



Contrattazione 4.0: innovazione e tecnologia per negoziare in tutte le imprese

ANALISI DATI



11 luglio 2017

A cura del servizio UIL contrattazione privata, politiche settoriali,
rappresentanza e rappresentatività

ARCHIVIO DIGITALE UIL CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

DIGIT@UIL

La contrattazione di secondo livello rappresenta uno dei fattori strategici per contribuire a realizzare una più equa politica redistributiva, migliorare le condizioni di lavoro, conciliandole con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che per rendere maggiormente competitive le aziende.

Non è un caso, infatti, che la Uil da tempo sostiene che il modello contrattuale italiano, in particolare, e le relazioni sindacali, in generale, debbano continuare a fondarsi su due livelli contrattuali tra loro complementari: quello nazionale, da un lato, e quello decentrato dall'altro.

L'uno deve essere la primaria fonte normativa, il fulcro della disciplina dei rapporti di lavoro, nonché il centro regolatore delle politiche salariali per tutti i dipendenti occupati in quel determinato settore. L'altro, invece, deve consentire la ricerca del punto di equilibrio, potremmo dire "*in loco*", tra le necessità legittime delle imprese e gli altrettanto legittimi bisogni di chi lavora, realizzando una efficace organizzazione del lavoro che sia in grado, allo stesso tempo, di garantire produttività e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Senza dimenticare l'importanza, anche sociale, di redistribuire la ricchezza prodotta in azienda attraverso la predisposizione di salari variabili legati ad obiettivi.

Solo se entrambe le gambe di questo sistema inizieranno a correre all'unisono potremo dare risposte a un Paese che, ancora attraversato da una profonda crisi, ha sempre più bisogno di veder realizzata una politica salariale espansiva volta a rivitalizzare il mercato interno, aumentare i consumi e con essi la produzione ed infine l'occupazione. Sottolineiamo "buona occupazione" quella che nasce se supportata anche da politiche industriali incentrate su missioni strategiche specifiche e sorrette da investimenti pubblici e privati, nonché in grado di fare da collettore nei confronti dei capitali esteri. Contestualmente a quella aziendale deve infatti aumentare anche la cosiddetta "produttività di sistema" per fare in modo che si avvii un reale processo di crescita del Paese.

È ormai chiaro, infatti, che l'Italia ha bisogno di una vera inversione di tendenza che riguardi l'intero mondo manifatturiero e dei servizi. Anche perché solo in questo modo potremo farci trovare pronti di fronte alle sfide che la quarta rivoluzione industriale sta ponendo al nostro sistema industriale e dei servizi. In realtà, seppur non ancora compiutamente delineati, già oggi possiamo registrare i primi mutamenti legati a questo nuovo modo di produrre. Sarà un processo lungo, ma è essenziale governarlo ed indirizzarlo per fare in modo che Industria 4.0 si trasformi in una vera opportunità di sviluppo, salvaguardando al contempo imprese e occupazione.

Digitalizzazione, robotizzazione, gig economy e big data sono termini che, seppur non hanno ancora una connotazione epistemica ben delineata, sono ormai entrati con forza nel linguaggio corrente, perlomeno in quello degli addetti ai lavori. È essenziale quindi comprendere come il sistema contrattuale dovrà adattarsi a tali mutamenti: il primo modo per farlo è sfruttare al meglio queste innovazioni.

Ed è proprio questo quello che abbiamo voluto fare.

In un quadro che, come abbiamo appena descritto, appare sempre più complesso la Uil ha deciso di investire le proprie risorse umane ed economiche in un progetto volto ad aprire, per la prima volta, le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie alla contrattazione decentrata. Infatti, se per quanto riguarda i Ccnl il 2016 e 2017 possono essere davvero considerati gli anni dei rinnovi, con oltre 60 contratti collettivi nazionali siglati, a dimostrazione della validità che tutte le Parti hanno riconosciuto al ruolo di tutela universale svolto dai contratti nazionali di lavoro.

Lo stesso non si può dire della contrattazione decentrata. Essa, d'altronde, non ha ancora raggiunto quel livello di diffusione e pervasività che le organizzazioni sindacali e datoriali, già a partire dall'accordo interconfederale del '93, si sono poste come obiettivo. Da qui la decisione della Uil di affrontare questa tematica attraverso uno studio che fotografa l'attuale situazione della contrattazione decentrata in Italia nella convinzione che solo attraverso la conoscenza di essa si potranno ricavare gli strumenti utili, e ormai indispensabili, per dare nuovo slancio a questa pratica.

Questo innanzitutto perché siamo fermamente convinti che il “sindacato del futuro” sempre più avrà bisogno di formazione e competenze non solo per svolgere al meglio il proprio ruolo di rappresentanza e di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche per realizzare una contrattazione decentrata pienamente e totalmente diffusa e praticata su tutto il territorio nazionale.

Abbiamo voluto, in altri termini, affiancare alla leva fiscale promossa negli ultimi anni dal Governo, con la detassazione prima e la decontribuzione poi, una di tipo pratico-gnoseologica, volta a mettere in condizione di svolgere al meglio la propria attività a tutti coloro che si trovano ad affrontare la negoziazione.

Ma, come dicevamo, la vera novità non consiste solo in questo. Abbiamo fatto di più, realizzando un software informatico di archiviazione e analisi di questo materiale. Una vera rivoluzione copernicana in un mondo, quello sindacale, forse troppo spesso tacciato di immobilismo e di propensione al conservatorismo. Ai più questa affermazione può apparire presuntuosa, ma la sosteniamo in virtù di un progetto ambizioso che qui vi presentiamo.

Si tratta, in estrema sintesi, della scomposizione e digitalizzazione di un primo campione di circa 200 tra i principali contratti di secondo livello, che abbiamo selezionato a partire dal nostro

archivio, in oltre 6.000 clausole contrattuali, tra loro connesse, che permetterà di ricercare i singoli aspetti di interesse, estrapolarli e confrontarli con le altre sezioni dello stesso contratto, con tutti gli accordi presenti nell'archivio e con il Ccnl di riferimento: ecco cos'è **“DIGIT@UIL”**.

Un lavoro che è costato fatica e che è solo ai suoi albori ma le cui applicazioni e utilizzi sono a dir poco molteplici. Dal semplice studio, all'analisi comparata, passando per l'ausilio tecnico, per approdare a una vera e propria enciclopedia contrattuale. Sì, perché non ci siamo limitati a scomporre in clausole i contratti, ma abbiamo anche voluto trascriverle, spiegarle e armonizzarle.

Infatti, attraverso l'archivio digitale Uil, sarà possibile in tempo reale ricercare nei diversi contratti gli aspetti che più interessano e che possono essere utili sia a chi ha deciso di studiare e approfondire questa materia sia a chi quotidianamente si trova ad affrontare la complessa arte della contrattazione, la quale rappresenta e rappresenterà sempre di più il cuore pulsante dell'azione sindacale.

Resta da rispondere a un'ultima domanda prima di procedere con la descrizione del progetto: come questa applicazione può incoraggiare la pratica della contrattazione decentrata. Ebbene, scorrendo il nostro archivio si percepirà fin dai primi “clic” quante e quali soluzioni ai più disparati problemi la libera negoziazione è riuscita a concepire. Si vedrà come le relazioni tra le parti sono un valore in sé, poiché l'insieme dei contributi di ciascuno è sempre più della semplice somma tra di essi. Si noterà, infine, che in azienda agiscono “persone” prima che lavoratrici e lavoratori e che la contrattazione rappresenta uno snodo fondamentale per migliorare la qualità della loro vita.

Da dove nasce il progetto

Questo strumento s’inserisce in un più ampio progetto di studio e ricerca sulla contrattazione decentrata frutto del lavoro sinergico, iniziato nel 2016, tra il Servizio di Contrattazione e Politiche Settoriali della Uil e il Professor Michele Faioli docente di diritto del lavoro dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”, coadiuvato dal suo team. L’idea è nata osservando la difficoltà che spesso si incontra, non tanto nel reperire i contratti, quanto nel consultarli, comprenderli ed estrapolare da essi i dati più significativi e, allo stesso tempo, dalla volontà di capire per quali motivi la contrattazione di secondo livello copre ancora solo il 30% delle imprese.

