

LA
CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA
AZIENDALE
IN TOSCANA
1999 – 2009

RAPPORTO A CURA DI IRES TOSCANA

Settembre 2010

La CGIL toscana ha avviato l'Osservatorio sulla contrattazione aziendale e territoriale di categoria nel 2002.

Inizialmente l'Osservatorio prendeva in esame gli accordi di contrattazione sia integrativa, intesa come migliorativa delle condizioni di lavoro, sia difensiva, relativa perciò a situazioni di crisi e ristrutturazioni. Questa seconda tipologia è stata abbandonata e verrà riattivata a partire dal prossimo anno per gli accordi successivi al 1° gennaio 2008.

Dal 2005 la CGIL Nazionale, d'intesa con le strutture regionali e con quelle nazionali di categoria che avevano condotto esperienze analoghe, ha dato vita a un Osservatorio nazionale sulla contrattazione. La CGIL Toscana ha deciso di far parte di questo progetto ed ha confermato ad IRES Toscana l'incarico di curare l'Osservatorio regionale invitando l'Istituto a riclassificare gli accordi utilizzando la griglia messa a punto per l'Osservatorio Nazionale.

Il sistema, che comprende al momento 11 regioni e tutte le categorie, consente di accedere ai testi di tutti gli accordi presenti nell'Osservatorio e ai brani relativi a ciascuno degli indici della griglia di classificazione. I gestori, inoltre, possono svolgere qualunque tipo di ricerca consentita dal data base.

La possibilità di accedere ai testi selezionando l'argomento prescelto fa ben intendere l'enorme potenzialità di questo strumento ai fini dello sviluppo e della qualificazione della contrattazione. Di questo, tuttavia, sembra non esservi piena consapevolezza nelle strutture dell'organizzazione sindacale. L'Osservatorio toscano, che raccoglie gli accordi stipulati successivamente al 1° gennaio 1999 e inoltrati dalle strutture, ne contiene al momento 905. Un numero significativo, ma sicuramente molto lontano dalla complessiva realtà della contrattazione nella regione, tanto più se si considera il fatto che i 905 accordi riguardano 570 realtà (534 aziendali e 36 territoriali) e che sono inclusi 43 accordi di gruppo stipulati a livello nazionale che coinvolgono unità locali presenti in Toscana.

Le carenze più vistose riguardano la provincia di Massa, dalla quale non è stato inviato alcun accordo, e la Funzione Pubblica, i cui accordi non figurano ancora nell'Osservatorio perché la categoria non ha provveduto alla loro classificazione, cosa indispensabile considerata la specificità della contrattazione integrativa nel settore pubblico.

Anche le valutazioni di ordine qualitativo relative alla frequenza dei vari istituti contrattuali vanno lette alla luce del fatto che gli accordi in esame non costituiscono un campione, ma sono soltanto quelli pervenuti in ragione della sensibilità sull'argomento dimostrata dalle strutture territoriali.

1. Numero degli accordi stipulati ogni anno dal 1999

| 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 92 | 248 | 188 | 129 | 140 | 89 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 905 |

Dagli elementi a disposizione, il biennio 2000-2001 risulta essere il periodo con la più alta concentrazione di accordi (48,2% del totale). Si registra un consistente calo nel 2002, una leggera ripresa nel 2003, e di nuovo una flessione pesante nel 2004. Pur nella parziale attendibilità dei dati, sembra ragionevole collegare il calo del 2004 alla crisi del settore industriale che in quell'anno ha colpito anche la Toscana. Ciò appare tanto più vero se si osserva che tra gli accordi del 2004 figurano alcune decine di intese pre-contrattuali realizzate dai rappresentanti della FIOM legate alle vicende del rinnovo del CCNL.

Dal 2005 in avanti è noto che la contrattazione integrativa ha subito un consistente riflusso, ma i valori in tabella segnalano soprattutto che è completamente venuto meno l'impegno delle strutture nella trasmissione degli accordi.

