

LA GESTIONE  
DEL CAPITALE  
UMANO

# lavoro

**Il negoziato**  
Gli alimentaristi  
rimandano a gennaio  
la trattativa per  
rinnovare il contratto  
nazionale di lavoro

Secondo Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil il negoziato è difficile e in salita e lascia ancora aperti tutti i temi importanti posti dalla piattaforma sindacale.



.professioni .casa — LUNEDÌ .salute — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ .nòva.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .food — SABATO .lifestyle — DOMENICA

**Contrattazione.** L'Osservatorio Ocsel della Cisl evidenzia una forte crescita degli accordi integrativi nelle piccole imprese - I settori dove si contratta di più sono trasporti, commercio, credito, meccanica e servizi

## Il secondo livello ritocca salario e welfare Manca all'appello il Sud

Pagina a cura di  
Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci

La contrattazione aziendale non è più prerogativa solo delle imprese medie e grandi, ma si diffonde anche tra le piccole e micro. Prevalge al Nord (55%) e al Centro (20%), mentre è ancora scarsamente presente al Sud e nelle Isole (2%), anche se una quota consistente di accordi di gruppo sono validi per tutto il territorio nazionale (23%). Oltre al metalmeccanico (31%), i settori con la maggiore diffusione dei contratti aziendali sono i servizi (13%), la chimica (12%), i trasporti (11%) e il commercio (10%). Crescono le intese su salario e welfare che sono i due principali temi trattati dalle parti, in calo invece gli accordi sulla gestione delle crisi.

È quanto emerge dal quinto rapporto Ocsel curato dalla Cisl - presentato oggi a Roma, alla presenza tra gli altri, del ministro del Lavoro Nunzia Catalfo, del sottosegretario al ministero dell'Economia Pierpaolo Baretta e della leader del sindacato di Via Po, Annamaria Furlan - che raccoglie e analizza 2.182 accordi aziendali negoziati tra il 2017 e il 2018 in 1.363 aziende che occupano 928.260 lavoratori. Il numero maggiore di accordi (487) è stato realizzato nelle aziende medie (da 50 a 249 addetti), seguite dalle aziende medio grandi (da 250 a 999 addetti) con 266 accordi e dalle grandi aziende con oltre mille addetti (144). Da segnalare anche i 183 accordi sottoscritti nelle piccole imprese (tra 20 e 49

addetti) e i 278 accordi nelle micro imprese sotto i 19 dipendenti. Quelli stipulati nel 2017-18 sono soprattutto accordi di rinnovo di accordi precedenti (54%), segue una quota consistente di intese di pura applicazione delle leggi sulla riduzione del personale o di gestione delle crisi (21%) e una significativa percentuale di accordi che integrano intese precedenti (19%). L'Osservatorio Ocsel evidenzia anche un 4% di accordi in deroga su materie come il salario (69% dei casi), l'orario di lavoro (44%), l'organizzazione del lavoro (65%) e l'inquadramento (19%).

Gli accordi aziendali nel biennio 2017-18 interessano oltre 900 mila lavoratori, di questi solo 147.255 sono coperti da intese che prevedono una erogazione economica e 400.496 da forme di welfare integrativo, ma non va trascurato il fatto che in molti casi le aziende avevano accordi precedenti che già regolamentavano il salario. Il numero maggiore di lavoratori coperti sono quelli del trasporto (19%) seguiti da quelli del commercio (19%), credito (18%), del meccanico (17%) e le aziende dei servizi (11%).

«Siamo in presenza di una contrattazione aziendale sempre più plurale e innovativa - spiega il segretario generale aggiunto Cisl, Luigi Sbarra -, un motore di crescita, capace di elevare il benessere della persona e di incrementare la competitività d'impresa». Tra i 2.182 accordi del biennio 2017-18 la materia più presente riguarda i riconoscimenti economici e salariali (51%), seguono gli accordi sul welfare (38%) - in crescita di 10 punti percentuali rispetto



Luigi Sbarra.  
È il segretario  
generale aggiunto  
della Cisl

al biennio precedente - e al terzo posto la gestione delle crisi. Rispetto al 2015-6 si registra una netta inversione di tendenza: gli accordi che prevedono un'erogazione salariale crescono di sette punti percentuali, mentre gli accordi di gestione delle crisi calano di 12 punti percentuali, segno di una diversa congiuntura economica. In crescita di due punti percentuali gli accordi che prevedono un miglioramento dei diritti sindacali e dei diritti di informazione e consultazione (21%). Aumentano di 4 punti percentuali rispetto al biennio precedente gli accordi sull'organizzazione del lavoro (sono il 15%); in particolare l'orario di lavoro è oggetto del 23% degli accordi (le voci più ricorrenti sono la distribuzione dell'orario, la flessibilità, lo straordinario, il part time).