SETTORI PRESENTI IN ARCHIVIO (Tabella A)	
<i>Alimentare</i>	<i>Multiservizi e pulimento</i>
<i>Calzature</i>	<i>Occhialeria</i>
<i>Chimico, energia, tessile e gomma plastica</i>	<i>Poste</i>
<i>Comunicazioni</i>	<i>Terziario, distribuzione e servizi</i>
<i>Credito e assicurazioni</i>	<i>Trasporti</i>
<i>Edilizia, cemento e legno</i>	<i>Turismo</i>
<i>Metalmeccanico</i>	<i>Vetro</i>

Da qui, più di un anno fa, la Uil ha deciso di raccogliere e sistematizzare per la prima volta e senza un archivio preesistente, anche attraverso il contributo delle proprie categorie, alcuni tra i principali accordi di secondo livello che sono stati stipulati negli ultimi anni. Questa prima fase di raccolta del materiale ci ha, infine, consentito di poter archiviare oltre settecento accordi tra aziendali e territoriali. Nel farlo abbiamo deciso, al momento, di occuparci solo dei c.d. contratti acquisitivi

senza dedicarci a quelli di tipo difensivo. Questo non vuol dire che in seguito non costituiamo una sezione ad essi dedicata ma, semplicemente, che dovendo partire per l'appunto da zero abbiamo dovuto delimitare il nostro campo d'azione. Ci preme sottolineare, in ogni caso, che si tratta di una banca dati aggiornata che insiste su ben quattordici settori di attività economica (*Tabella A*) e che verrà costantemente monitorata e implementata nel tempo.

Come funziona l'archiviazione digitale

La nostra Web Application si sviluppa su tre livelli logico-funzionali che potranno successivamente anche essere incrementati a seconda delle esigenze. Il primo livello rappresenta la raccolta dati, quindi la costruzione di un archivio ben fornito che consta oggi di oltre 700 accordi aziendali e territoriali del settore privato che interessano il periodo che va dal 2011 al 2017, divisi per settore e facilmente consultabili in formato pdf attraverso diversi motori di ricerca.

Il secondo livello, che possiamo definire intermedio, si occupa della elaborazione di una parte di questi in base ad una logica sistematica, ossia attraverso la loro scomposizione in singole clausole contrattuali, cioè le previsioni normative per ogni singolo argomento, che possono essere poi ricercate ed estrapolate attraverso una serie di criteri da noi prefissati.

Infine vi è l'interfaccia utente dell'applicazione che mostra e rende fruibile tutto ciò che è presente nel database rendendone, appunto, interattivi i contenuti.

Qualche nota tecnica

Il software è stato creato in tecnologia "asp.dot.net", basato su un database SQL e progettato in modalità scalabile al fine di permettere ulteriori future implementazioni, sia di contenuto che di funzioni. I database sono su un server a cui si accede con una connessione internet o intranet, i dati si raggiungono tramite un semplice browser anche device, quindi smartphone o tablet.

Nella applicazione saranno presenti delle pagine pubbliche, visibili a tutti gli utenti, e delle pagine private accessibili solo ai possessori di password fornita dalla UIL.

La ricerca del contratto a cui si è interessati avverrà nella home, in cui oltre ad una ricerca libera per ragione sociale dell'azienda, vi sono le barre di ricerca per CCNL di riferimento, per area tematica con cui è stato analizzato l'accordo e per parti firmatarie.

I contratti digitalizzati

La vera novità del nostro progetto è appunto la costruzione di una banca dati digitale della contrattazione di secondo livello. Il lavoro di analisi e studio si è concentrato inizialmente su circa 6.000 clausole presenti in oltre 200 accordi aziendali, firmati unitariamente da Cgil, Cisl e Uil tra il 2014 e il 2017 (Tabelle B e C). La maggior parte sono accordi di grandi gruppi industriali, ma non per questo abbiamo evitato di affrontare anche quelli che riguardano singole unità produttive o piccole realtà aziendali. Va, inoltre, chiarito che in questa prima fase abbiamo deciso di non analizzare i contratti territoriali, seppur presenti nel nostro archivio generale. Anche in questo caso ci proponiamo di costruire in seguito una sezione *ad hoc* dedicata a questa specifica fattispecie contrattuale. Questo soprattutto perché, data la conformazione delle imprese italiane, che si caratterizza per una stragrande maggioranza di aziende piccole e piccolissime, riteniamo di straordinaria importanza sviluppare il più possibile anche la contrattazione territoriale perché solo così potremo raggiungere la totale copertura di tutto il territorio nazionale.

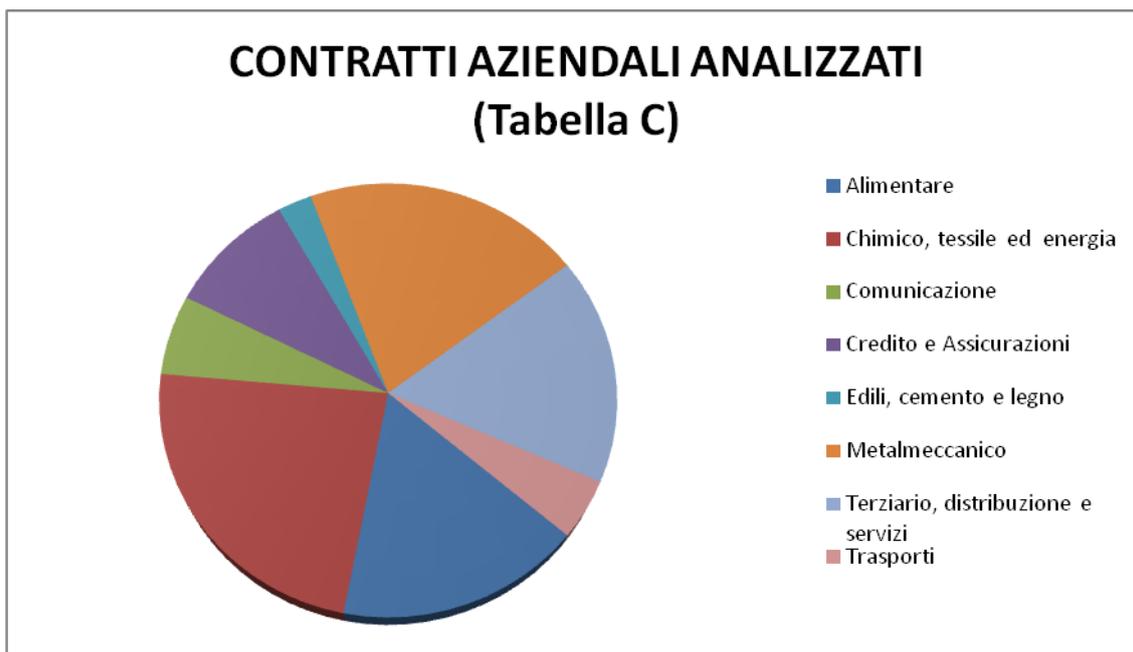
Passando ai contenuti del nostro studio, abbiamo pensato di realizzare uno schema di analisi omogeneo che permetta di fare confronti immediati tra i contenuti dei diversi accordi, suddividendo gli stessi in delle macro aree fisse, o meglio definite delle “Aree tematiche”:

- **relazioni industriali;**
- **appalti;**
- **mercato del lavoro;**
- **organizzazione del lavoro – orario;**
- **welfare – diritti e tutele;**
- **formazione- professionalità;**
- **ambiente, salute e sicurezza;**
- **istituti economici;**
- **salario di produttività.**

Consapevoli, però, che la contrattazione non segue uno schema identico per ogni categoria e settore produttivo, ma è il risultato di diverse variabili che s’incrociano nella struttura aziendale e nei rapporti sindacali che in essa si sono costruiti con il tempo, all'interno delle tematiche individuate si è tentato di rintracciare specifici ambiti di interesse e contesti di approfondimento: le “clausole

contrattuali”. Questo per rendere l’applicazione utile sia a chi già sa esattamente ciò che vuole trovare, sia a chi invece è alla ricerca di un’informazione, ma non conosce il percorso per raggiungerla.

