



XVIII CONGRESSO NAZIONALE UIL | 13-14-15 | 10 | 2022

Scheda di presentazione sintetica del Report “Digit@Uil 2020-2021”

1) Premessa: quadro economico-sociale 2020-2021

Il “Report 20-21” di Digit@Uil analizza le modalità attraverso cui la contrattazione collettiva aziendale ha affrontato e governato nell’anno 2020 le problematiche derivanti dalla pandemia da Covid-19 e le relative ricadute organizzative e produttive e, nel 2021, come ha approcciato le sfide negoziali derivanti da una accelerazione delle transizioni ecologica e digitale.

Prima di procedere alla descrizione nel merito dei contenuti del Rapporto è necessaria una preliminare riflessione sul contesto economico e sociale entro cui ci muoviamo.

Lo scoppio della pandemia nel 2020 ha apportato cambiamenti senza precedenti nell’economia globale e nel mercato del lavoro. Le Organizzazioni sindacali sono state chiamate a svolgere un ruolo delicato: quello di tutelare insieme lavoro e salute.

Uno sforzo necessario che, attraverso un percorso di confronto condiviso, ha portato alla sottoscrizione tra le Parti sociali e il Governo, dei Protocolli di marzo e aprile 2020, grazie ai quali è stato possibile garantire la ripartenza sicura nei luoghi di lavoro e la riorganizzazione delle attività produttive, e del Protocollo del 24 Aprile 2021 che ha accompagnato la campagna vaccinale in corso nella primavera dello stesso anno.

A questi Protocolli sono seguiti molti accordi, territoriali e aziendali attuativi, che hanno fatto sperare in una nuova fase di concertazione. Percorso che si è, però, interrotto, da una parte, con l’introduzione, decisa dal Governo unilateralmente senza il coinvolgimento delle Parti Sociali, del Green Pass obbligatorio anche nei luoghi di lavoro e, dall’altra, perché le più generali relazioni con il Governo e le Parti datoriali hanno subito una battuta d’arresto.

Il contesto economico italiano del 2021 si andava nel frattempo caratterizzando per un rimbalzo inaspettatamente vivace. Il tasso di crescita nell'anno in questione si è attestato al 6,5%, dunque molto al di sopra della stima del Governo contenuta nel DEF di aprile (4,5%). Questa crescita, superiore alle aspettative, è stata trainata principalmente dalla manifattura e dall'esplosione del settore edilizio, ma si è tuttavia tradotta a livello occupazionale in un massiccio ricorso ai contratti a tempo determinato.

Per di più, nella seconda parte dell'anno si è manifestata l'impennata dei costi delle materie prime e dei prodotti energetici. Quest'ultimo fattore ha contribuito in pochi mesi a portare l'inflazione italiana ed europea a livelli mai visti dall'introduzione della moneta unica. Ad aprile 2022, infatti, l'inflazione acquisita italiana secondo l'Istat ha raggiunto il 5,2%, mentre i salari sono cresciuti in media intorno allo 0,8%. Una situazione del tutto inaccettabile, che va ad erodere il potere d'acquisto, già debole, delle buste paga delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre, la crescita dei prezzi delle materie prime si è ulteriormente acuita con l'esplosione del conflitto fra Russia e Ucraina, grandi Paesi esportatori di prodotti minerali, energetici, alimentari e siderurgici. Infine, i nuovi estesi lockdown implementati in Cina hanno reso ancora più fosco il quadro di crescita del 2022, crollato dal 4,7% stimato nella Nedef di settembre 2021 al 2,3% ipotizzato recentemente dal Fondo Monetario Internazionale (FMI). Tuttavia, gli ultimi dati Istat hanno fatto registrare un primo lieve calo dell'inflazione, anche grazie alle agevolazioni fiscali introdotte dal Governo per poterne contenere l'impatto sul potere d'acquisto degli italiani, misure che la Uil ha richiesto e sostenuto fin dall'inizio della nuova crisi economica, in virtù delle caratteristiche dell'attuale fenomeno inflattivo.

La spirale inflazionistica in atto, infatti, non è trainata dalla domanda e dalla rincorsa salari/prezzi, ma si lega piuttosto a fattori di offerta.

La crescita dei prezzi è intrinsecamente legata alle trasformazioni del sistema produttivo, dovute alle transizioni digitale ed ecologica, che da un lato hanno provocato l'incremento dei prezzi di prodotti e tecnologie "green", dall'altro hanno reso più scarse (e dunque costose) le risorse fossili, a causa di un livello insufficiente di investimenti a livello mondiale. Parallelamente, la riorganizzazione delle catene di fornitura globale, il reshoring di alcune attività produttive e l'abbandono dei prodotti energetici russi in favore di altri fornitori più costosi, hanno contribuito a rafforzare la dinamica dei prezzi.

