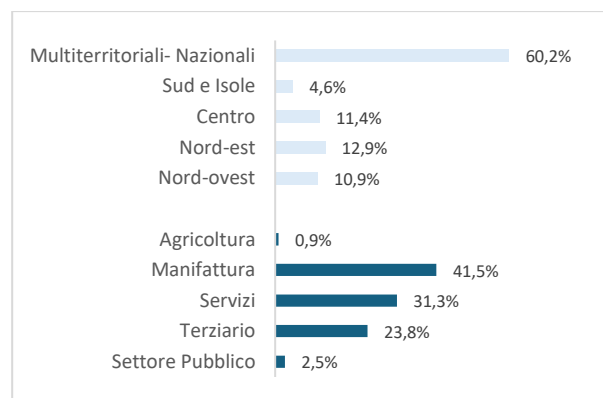
Il campione di riferimento di questo Quarto rapporto sulla contrattazione di Secondo livello conta **1924 accordi** tutti firmati nel triennio 2021-2023. Tuttavia, va precisato che l'universo di riferimento non costituisce un campione rappresentativo degli accordi siglati nel periodo considerato, ma è frutto di una selezione ragionata in cui sono state considerate e bilanciate diverse caratteristiche.

Il totale degli accordi analizzati può essere diviso tra **Territoriali** (10,5%), **Aziendali** (88,2%) e una quota marginale di *Altro tipo di accordi* (1,3%).

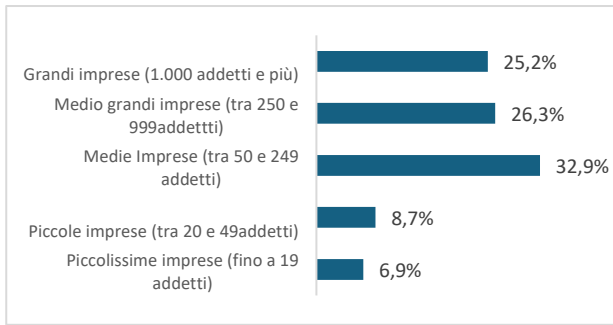
Nel primo gruppo sono compresi 202 contratti, suddivisi tra regionali e provinciali e una piccola parte di sito. La maggior parte degli accordi territoriali riguarda la Toscana, anche se la zona geografica che conta il maggior numero di contratti è il Nord-Ovest, in particolare grazie al contributo della Lombardia. Oltre la metà dei territoriali riguarda l'edilizia, perché nel corso del 2022 ci sono stati i rinnovi dei contratti provinciali, ma una quota consistente di questi accordi riguarda anche l'agricoltura. I contenuti più trattati

nei territoriali sono quelli legati a bilateralità, trattamento economico e orario di lavoro.

I contratti aziendali sono, invece, 1697 divisi tra: gruppi (34%), aziende (59%) e unità produttive (7%). Negli accordi analizzati sono rappresentati territori, settori e tipologie di aziende molto vari, ma in generale vi è una maggiore incidenza di aziende di medie e grandi dimensioni, soprattutto situate al Centro-Nord e spesso classificati come "multiterritoriali/nazionali" (ovvero con unità produttive distribuite in diverse regioni del Paese). Dal punto di vista settoriale prevale soprattutto la manifattura (metalmeccanico, chimico, tessile, agroalimentare, materiali da costruzione), in particolare con le aziende del meccanico e del chimico, seguita da servizi (aziende di servizio e trasporti/logistica) e terziario (commercio e turismo, credito/assicurazioni, poligrafici), mentre la quota di contratti del pubblico è meno numerosa.



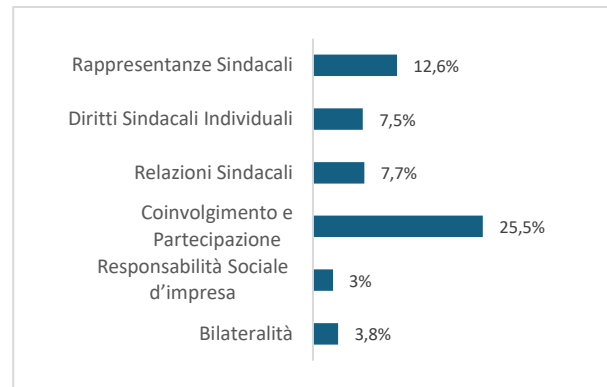
Gli accordi analizzati in questo Quarto rapporto interessano in tutto 896 soggetti tra imprese proprie, istituzioni pubbliche e altri enti di varia natura. La forma più diffusa è la Società per azioni, che rappresenta oltre la metà delle aziende; seguono Srl (30%) e Società cooperative (7,1%). Oltre il 76% delle aziende sono italiane. La dimensione delle aziende è piuttosto alta e conta in media circa 1460 addetti, ed in effetti le medio grandi imprese (tra 250 e 999 addetti) insieme alle grandi imprese (oltre 1000 addetti) raccolgono da sole oltre 50% dei casi.