CONTRATTI AZIENDALI ANALIZZATI PER SETTORE (Tabella B)	
Alimentare	34
Chimico, tessile ed energia	47
Comunicazioni	12
Credito e Assicurazioni	19
Edilizia, cemento e legno	5
Metalmeccanico	41
Terziario, distribuzione e servizi	34
Trasporti	9

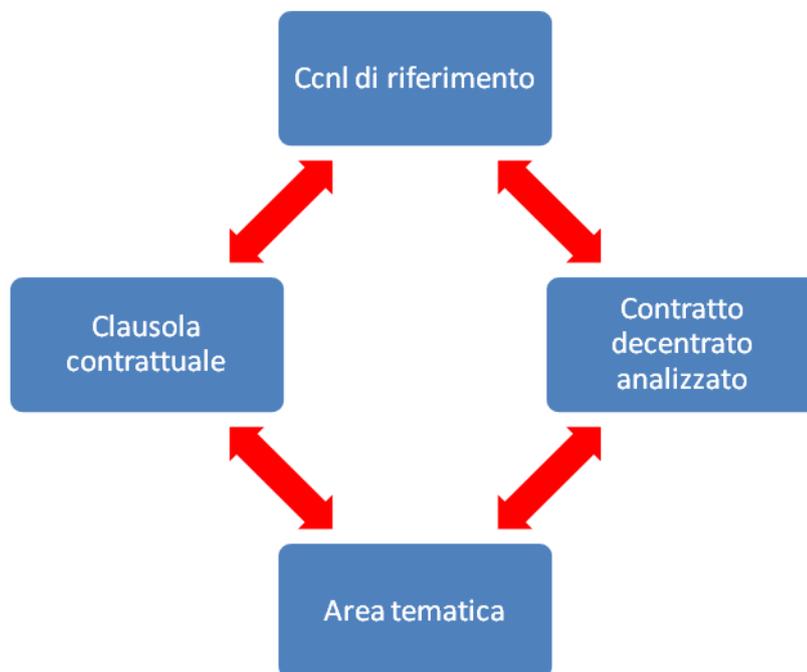


Per facilitare ancor di più tutto questo, abbiamo pensato all'aggiunta di TAG cioè di parole chiave, di termini associati alle informazioni riassunte degli accordi in ciascuna area tematica e “clausola contrattuale” che renderanno possibile ricercare gli aspetti che più si desiderano nell'intero database.

Infatti cliccando sopra il TAG è possibile visualizzare rapidamente solo il contenuto a cui la parola o le parole fanno riferimento, senza dover visualizzare l'analisi dell'intero contratto.

Lo studio effettuato ha inoltre messo in relazione il contenuto del contratto preso in esame con le norme del CCNL di riferimento, in modo da consentire sempre all'utilizzatore di usufruire dell'intera cornice normativa nella quale quel contratto si inserisce.

Semplificando, le informazioni sono state così analizzate e suddivise:



Come abbiamo provato ad evidenziare con questo schema, la logica informatica che è alla base di DIGIT@UIL permette sempre all'utilizzatore di trovare le connessioni tra Ccnl, contratto decentrato, area tematica e clausola contrattuale. Questo vuol dire che ogni qual volta si vorrà ricercare, ad esempio, una singola clausola essa rimanderà in modo immediato all'area tematica dalla quale è stata estratta, al contratto di secondo livello analizzato e al Ccnl di riferimento. E questo procedimento è vero da qualsivoglia informazione si decidesse di partire.

Cosa si può ricercare: “Aree tematiche” e “Clausole contrattuali”

Nello specifico, attraverso il nostro archivio digitale, sarà possibile ricercare le diverse tematiche affrontate nei contratti decentrati analizzati. Abbiamo, infatti, scomposto gli accordi per renderli fruibili non solo nel loro insieme ma anche in modo da poter rispondere alle specifiche esigenze dell'utente (*Tabella D*). Tali Aree tematiche sono:

AREE TEMATICHE (Tabella D)
Relazioni industriali
Appalti e terziazioni
Mercato del lavoro e livelli occupazionali
Organizzazione del lavoro – Orari
Welfare – Diritti e tutele
Formazione – Professionalità
Ambiente, salute e sicurezza
Istituti economici
Salario di produttività

Si tratta, come si può vedere dalla tabella, di nove “**Aree tematiche**” che provano a riassumere gli aspetti generali, potremmo anche dire “capitoli” che sono solitamente affrontati nei singoli accordi. Al di sotto di alcune di queste, abbiamo individuato oltre cento “**Clausole contrattuali**” che rappresentano, invece, i singoli aspetti particolari previsti dai contratti di secondo livello analizzati.

Relazioni industriali

Informativa nazionale - Informativa regionale - Informativa aziendale - Informativa territoriale - Comitato aziendale europeo - Agibilità sindacali/diritti sindacali (dotazione RSU) 12 - Comitati paritetici-Commissioni paritetiche - Coordinamento nazionale RSU – RSU - Esecutivo coordinamento nazionale - Sistema di coordinamento di gruppo - Formazione sindacale - Commissione tecnica - Comitato di governance – Osservatorio - Codice etico - Codice di condotta- Piano industriale - Delegazione ristretta - Partecipazione

Mercato del lavoro e livelli occupazionali

Assunzioni a tempo indeterminato - Contratti a tempo determinato – Somministrazione - Gestione turnover – Apprendistato - Quote per disabili – Stage - Contratti di solidarietà – Part time

Organizzazione del lavoro – Orari

Orario - – Pause – Turni – Ferie – Flessibilità - PAR - Permessi non retribuiti - Permessi retribuiti – Reperibilità - Permessi orari per studio - Permessi per ossigenazione - Banca ore – Telelavoro - Smart working – Aspettative - Lavoro straordinario - Ex festività - Festività e chiusure collettive – ROL – Trasferimenti – Lavoro notturno – Riposi - Time

Welfare – Diritti e tutele

Assistenza sanitaria integrativa - Previdenza complementare - Permessi retribuiti per malattia dei figli - Congedi parentali - Asili nido – Trasporti – CRAL - Sostegno allo studio, borse di studio - Banca ore etica - Part-time post partum - Pari opportunità - Bilanciamento vita lavoro - Permessi per gravi infermità, decessi, gravi motivi familiari - Assicurazione vita - Flexible benefit - Spese carburante - Permessi retribuiti per visita specialistica - Permessi retribuiti per inserimento figli nido scuola materna - Buoni pasto - Permessi nascita figlio - Permessi retribuiti paternità - Permessi volontariato - Fondo socio culturale - Congedo matrimoniale - Contributo per acquisto libri scolastici - Vaccini gratuiti - Alternanza generazionale - Cure termali – Misure per i lavoratori migranti - Vendite prodotti aziendali ai dipendenti - Soggiorni estivi per i figli dei dipendenti – Microcredito - Flessibilità entrata/uscita - Avviso raggiungimento comparto - Attività ricreative - Prestito aziendale - Coppie di fatto - Donazione per lutto - Conservazione posto lavoro - Buono nascita figlio - Alloggi locazione - Contributo mutuo - Turni genitori

Formazione - Professionalità

Formazione – Polivalenza – Competenze - Mansioni /inquadramento professionale

Istituti economici

Indennità di trasferta - Maggiorazioni turni - Maggiorazioni domenicali e festivi - Magg. Notturmo e straordinario - Anticipo Tfr – Malattia - Indennità di disponibilità - Indennità pista collaudatori - Indennità vacanza contrattuale - 14° mensilità - Una tantum - Integrazione maternità - Salario d'ingresso - Rimborsi chilometrici - Indennità orario serale - Elemento retributivo aziendale - Gettone manifestazioni - Specifica indennità aggiuntiva - Gettone sabato officina - Indennità allarme notturno - Indennità di funzione - Indennità antincendio