2. Distribuzione degli accordi per territorio

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| arezzo | 4 | 8 | 7 | 4 | 9 | 4 | | | | | | 36 |
| firenze | 45 | 106 | 56 | 34 | 58 | 14 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 323 |
| grosseto | 2 | 5 | 12 | 7 | 1 | 3 | | | | | | 30 |
| livorno | 7 | 15 | 20 | 14 | 26 | 18 | | 1 | | | | 101 |
| lucca | 2 | 21 | 16 | 8 | 6 | 19 | 4 | | | 1 | | 77 |
| massa | | | | | | | | | | | | |
| pisa | 5 | 5 | 8 | 3 | | 1 | | | | | | 22 |
| pistoia | 3 | 19 | 14 | 9 | 1 | | | | | | | 46 |
| prato | 4 | 6 | 13 | | | 1 | | | | | | 24 |
| siena | 17 | 56 | 39 | 45 | 36 | 27 | | 1 | 1 | 1 | | 223 |
| ar-pt | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| ar-si | | | | | 2 | 1 | | | | | | 3 |
| fi-li-pt | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| fi-ms | | 2 | | | | | | | | | | 2 |
| fi-si | | | | | | 1 | | | | | | 1 |
| regionali | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | | | | | | | 15 |
| | 92 | 248 | 188 | 129 | 140 | 89 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 905 |

Sul piano della distribuzione territoriale, i comprensori di Firenze e Siena hanno da soli oltre il 60% del totale degli accordi registrati. L'ampiezza della struttura produttiva e di servizi presente in questi due territori spiega solo in parte lo scarto che li separa dagli altri, differenziale che trova origine, invece, nel maggiore impegno profuso dalle strutture nella raccolta degli accordi.

3. Distribuzione degli accordi per categoria

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| filcams | 12 | 11 | 11 | 8 | 9 | 3 | | | | | | 54 |
| filcea | 16 | 32 | 17 | 7 | 23 | 6 | | | | | | 101 |
| fillea | 7 | 44 | 33 | 18 | 10 | 5 | | | | | | 117 |
| filt | 4 | 3 | 6 | 4 | 2 | 2 | | | | | | 21 |
| filtea | 22 | 36 | 40 | 17 | 23 | 12 | 3 | 1 | 1 | 1 | | 156 |
| fiom | 20 | 80 | 31 | 10 | 45 | 41 | | 2 | 2 | 1 | | 232 |
| fisac | 2 | 9 | 8 | 17 | 11 | 1 | | | | | | 48 |
| flai | 7 | 14 | 21 | 28 | 11 | 12 | | | | | | 93 |
| fnle | 1 | 2 | 10 | 12 | 2 | | | | | | 3 | 30 |
| slc | 1 | 17 | 11 | 8 | 4 | 7 | 4 | | | 1 | | 53 |
| | 92 | 248 | 188 | 129 | 140 | 89 | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 905 |

Sul piano della distribuzione per categorie, la FIOM e, a debita distanza, la FILTEA, sopravanzano nettamente le altre, fra le quali FILLEA, FILCEA e FLAI e la stessa SLC propongono comunque risultati interessanti.

FISAC e FNLE presentano un discreto numero di accordi, ma concentrati in pochissime aziende (14 Banca Toscana, 31 Monte dei Paschi di Siena, 18 ASA di Livorno). La massima concentrazione si ha nella FILT dove 17 dei 21 accordi riguardano una sola azienda, la TRA.IN di Siena. Banca Toscana, Monte dei Paschi di Siena, ASA di Livorno, TRA.IN di Siena e Gucci di Firenze (29 accordi) fanno un totale di 92 accordi e sono le aziende che hanno dato vita a una attività di contrattazione gestionale particolarmente intensa.