2) Osservazioni e proposte della Uil

Tale situazione, dal punto di vista negoziale determina, come già detto, un grave allarme sulla tenuta di valore reale delle retribuzioni. La gran parte dei rinnovi contrattuali conclusi negli ultimi anni rischiano, quindi, di veder vanificato il proprio tentativo di incrementare i salari. E se l'inflazione divenisse strutturale, la Contrattazione Collettiva avrebbe la necessità urgente di adeguarsi al mutato scenario internazionale. Anche perché una dinamica stagnante delle retribuzioni si ripercuoterebbe negativamente sulla domanda interna, e quindi sui consumi, vero e proprio motore alla base della crescita economica del 2021.

2.1) Primo livello Contrattuale

Diviene, quindi, necessario ridiscutere e aggiornare quanto stabilito nel Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018, poiché L'IPCA depurato dai prodotti energetici, in questa fase, non è più un parametro efficace a proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici.

Di conseguenza c'è bisogno che al primo livello il salario regolato dal Ccnl sia determinato sulla base di indicatori che tengano conto delle dinamiche macroeconomiche legate anche alla produttività di settore, e che il Governo predisponga un piano di defiscalizzazione degli aumenti contrattuali.

2.2) Secondo livello Contrattuale

Questa situazione economica complessa rischia di incidere negativamente anche sulla capacità di redistribuire la ricchezza del secondo livello.

L'attuale conflitto rende, infatti, ancora imponderabile a che livello si assesteranno i prezzi, e tale incertezza non aiuta imprese e Organizzazioni sindacali nella predeterminazione di schemi incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione su cui negoziare premi di risultato che possono beneficiare dell'aliquota agevolata al 10% introdotta con l'articolo 1, commi da 182 a 189, legge 208/2015, modificata con le leggi di Bilancio del 2017 e del 2018.

Crediamo sia, invece, necessaria una detassazione totale del premio e l'eliminazione del principio dell'incrementalità dei parametri di cui sopra per ottenere il beneficio fiscale.

Questo per conseguire una maggiore redistribuzione della ricchezza prodotta in azienda e un accrescimento effettivo della capacità di spesa di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Per la Uil la contrattazione di secondo livello rappresenta, e ancor di più dovrà rappresentare 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 a rendere maggiormente competitive le aziende.

Essa, però, non ha finora toccato 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. Anzi, dagli ultimi dati di Aprile del Report del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sui contratti di secondo livello che prevedono Premi di Risultato, se consideriamo il periodo 2017-2021, vedremo, dopo un triennio che supera decisamente i diecimila contratti depositati, considerando che nel 2018 si toccano i 12.099 accordi, il brusco crollo nel 2020: si passa dagli 11.615 contratti dell'anno precedente a 6.784, quasi un dimezzamento.

Anche i dati del 2021, dai quali appare un leggero aumento dei contratti depositati, restano ben al di sotto di quelli pre-Covid. Da questo quadro generale, emerge poi che la contrattazione di secondo livello, fatto salvo per alcune esperienze settoriali territoriali, è esclusivo patrimonio della grande e media impresa, tutto il mondo della piccola e piccolissima impresa resta escluso.

3) Analisi Digit@Uil

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 mediante la conoscenza di essa si potranno ricavare gli strumenti utili, e ormai indispensabili, per dare nuovo slancio a questa pratica.

Il nostro archivio della contrattazione di secondo livello Digit@Uil ospita, al momento, oltre **1.000 accordi** che abbiamo catalogato secondo gli anni di stipula, il CCNL di riferimento e le Parti firmatarie. Lo studio si è concentrato su una selezione di **510 contratti collettivi** aziendali **stipulati da 9 categorie** della UIL e **referiti a 25 CCNL**. Si tratta della scomposizione e digitalizzazione di un primo campione tra i principali contratti di secondo livello di tipo "acquisitivo", che abbiamo suddiviso in **oltre 6.000 clausole**, tra loro connesse, che permetteranno 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.