Salario di produttività

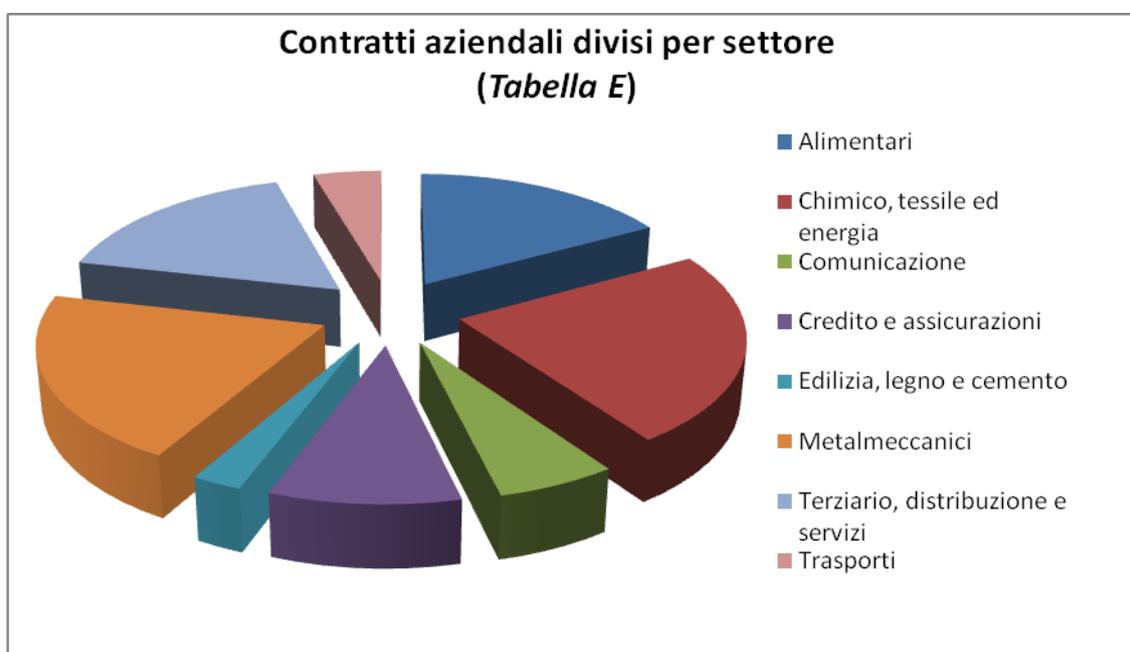
Premio per obiettivi - Premio di produttività - Premio di risultato - Premio esperienza - Premio di partecipazione - PAV premio annuale variabile - Premio presenza - Premio aziendale consolidato - Premio aziendale sociale – Premio riduzione infortuni – Ex premio aziendale – Premio di compartecipazione – Premio feriale – Premio di risultato per lavoratori somministrati – Premio di team

Primi risultati conseguiti

Ai fini dell'analisi abbiamo estrapolato una base omogenea di dati utilizzando contratti aziendali provenienti da 8 settori di attività economica convenzionalmente da noi definiti (*Tabella E*).

Nel dettaglio, la maggioranza degli accordi sui quali ci siamo concentrati insistono su quattro settori: metalmeccanico, alimentare, chimico e terziario.

Si tratta però, di una selezione puramente quantitativa che non inficia, quindi, la qualità degli accordi siglati negli altri comparti. D'altro canto essendo la prima elaborazione non ci è possibile fare riferimento a uno storico consolidato e, di conseguenza, non possiamo studiare i trend di crescita delle diverse fattispecie prese ad oggetto.

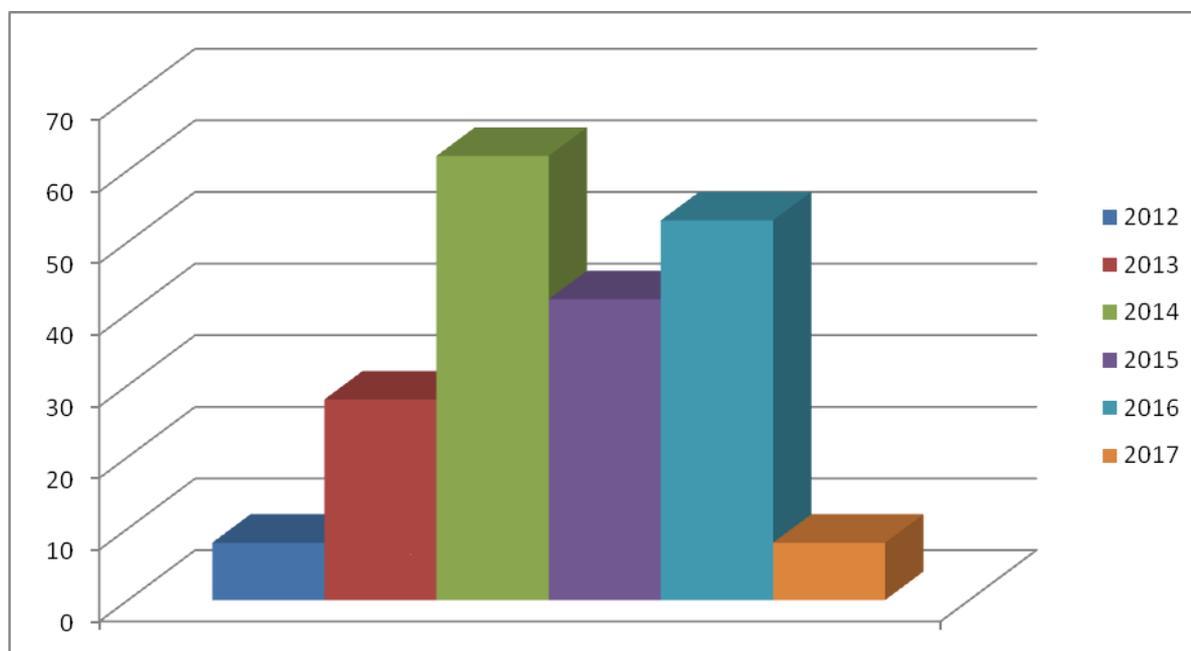


Dal punto di vista temporale, è interessante notare il periodo di vigenza di questi contratti.

Il seguente grafico mostra, infatti, che il picco massimo si riscontra nel 2014 e, considerando la vigenza di norma triennale di questi accordi¹, questo significa che buona parte degli accordi analizzati andrà in scadenza a fine 2017 (*Tabella F*). Ciò ci permette di affermare che i dati importati nel sistema sono per la stragrande maggioranza attuali e, al momento, le clausole sono effettivamente operanti nelle aziende.

¹ Fanno eccezione i contratti afferenti all'industria alimentare che, in base alla seconda nota a verbale del Ccnl 5 febbraio 2016, se sottoscritti tra il 1.12.2015 e il 31.12. 2017 godranno di una ultravigenza di 12 mesi.

Tabella F



Nel merito, dall'analisi emerge che tra le tematiche che abbiamo maggiormente riscontrato negli accordi ci sono il **salario di produttività** (72%²), le **relazioni industriali** (68%), il **welfare** (59%) e l'**organizzazione del lavoro** (56%).

Ciò indica, a nostro avviso, chiaramente quali sono gli ambiti di maggior incidenza della contrattazione decentrata (*Tabella G*). In essa, si determinano in primo luogo i meccanismi e le pratiche attraverso le quali i lavoratori e le loro rappresentanze dialogano con la direzione aziendale, in vista di concordare in maniera efficace le modalità di organizzazione del lavoro da adottare. Da questo intreccio tra relazioni industriali e organizzazione del lavoro emerge la diversità dei meccanismi di produzione presenti in Italia. Essi risultano difficilmente omologabili: possiamo affermare che quasi ogni impresa ha una modalità precipua di gestire la propria organizzazione interna.