«Questo sistema offre tanto allo sviluppo e alla coesione - aggiunge Sbarra - ma va ulteriormente sostenuto con adeguate politiche fiscali che ne stimolino la diffusione, specie nelle aree con il tessuto produttivo più debole, come nel Mezzogiorno. Chiediamo che i frutti degli accordi di secondo livello, sia economici che di welfare, vadano del tutto detassati, insieme agli aumenti dei prossimi rinnovi contrattuali nazionali. Pensiamo che i tempi siano maturi anche per varare una legge quadro sulla partecipazione e sulla democrazia economica che sostenga il coinvolgimento dei lavoratori alla vita d'impresa, un provvedimento che deleghi alla contrattazione il compito di declinare in ogni realtà le forme più idonee di partecipazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Gli istituti più contrattati al secondo livello

#### ISTITUTI CONTRATTUALI

Frequenza delle materie oggetto di contrattazione  
% a confronto sul totale degli accordi sottoscritti nei relativi anni



#### TASSO DI COPERTURA SETTORE

Lavoratori coinvolti  
Valori in percentuale



#### SALARIO 1

Importo PdR  
% ricorrenza singola voce sugli accordi che hanno regolamentato il PdR 2017-18



#### SALARIO 2

Frequenza delle singole voci  
% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni che hanno regolamentato la materia Salario variabile



Fonte: Dati Ocsel \* Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - Cisl Nazionale

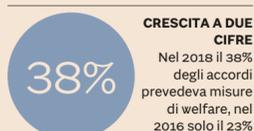
### WELFARE

## In crescita i servizi legati all'assistenza familiare

Non solo erogazioni economiche. Ma anche, e soprattutto, welfare, vale a dire "beni e servizi" alle persone, che hanno avuto «una crescita impressionante». Se nel 2015-2016 infatti il 23% degli accordi prevedeva interventi sul welfare, nel 2018, ha evidenziato il rapporto Ocsel della Cisl, tale percentuale è salita addirittura al 38 per cento. È indubbio, come molte volte indicato negli stessi accordi, che tale crescita sia stata favorita dai vantaggi fiscali e contributivi: attualmente, infatti se il premio si converte in welfare sulle stesse somme scatta la completa esenzione fiscale.

Entrando un pà più nel dettaglio delle singole scelte aziendali, nella maggioranza degli accordi, ha proseguito lo studio Ocsel, si sono privilegiate le soluzioni tramite l'erogazione di servizi o la stipula di convenzioni (67%), o attraverso l'estensione e il miglioramento

dei Fondi Integrativi (40%) e infine attraverso il miglioramento delle disposizioni normative e legislative (32%). Fra le pratiche di welfare in crescita la tematica dell'assistenza familiare (materia che sale dall'1%



al 7% nel raffronto fra i due bienni), quella di prevedere servizi a supporto del dipendente (2% degli accordi), oppure il sostegno del potere di acquisto (dal 5% al 15%), o ancora la formazione e l'istruzione (dal 2 al 9%), e i servizi ricreativi (dall'1 al 9 per cento).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### SALARIO

## Nell'87% di intese prevista la retribuzione variabile

Poco più di un accordo su due, vale a dire il 51%, di quelli stipulati nel 2017-2018, disciplinano la corresponsione di trattamenti economici aziendali. Nell'87% di intese si ricorre a forme retributive variabili e incentivanti; nel 41% invece si opta per forme retributive caratterizzate da elementi fissi e predefiniti. Una parte degli accordi, il 51% per l'esattezza, prevede che l'importo da erogare in caso di raggiungimento del risultato sia unico e già predeterminato; nel restante 49% dei casi si prevede un risultato economico variabile fra un minimo e un massimo a seconda dei risultati.

Il valore del premio per lavoratore supera mediamente una mensilità (1.534,38 euro pro capite). I dati sul valore medio dei premi di risultato rilevati dalla ricerca Ocsel della Cisl sono in linea con quanto rilevato da altre ricerche e hanno trovato

confirma dai dati elaborati dal ministero delle Finanze sulle denunce dei redditi per gli anni 2016 e 2017.

La recensione degli accordi che definiscono un premio variabile segnala, inoltre, come il 13% degli



accordi preveda premi che possono arrivare a 500 euro, il 26% da 501 a 1000 euro, il 19% da 1.001 a 1.500 euro e il 20% premi che vanno da 1.501 a 2mla euro. Significativo e quantitativamente rilevante il fatto che ben il 23% degli accordi preveda premi superiori ai 2mla euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### UNILEVER

## L'occupabilità delle persone tutelata con la formazione

La formazione come leva principale per tutelare l'occupabilità delle persone, ma anche per accompagnare e gestire i processi di innovazione di prodotto necessari alle aziende per poter competere nel mercato. L'osservatorio Cisl evidenzia un progressivo aumento degli accordi aziendali che prevedono l'utilizzo di questo strumento: si è passati dall'11% del biennio 2015-6 al 16% del 2018. Tra gli ultimi esempi virtuosi, c'è l'accordo raggiunto lo scorso settembre tra Unilever, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila che prevede un percorso personalizzato di formazione e riqualificazione dei 3mla dipendenti dei siti produttivi italiani in direzione di Industria 4.0. «Per effetto degli investimenti digitali - spiega il direttore delle risorse umane di Unilever Italia, Gianfranco Chimirri - in un orizzonte temporale piuttosto stretto, tra circa un anno e mezzo,

molte funzioni oggi svolte dai lavoratori saranno trasferite alle macchine. Altri ruoli invece richiederanno competenze a più alto valore aggiunto, ma ci saranno anche nuove figure da creare. Con il sindacato abbiamo



scelto di giocare d'anticipo, invece di subire la rivoluzione tecnologica in corso, vogliamo governarla coprogettando percorsi di upskilling e reskilling dei dipendenti. Proteggere le persone con la formazione è la strada migliore contro il rischio di espulsioni di massa».

© RIPRODUZIONE RISERVATA