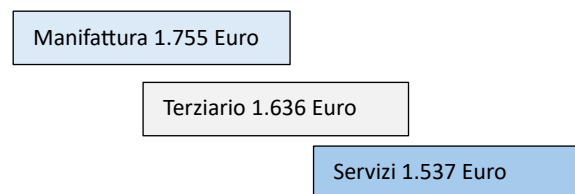
Rispetto ai contenuti della contrattazione aziendale, ci sono aree che presentano marcate differenze tra i tre anni di riferimento, e altre che mostrano tendenze molto più simili tra loro. Più in particolare, è possibile distinguere, negli accordi del 2021, uno strascico degli effetti del Covid-19, pur tra segnali di riattivazione della contrattazione “ordinaria” ed esperienze di transizione. Ne è esempio, in particolare, la crescita consistente di accordi su trattamento economico, che non solo sono tornati su valori simili a quelli della fase pre-pandemica, già nel corso del 2022 e sono aumentati notevolmente nel 2023. Rispetto ad altri aspetti, invece, si può notare una crescita inedita della contrattazione, probabilmente anche in risposta a necessità contingenti degli ultimi due anni, come è stato per i temi relativi a salute e sicurezza. Anche nell’area dei diritti e in quella del welfare, si è registrata una crescita importante, dimostrando una sempre maggiore attenzione verso questi temi.



L’area delle **Relazioni industriali e diritti sindacali**, è molto articolata, ma tra gli istituti contrattuali più diffusi c’è Coinvolgimento e partecipazione, che compare in oltre un quarto degli accordi aziendali, in particolare con la voce Esame congiunto (15,4%). Abbastanza diffusa è anche la contrattazione sulle rappresentanze sindacali (13%), mentre le commissioni e gli osservatori paritetici hanno visto una flessione rispetto alla rilevazione precedente (6%).



In generale, l’area più diffusa è quella relativa al **Trattamento economico**, che ha visto un notevole sviluppo, dopo la contrattazione dovuta al periodo emergenziale. L’andamento dell’area è in gran parte dovuto alla contrattazione sul premio di risultato che compare in circa il 36% degli accordi, a cui si associa- in oltre la metà dei casi- la possibilità di conversione in welfare. L’importo medio del premio rilevato (inteso come valore massimo raggiungibile) è pari a 1692 euro, registrando un aumento rispetto alle due rilevazioni precedenti (1409 euro per il triennio 2019-2021), seppur con differenze significative tra i settori.

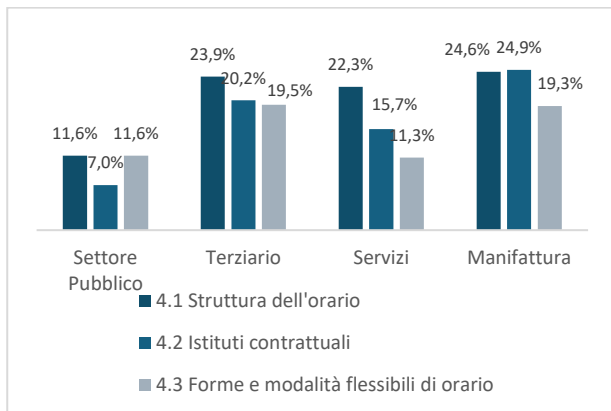


Inoltre, a determinare l’incidenza dell’area del trattamento economico concorre l’aumento della contrattazione degli elementi fissi della retribuzione (14,4%), probabilmente per far fronte

alla spinta inflattiva che si è verificata a partire dal 2022.