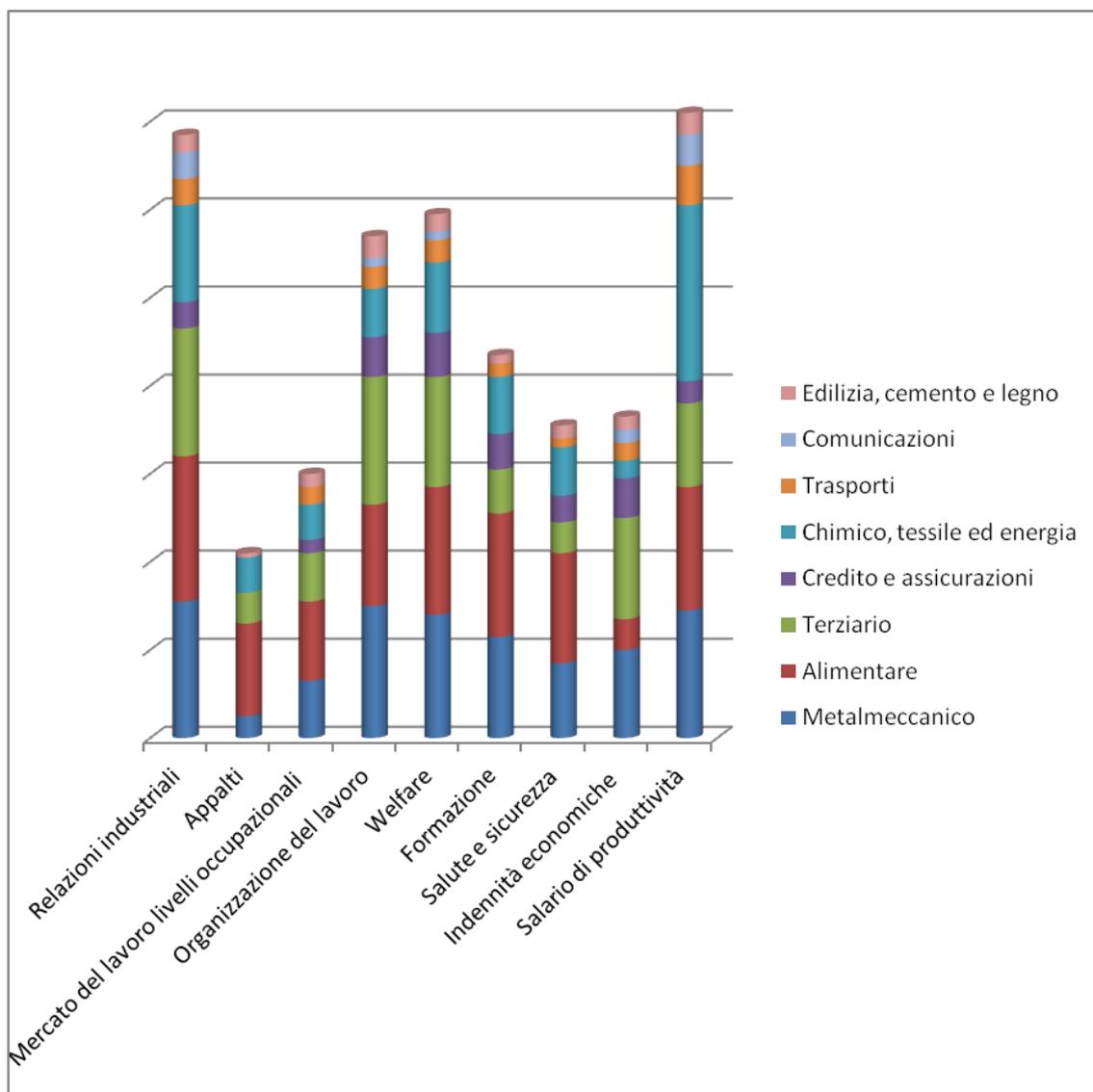
Emerge altresì che in alcuni ambiti, come la formazione e la salute e sicurezza, ci sono ancora troppe zone d'ombra. Occorrerebbe, di conseguenza, aumentare l'impatto della contrattazione decentrata su queste materie.

² Sia sul welfare che sul salario di produttività svolgeremo di seguito due brevi focus dedicati.

Incidenza Aree tematiche su contratti analizzati <i>(Tabella G)</i>	
<i>Salario di produttività</i>	72%
<i>Relazioni industriali</i>	68%
<i>Welfare – Diritti e tutele</i>	59%
<i>Organizzazione del lavoro - Orario</i>	56%
<i>Formazione - Professionalità</i>	43%
<i>Ambiente, salute e sicurezza</i>	35%
<i>Istituti economici</i>	36%
<i>Mercato del lavoro e livelli occupazionali</i>	29%
<i>Appalti</i>	20%

Nel grafico seguente (*Tabella H*), abbiamo evidenziato come nei singoli settori di attività economica gli accordi insistono su quelle che noi abbiamo definito “macro aree”. Si nota fin da subito che, a prescindere dalla quantità degli accordi analizzati, sussiste una proporzione evidente tra i diversi comparti.

Tabella H



Focus “salario di produttività”

Come abbiamo appena visto oltre il **72%** dei contratti analizzati prevedono la definizione di un salario di produttività. In quest’ottica, è bene ricordare che con la legge 208 del 2015 è stata reintrodotta la detassazione dei premi legati ad obiettivi ed è chiaro che questo ha inciso positivamente. Proprio perché si tratta di un argomento quanto mai attuale abbiamo deciso di affrontare nel dettaglio questa tematica attraverso una analisi di tutte le clausole presenti negli accordi (Tabella I).

Tabella I³

SALARIO DI PRODUTTIVÁ	ALI	MET	C.T.E	TER	COM	TRA	CRE	EDI
Premio per obiettivi	64%		2%			12%		20%
Premio di partecipazione	18%	7%	33%	8%				
Premio di risultato	11%	66%	33%	23%	80%	55%		
Premio annuale variabile PAV	10%		5%	8%			12%	80%
Premio variabile	7%	2%	3%	8%				
Premio riduzione infortuni		3%						
Ex premio aziendale		2%		8%			22%	
Premio esperienza/anzianità		6%					11%	
Premio di compartecipazione		2%	2%					
Premio di produttività		3%	14%	19%	10%	22	44%	
Premio di qualità		2%	2%	7%				
Premio feriale		2%						
Premio presenza		3%				11%		
Premio di prestazione/rendimento			2%	8%				
Premio di risultato per lavoratori somministrati			2%					
Premio di team		2%						
Premio di produzione			2%	5%	10%			
Premio di efficienza				4%				
Premio soddisfazione cliente				4%				
Premio sociale aziendale							11%	

³ Per motivi grafici abbiamo utilizzato, nella Tabella I, le seguenti abbreviazioni: ALI= Alimentare; MET= Metalmeccanico; C.T.E.= Chimico, Tessile ed Energia; TER= Terziario, distribuzione e servizi; COM= Comunicazione; TRA= Trasporti, CRE= Credito e assicurazioni; EDI= Edilizia, cemento e legno.

Interessante, innanzitutto, osservare come il salario di produttività assume denominazioni diverse a seconda dei settori: quello che negli alimentaristi è, per esempio, il “premio per obiettivi”, diviene “premio di risultato” nei metalmeccanici e nei chimici.

Ciò che è importante sottolineare è, però, il superamento ormai quasi completo dei vecchi premi fissi in favore di quelli variabili.

D’altro canto questo sta a significare la maturità della contrattazione decentrata che, oltre i vecchi schemi, sempre più sta recependo la necessità di incrementare la produttività aziendale. Basti pensare che negli alimentaristi i premi variabili coprono il 100% dei casi, percentuale sfiorata dai chimici e che vede non molto distanti i metalmeccanici e i contratti afferenti al terziario.