Dalle analisi svolte emerge un cambiamento evidente della contrattazione aziendale pre-Covid rispetto al biennio 2020-2021 con un prevalente aumento solo dell'area tematica "**organizzazione del lavoro e degli orari**", passata dall'essere negoziata **nel 62%** dei contratti presenti nella banca dati, **al 68% nel biennio 20-21**. Tutte le altre aree tematiche

hanno visto importanti contrazioni: il **“salario di produttività”**, per esempio era presente nel **62%** dei contratti, ed è diminuito **al 17%**; le **“relazioni industriali”** dal **48.5% al 20.6%** (con una maggiore presenza di clausole inerenti alla partecipazione dei lavoratori); la **“formazione e professionalità”** si è abbassata **dal 35% al 22%**; gli **“istituti economici”** si sono ridotti di un terzo **dal 30 al 9%**, il **“mercato del lavoro”** dal **19% all’8.2%**, la tematica degli **“appalti”** è ampiamente trascurata nei contratti del biennio 20-21 passando **dall’11% al 3%** e la clausola **“ambiente, salute e sicurezza”** è calata **dal 26% al 15%**.

Quest’ultimo dato ci deve far riflettere: la difesa della salute e della vita delle persone nei luoghi di lavoro è una priorità di un Paese civile. Secondo gli ultimi dati Inail le denunce di infortunio sul lavoro presentate tra gennaio e marzo sono state 194.106, con un aumento del 50,9% rispetto allo stesso periodo del 2021. La Uil crede fermamente che si debba con urgenza invertire la rotta. L’obiettivo che ci siamo dati per i prossimi anni é quello di raggiungere **#zeromortisullavoro**.

Se per gli accordi stipulati nel 2020 abbiamo potuto procedere con un’indagine particolarmente dettagliata, per quelli del 2021 ci siamo concentrati su un’analisi esclusivamente contenutistica, andando ad individuare *trend e best practices* coerenti con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale previsti nel Pnrr (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). Tra le principali novità che le varie aziende hanno negoziato con le RSU o le RSA vi sono: piani industriali indirizzati verso una nuova conversione ecologica; formazione e turn over generazionale; revisione degli inquadramenti; polivalenza e polifunzionalità alla luce delle nuove competenze digitali, con conseguenti impatti sulle retribuzioni; organizzazione del lavoro, insieme ad una sempre crescente attenzione alla tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; premi di risultato basati sull’efficienza energetica e sulle ore di formazione.

Tuttavia, è necessario sottolineare che si tratta di un orientamento di alcune delle grandi imprese e delle multinazionali, che fatica ad estendersi a tutto l’apparato produttivo del Paese, formato da piccole e piccolissime aziende, in cui -come già anticipato- la contrattazione decentrata incontra tradizionalmente grandi difficoltà di diffusione.

Una nota positiva della dinamica negoziale di questo periodo, che viene ben trattata nel Report, è la capacità che le OO.SS hanno avuto nell’instaurare ex novo valide relazioni industriali in alcune significative aziende della logistica, settore caratterizzato da condizioni di lavoro piuttosto critiche e da difficili relazioni sindacali. La Uil, insieme a Cgil e Cisl, infatti, è riuscita a negoziare un importante Protocollo con Amazon, un contratto aziendale per i

riders di JustEat e un particolare contratto di filiera per i dipendenti delle imprese attive nell'ultimo miglio sempre di Amazon.

4) Conclusioni

I risultati contrattuali che abbiamo rilevato mostrano dove siamo arrivati, ma le questioni che ancora restano in sospeso ribadiscono che questi risultati sono un nuovo punto di partenza.

Due sono le grandi sfide che si aprono: estendere la contrattazione di 2° livello e qualificarla ancora di più affrontando e vincendo i grandi temi dell'innovazione e della partecipazione.

Produttività, benessere lavorativo e redistribuzione della ricchezza sono, inoltre, obiettivi che deve sempre più perseguire la contrattazione di secondo livello. Da questo punto di vista bisognerà anche favorire e ricercare forme di contrattazione territoriale. Se questo obiettivo non verrà raggiunto, allora non potremo mai avere una vera diffusione capillare della contrattazione di secondo livello e il CCNL rimarrà l'unico ombrello normativo e salariale per milioni di lavoratrici e di lavoratori.

Digit@Uil, le cui potenzialità e gli utilizzi sono a dir poco molteplici, rappresenta uno strumento molto utile 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. Sono tanti, dunque, i versanti sui quali dovrà concentrarsi la nostra azione sindacale nei prossimi mesi. E molti i problemi e le sfide da cogliere e vincere.

La Uil continuerà ad investire in questo progetto, migliorandolo ed affinandolo sempre di più. Per farlo è necessario, però, il contributo di tutti e di ciascuno, poiché è solo insieme che si possono raggiungere i risultati più ambiziosi: è proprio questo che, con Digit@uil, ancora una volta, crediamo di aver dimostrato.