In merito all'**Orario di lavoro**, terza area in termini di ricorrenze (35%), il tema dell'orario aziendale è il più ricorrente, insieme agli istituti contrattuali tipici che vi si legano, come ferie, straordinario e riposi/permessi. Dall'altro canto, le norme che regolano le forme flessibili dell'orario lavorativo sono oggetto di contrattazione meno frequentemente, anche se hanno visto un aumento significativo (17%).

Riguardo ai settori si possono notare importanti differenze, circa il 35% del terziario tratta il tema dell'orario, soprattutto come struttura dell'orario aziendale, ma ci sono notevoli differenze interne, per esempio tra il credito e il commercio/turismo. L'incidenza del manifatturiero è dovuta soprattutto alla struttura orario ed è sostanzialmente da attribuire alla definizione dei turni, particolarmente ricorrente nei comparti industriali. Per quanto riguarda le forme di flessibilità oraria, nel terziario vanno attribuiti soprattutto la banca ore e flessibilità entrata/uscita, in particolare nel commercio e turismo; mentre nel settore manifatturiero spesso è riferita alle norme sulla Multiperiodalità/Stagionalità.

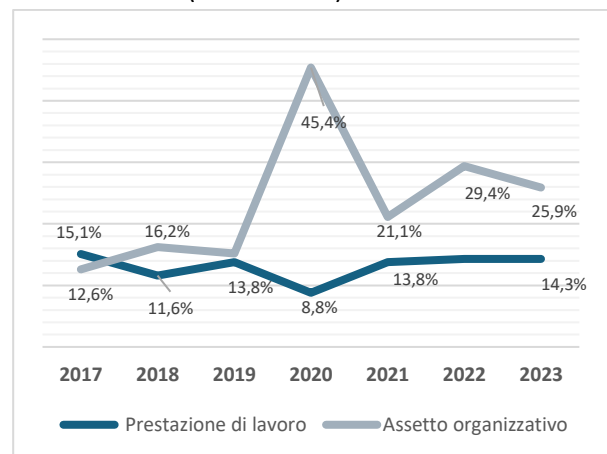


L'**Organizzazione del lavoro**, presenta valori simili a quelli dell'orario (33%) e vi si intreccia anche per la reciproca connessione dei temi. Quest'area è cresciuta molto nel corso delle rilevazioni e, in questa crescita, ha giocato un ruolo importante la contrattazione emergenziale, che però sembra essersi portata dietro alcune nuove tendenze

nell'organizzazione del lavoro. Sono state rilevate, infatti, diverse interessanti esperienze di flessibilità organizzativa anche se si tratta di pochi casi e di natura sperimentale.

In effetti si può vedere come l'incidenza dell'intera area sia determinata principalmente dagli istituti relativi all'assetto organizzativo e, al suo interno, soprattutto da interventi più o meno radicali di cambiamento organizzativo e dallo smart working. Per quanto riguarda gli istituti classificati alla voce Prestazioni di lavoro, che ha visto un incremento decisamente meno significativo, si ritrovano soprattutto clausole che riguardano la rimodulazione dei ritmi e delle pause e la sospensione di trasferte e distacchi.

Lo smart working, presenta valori ancora elevati (20%), molto più alti rispetto a quelli del periodo pre-pandemico (+12% circa rispetto al 2019) anche se è stata registrata una leggera contrazione tra il 2022 e il 2023 (25% vs 21%).

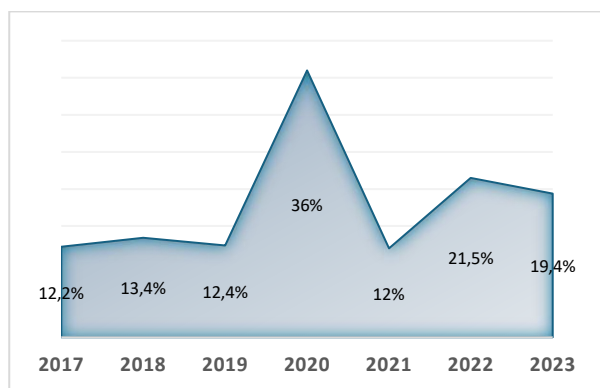


La sesta area (29,5%) si compone di 3 istituti, in cui i primi due sono riferiti, rispettivamente, a **Inquadramento e mansioni** (14,7%), mentre il terzo riguarda più specificatamente il tema della **Formazione** (25,2%). Per quest'ultimo risulta prevalente la formazione professionale in senso ampio, ma va anche sottolineato che la voce formazione all'innovazione ha visto un forte rialzo rispetto alla precedente rilevazione passando dal 9% del precedente rapporto all'11% della rilevazione attuale.