Focus welfare

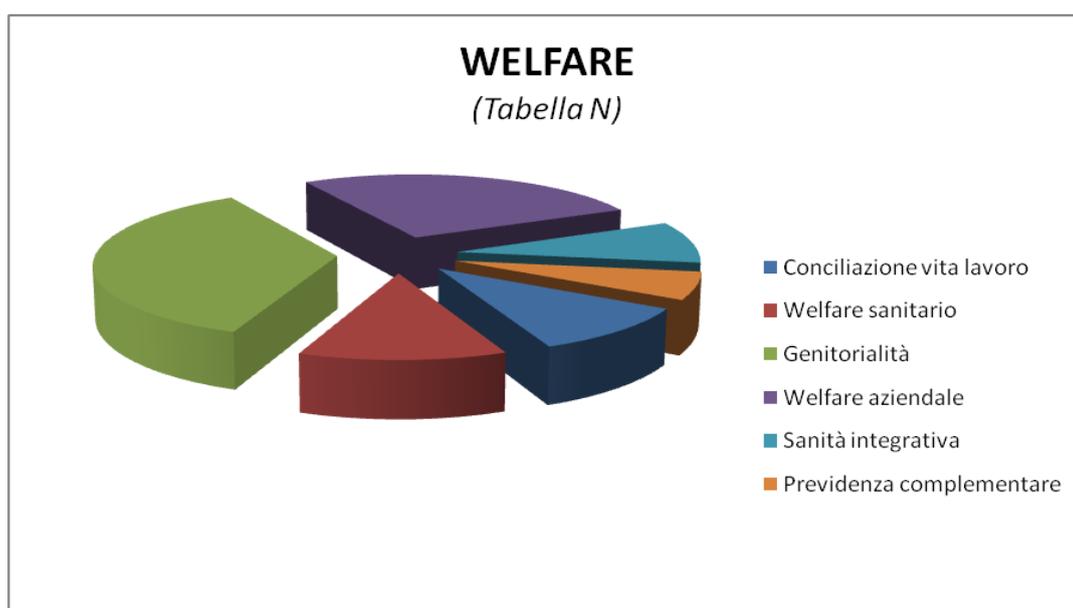
Direttamente connessa alla tematica precedente nei contratti analizzati grande spazio occupano le misure di welfare e, cioè, di quelle prestazioni garantite dall’azienda, ed erogate in esecuzione di contratti di secondo livello, utili a dare risposte dirette alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Per facilitare l’analisi di questi dati, visto il numero rilevante delle “clausole contrattuali⁴” (circa 50) afferenti a questa “area tematica”, abbiamo voluto scomporre come segue questo ambito (*Tabella L*), consapevoli della difficoltà di tale operazione e, soprattutto, dei confini spesso volte labili che separano le diverse previsioni:

⁴ Per motivi di studio anche le stesse “clausole contrattuali” sono state accorpate e semplificate.

WELFARE <i>(Tabella L)</i>	
Conciliazione vita-lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • banca ore etica • permessi per attività di volontariato • pari opportunità
Tutela della salute	<ul style="list-style-type: none"> • permessi per gravi infermità, decessi e gravi motivi familiari; • permessi retribuiti per visita specialistica; • cure termali e fisioterapiche
Genitorialità	<ul style="list-style-type: none"> • permessi per malattia, visite pediatriche figli • flessibilità oraria- entrata/uscita • congedo matrimoniale • coppie di fatto • congedi parentali • permessi per nascita/adozione figlio • permessi al padre per la nascita/adozione del figlio • convenzioni per asili nido • permessi per inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna • soggiorni estivi per figli dei dipendenti • contributo per acquisto testi scolastici • percorsi di reinserimento al lavoro delle lavoratrici madri • part time per esigenze familiari
Welfare aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • flexible benefit e voucher • contributo per mutuo • sostegno allo studio • seconda anticipazione Tfr • convenzioni per trasporti • cral • spese carburante • prestito aziendale • lavaggio abiti da lavoro • fondo socio culturale
Sanità integrativa	
Previdenza integrativa	

In base a questa ripartizione abbiamo constatato che, del **59%** dei contratti analizzati che si occupano di welfare, il **10%** contiene misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; il **12%** si interessano di misure volte alla tutela della salute (percentuale che se sommata a quella afferente alla sanità integrativa supera il **20%**); ben il **35%** contengono norme sulla genitorialità mentre solo l'**8%** si occupa di previdenza complementare (*Tabella M e N*). Infine, misure di welfare aziendale, in termini generali, si ritrovano nel **26%** dei casi analizzati.

WELFARE (Tabella M)	
Genitorialità	35%
Welfare aziendale	26%
Tutela della salute	12%
Conciliazione vita lavoro	10%
Sanità integrativa	9%
Previdenza integrativa	8%



Proprio a partire dalla loro **importanza**, evidenziata anche delle percentuali di cui sopra, di seguito entriamo nel merito delle clausole che abbiamo attribuito alla genitorialità e al welfare aziendale (Tabelle O e P):

GENITORIALITÀ <i>(Tabella O)</i>	
Part-time post partum e per esigenze familiari	19%
Permessi per malattia e visite pediatriche figli	15%
Permessi per inserimento dei figli all'asilo nido, scuola materna	14%
Congedi parentali	12%
Permessi per nascita/adozione figlio	11%
Flessibilità entrata/uscita	7%
Convenzioni asilo nido	6%
Permessi al padre per nascita/adozione figlio	4%
Percorsi di reinserimento al lavoro delle lavoratrici madri	3%
Congedo matrimoniale	3%
Coppie di fatto	2%
Buono nascita figlio	1%
Soggiorni estivi per i figli dei dipendenti	1%
Aspettative post maternità	1%
Permessi laurea figlio	1%

Come si può vedere dalla tabella, tra i contratti analizzati nei quali sono presenti misure volte alla promozione della genitorialità, le clausole più frequenti riguardano i permessi per malattie e visite pediatriche dei figli, i congedi parentali, i permessi per l’inserimento dei figli alla scuola materna e all’asilo nido nonché quelli per la nascita e/o adozione.

Emerge poi che ben un contratto su cinque prevede la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di natalità o di specifiche esigenze familiari.

Va detto, inoltre, che si tratta di misure che sono tutte da considerarsi *in melius* rispetto alla legge e che quindi dimostrano la sempre maggiore attenzione delle Parti nei confronti di queste tematiche.

Sicuramente abbiamo registrato un importante interesse da parte della contrattazione nei confronti di queste tematiche: qualcosa è stato fatto, ma molto c’è ancora da fare.

In un Paese con un basso tasso di natalità riteniamo, infatti, che il sostegno alla genitorialità condivisa debba divenire sempre di più un elemento chiave non solo dell’azione sindacale ma anche di quella politica.

Da quest’ultimo punto di vista, riteniamo fondamentale operare una riforma dell’attuale sistema pubblico di incentivi, che superando il regime dei “bonus”, sia in grado attraverso la produzione di un Testo Unico sulla Genitorialità di rendere strutturali quei diritti che ad oggi risultano, purtroppo, ancora incerti e, di conseguenza, spesse volte inefficaci.

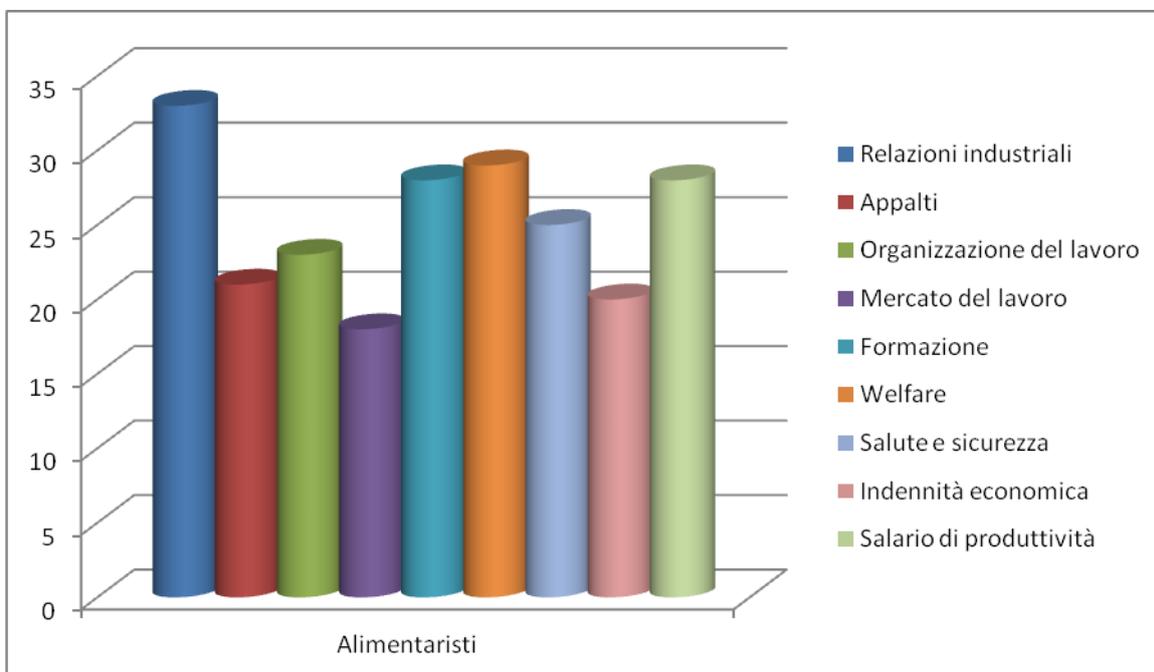
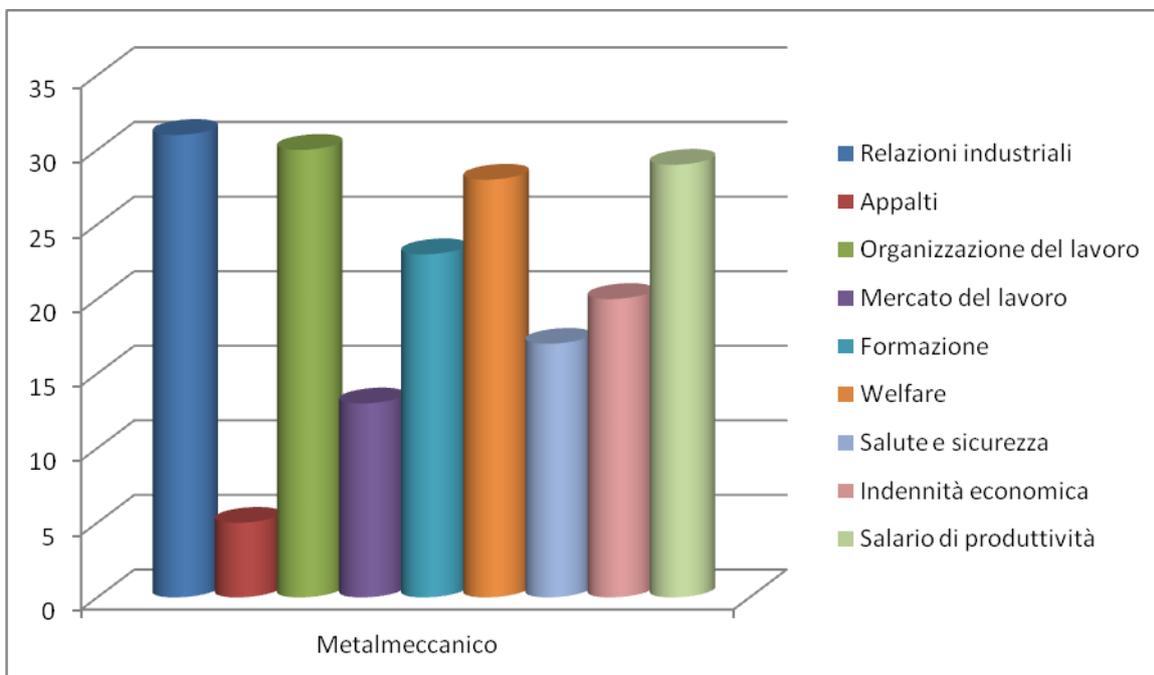
Altra tematica di particolare rilevanza è quella relativa al welfare aziendale. Infatti sempre di più, anche grazie alle modifiche apportate dal legislatore all’art.51 del TUIR, nei contratti si fa ricorso a questo tipo di prestazioni.

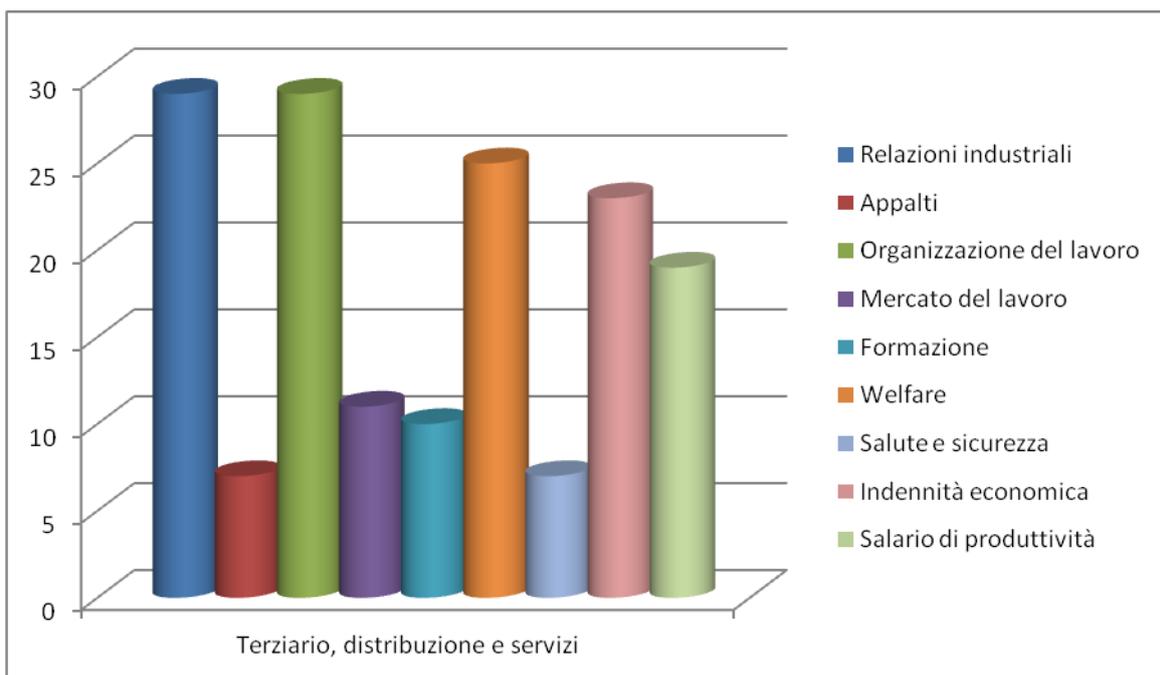
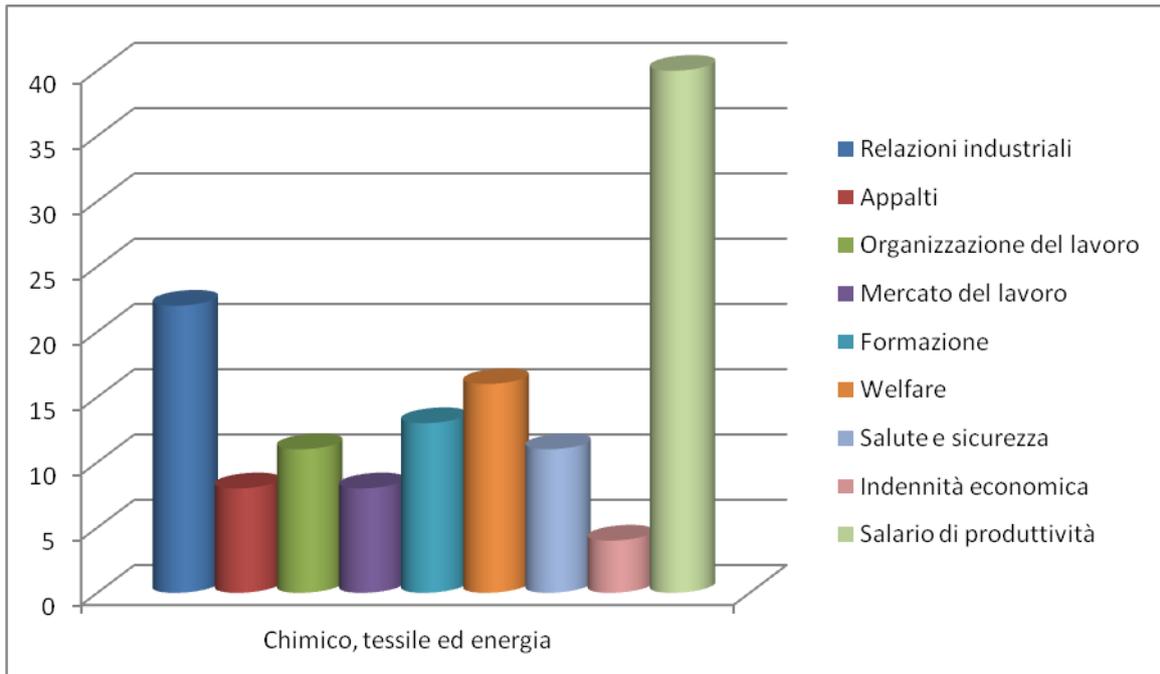
Vediamole nel dettaglio:

WELFARE AZIENDALE (Tabella P)	
Buoni pasto	33%
Flexible benefit	23%
Sostegno allo studio	17%
Convenzioni per trasporti/spese carburante	8%
Prestito aziendale e mutuo	7%
Cral	5%
Alloggi in locazione	2%
Sconti ai dipendenti	4%
Contributo acquisto libri scolastici	0,50%
Seconda anticipazione Tfr	0,50%

È interessante, a nostro avviso, notare come in questa tabella emerga che le misure di welfare aziendale si concentrano in larga parte su tre aspetti: **flexible benefit, buoni pasto e sostegno allo studio**. Senza voler entrare nel merito della questioni, tenuta ferma la necessità di favorire sempre quelle prestazioni che hanno una maggiore rilevanza sociale, preme qui sottolineare che è sempre più sentita negli accordi la necessità di compensare le carenze del *welfare state* con quello di origine privatistica. È chiaro che in quest'ottica andrebbe ricercato il punto di equilibrio tra i due, considerando che i valori erogati attraverso le prestazioni di welfare non incidono nel computo del reddito da lavoro dipendente (art. 51, TUIR) e, di conseguenza, non rientrano nella base di calcolo dei contributi pensionistici così come in quella per la misurazione del Tfr.

Focus settoriali





CONCLUSIONI

Sfogliando le pagine di questa breve prima analisi che abbiamo svolto sulla base di quanto contenuto in **DIGIT@UIL** una constatazione ci appare evidente: la contrattazione collettiva costituisce un elemento imprescindibile per migliorare, da tutti i punti di vista, le condizioni di lavoro. Infatti, entrando nel merito degli accordi aziendali, abbiamo potuto vedere come essi spazino dalle relazioni industriali, all'organizzazione del lavoro, alla formazione, agli appalti, passando per il welfare e per il salario di produttività. Sempre più chi si appresta a svolgere un ruolo di rappresentanza dovrà, di conseguenza, aver maturato quelle conoscenze e quelle capacità atte a metterlo in condizione di ricercare le specifiche soluzioni ai determinati problemi che si troverà ad affrontare nelle diverse realtà nelle quali dovrà operare. Ma se, come questo lavoro conferma, la contrattazione di secondo livello rappresenta un valore e ricopre un ruolo fondamentale nel mondo del lavoro allora ancora più importante risulta la necessità di estenderla su tutto il territorio nazionale. Non a caso abbiamo voluto intitolare il convegno nel quale abbiamo presentato questo lavoro: *Contrattazione 4.0 - innovazione e tecnologia per negoziare in tutte le imprese*.

Allo stesso modo, non è casuale che anche l'accordo unitario Cgil, Cisl e Uil del 14 gennaio 2016, nel dedicare ampio spazio alla contrattazione decentrata, si soffermi sulla necessità di estendere qualitativamente e quantitativamente la contrattazione di secondo livello nel nostro Paese.

Se pur è vero che la legge di stabilità 2016 prima, la legge di Bilancio 2017 poi, e, da ultimo, il decreto legislativo n.50, hanno reintrodotta la detassazione dei salari di produttività, agevolato la diffusione di forme di welfare aziendale e, infine, riproposto la decontribuzione: non si può di certo affermare, infatti, che siamo in presenza di una implementazione massiccia della contrattazione decentrata. È quindi fondamentale avviare un percorso di riflessione per addivenire a soluzioni condivise in grado di offrire strumenti utili a conseguire pienamente questo obiettivo.

Come dicevamo all'inizio del nostro elaborato la via maestra per conseguire tale risultato è conoscere in modo efficiente lo stato dell'arte della contrattazione in Italia. Allora, sulla base del campione da noi analizzato, possiamo affermare che su alcuni temi molto è già stato fatto ma altrettanto resta ancora da fare. Pensiamo alle relazioni sindacali che sempre più dovranno assumere una connotazione partecipativa che, purtroppo, ancora è carente. Allo stesso modo non si può dire che la libera negoziazione tra le parti non abbia trovato soluzioni ottimali per la gestione degli orari di lavoro così come per la definizione dei rapporti di lavoro in un'ottica di "buona flessibilità" (smart working, telelavoro ecc...).

Altrettanto possiamo affermare per quanto riguarda il salario di produttività che assumendo in modo massiccio una connotazione variabile, sempre più viene legato al reale raggiungimento di obiettivi. Su altre materie ancora molto rimane invece da fare. Pensiamo alla formazione e alle competenze che, presenti in meno della metà degli accordi analizzati, deve rappresentare per noi un elemento di svolta proprio per consentire, come dicevamo, di sfruttare al meglio le nuove potenzialità insite nell'avvento di Industria 4.0.

In altri casi, infine, è fondamentale regolare ed indirizzare al meglio le possibilità offerte dalla negoziazione, come nel caso del welfare.

È necessario ragionare, infatti, quale welfare la contrattazione collettiva deve privilegiare. Tra le multiformi e variegate possibilità che il Tuir affida alla negoziazione è auspicabile prediligere quelle prestazioni che, come la previdenza complementare e la sanità integrativa, hanno una ricaduta sociale rilevante. In quest'ottica è altrettanto preferibile prevedere benefit che vadano incontro ai bisogni essenziali delle lavoratrici e dei lavoratori facilitando la conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro, tutelando le situazioni di non autosufficienza e di senilità dei familiari a carico, da un lato, e dall'altro premiando la formazione e l'istruzione.

È altrettanto vero, però, che bisogna tenere sempre distinti gli ambiti e le misure di Welfare State da quelli che possono rientrare nel welfare privatistico. Non si può, infatti, pensare di sostituire l'uno con l'altro, soprattutto se si tiene presente l'attuale copertura della contrattazione aziendale e territoriale in Italia. È, quindi, essenziale che il welfare contrattuale continui ad essere integrativo a quello generale.

Questo vuol dire, anche, ricercare, nell'ottica di offrire al Paese una politica salariale espansiva, il giusto equilibrio tra retribuzioni premiali economiche e prestazioni di welfare. Questo per diverse ragioni. Innanzitutto, sulle prestazioni di welfare, in quanto non costituiscono reddito, non è dovuta la contribuzione previdenziale e questo andrà ad influire sulle future pensioni delle lavoratrici e dei lavoratori. In secondo luogo, sbilanciare troppo i premi verso il welfare priva questi ultimi della libertà di usufruire liberamente di quote eccessive di salario andando, in ultima istanza, a deprimere ulteriormente i consumi.

Nei prossimi anni la Uil continuerà a tenere alta la propria attenzione su questi temi.

DIGIT@UIL rappresenta, e sempre più rappresenterà, lo strumento per farlo al meglio



PROGRAMMA

ore 9.30 Introduzione

Tiziana Bocchi

Segretaria Confederale UIL

ore 10.00 Presentazione archivio digitale

UIL contrattazione di secondo livello

*a cura del Servizio Contrattazione Privata
e Politiche Settoriali UIL*

ore 10.30 Tavola Rotonda

Modera

Antonio Passaro

Responsabile Ufficio Stampa UIL

Intervengono

On. Giuliano Poletti

Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Prof. Tiziano Treu

*Professore emerito di Diritto del Lavoro,
Università Cattolica di Milano - Presidente del CNEL*

Prof. Marco Leonardi

Consigliere della Presidenza del Consiglio

Prof. Michele Faioli

*Professore di Diritto del Lavoro
dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"*

ore 12.30 Conclusioni

Carmelo Barbagallo

Segretario Generale UIL

Contrattazione 4.0: innovazione e tecnologia per negoziare in tutte le imprese



SEGRETERIA CONVEGNO

Contrattazione Privata e Politiche Settoriali

Tel. 064753216 - 375 - Fax: 064753

E-mail: contrattazione.polsettoriali@uil.it

11 luglio 2017
UIL - Via Lucullo, 6 Roma
Sala Bruno Buozzi