Rispetto all'area **Occupazione e rapporti di lavoro** (23%), l'aspetto principale riguarda l'utilizzo di

specifiche tipologie contrattuali (come il part time e il tempo determinato) e le relative modalità di assunzioni/stabilizzazioni. Abbastanza diffuse sono anche le norme sugli appalti (5%).

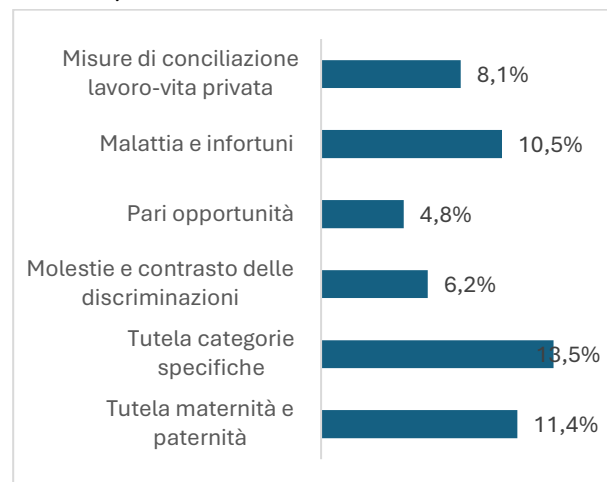
L'ultima area, in termine di incidenza nella contrattazione aziendale, è quella relativa a **Salute e sicurezza sul lavoro**, nonostante abbia visto, soprattutto nel corso degli ultimi due anni, un notevole incremento. In generale, l'area ha mantenuto sempre un andamento abbastanza costante, attestandosi tra il 12-13% dei contratti, a parte il picco riscontrato durante la contrattazione emergenziale del 2020. Anche nel corso del 2021 la percentuale è simile a quelle rilevate nel periodo pre-pandemico; l'andamento sembra però cambiare a partire dal 2022, in cui si è registrato un aumento abbastanza importante dei contratti che trattano di salute e sicurezza, andamento che sembra essere confermato anche nel corso del 2023. In particolare, sono piuttosto frequenti le voci relative a modalità di informazione e consultazione su SSL, Formazione aggiuntiva per i lavoratori e tutte le norme legate a misure di prevenzione. Ma anche gli aspetti legati ai rappresentanti per la sicurezza hanno visto un incremento.



L'area relativa al **Welfare integrativo** ha visto un notevole balzo in avanti arrivando a superare il 30% degli accordi segnando un aumento anche rispetto alla fase pre-Covid. Viene declinato soprattutto come welfare aziendale in particolare, con l'aumento delle prestazioni che erogano conti/buoni welfare. Le misure di welfare aziendale sono distribuite tra diverse fattispecie, ma si concentrano in particolare sulle misure

connesse al salario indiretto/differito (anticipo Tfr, carte acquisto e buoni pasto). In particolare, quest'ultima voce (carte acquisto/buoni pasto) vede una crescita importante fino a ritrovarsi in ben il 15,2%.

Anche l'area dei **Diritti e prestazioni sociali**, ha registrato un aumento (24%), in cui gli interventi più diffusi sono quelli a tutela della genitorialità-comprese le misure di conciliazione- e di categorie specifiche. Meno diffuse, ma comunque in crescita, sono le clausole su pari opportunità e molestie/discriminazioni.



Infine, l'area **Politiche industriali e crisi aziendali**, è piuttosto articolata e tratta sostanzialmente di due aspetti: da una parte, infatti, ci sono i temi relativi ai piani industriali e riassetto produttivo-frequenti nell'ambito della contrattazione aziendale (6%)- e dall'altra quelli relativi alle crisi aziendali e agli interventi sui lavoratori (18%). Quest'ultima, in particolare, comprende le voci tematiche più frequenti, come: sostegno al reddito, incentivi all'esodo e licenziamenti collettivi, ma ha visto una minore incidenza rispetto alle precedenti rilevazioni.