Probabilmente anche in altre aziende di dimensioni medio-grandi vi è stata una pratica abbastanza diffusa di confronto fra le parti con caratteristiche gestionali senza però produrre alcuna formalizzazione. Si tratta, appunto, della contrattazione informale, che agisce anche a livello di area omogenea e di reparto dove spesso si confrontano direttamente il delegato della RSU/RSA e il responsabile aziendale della struttura. E' sicuramente una parte rilevante della contrattazione reale della quale, tuttavia, non resta traccia. Per capirne l'effettiva estensione e conoscerne meglio i contenuti, occorrerebbe predisporre specifiche indagini. Tutto fa pensare, comunque, che come vi è stata una caduta della contrattazione integrativa, dovuta in primo luogo alla crisi, altrettanto si sia verificato per la contrattazione informale. Anzi, dal diffondersi nelle strutture sindacali aziendali di un atteggiamento spiccatamente difensivo, è assai probabile che quest'ultima in termini relativi abbia subito una penalizzazione ancora maggiore.

4. Distribuzione degli accordi per categoria e territorio

| | filcams | filcea | fillea | filt | filtea | fiom | fisac | flai | fnle | slc | |
|-----------|---------|--------|--------|------|--------|---------|-------|-------|------|-------|---------|
| arezzo | 4/3 | | 7/3 | | 8/4 | 13/12 | | 3/1 | 1 | | 36/24 |
| ar-pt | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| ar-si | 3/1 | | | | | | | | | | 3/1 |
| firenze | 21/17 | 42/26 | 43/34 | | 119/58 | 63/51 | 14/1 | 11/8 | 8/2 | 2/2 | 323/199 |
| fi-li-pt | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| fi-ms | | | | | | 2/1 | | | | | 2/1 |
| fi-si | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| grosseto | 1 | | 11/10 | | | 4/4 | | 14/12 | | | 30/27 |
| livorno | 13/6 | 14/9 | 10/7 | 4/4 | | 31/18 | | 9/6 | 16/3 | 4/3 | 101/56 |
| lucca | | | | | | 37/28 | | 2/2 | | 38/26 | 77/56 |
| massa | | | | | | | | | | | |
| pisa | | 15/11 | | | | 2/1 | 1 | | 4/2 | | 22/15 |
| pistoia | | 9/9 | 1 | | 6/6 | 14/14 | | 8/7 | | 8/8 | 46/45 |
| prato | | | | | 23/14 | | 1 | | | | 24/15 |
| siena | 11/11 | 21/13 | 37/31 | 17/1 | | 64/44 | 32/2 | 41/22 | | | 223/124 |
| regionali | | | 8/6 | | | 1 | | 4/4 | 1 | 1 | 15/13 |
| | 54/40 | 101/68 | 117/92 | 21/5 | 156/82 | 232/175 | 48/5 | 93/63 | 30/9 | 53/40 | 905 |

Nella tabella è indicato il numero degli accordi stipulati e, accanto, il numero delle realtà aziendali o territoriali interessate. Si evidenzia che la percentuale degli accordi plurimi è abbastanza omogenea nelle varie categorie (gli accordi superano mediamente di circa il 30% il numero delle aziende), salvo quelle che comprendono le aziende segnalate in precedenza per il gran numero di accordi stipulati in ognuna di esse.

La tabella costituisce anche una chiara fotografia dell'impegno, e del disimpegno, delle strutture, in particolare delle categorie comprensoriali che sono le più prossime alle strutture aziendali e quindi alla contrattazione integrativa alla quale spesso partecipano direttamente, nella trasmissione degli accordi all'Osservatorio.

5. Distribuzione degli accordi per dimensione d'impresa

| | fino a 5 | 6 - 15 | 16 - 50 | 51 - 200 | 201 - 500 | 501 - 1.000 | 1.001 - 5.000 | oltre 5.000 |
|---|----------|-----------|------------|-------------|--------------|----------------|------------------|----------------|
| filcams | 1 | 6 | 19 | 13 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| filcea | 1 | 7 | 35 | 36 | 7 | 7 | 5 | 3 |
| fillea | 2 | 12 | 63 | 21 | 4 | 3 | 9 | 5 |
| filt | | 2 | 2 | | 17 | | | |
| filtea | | 5 | 44 | 65 | 10 | 23 | 9 | |
| fiom | | 15 | 100 | 59 | 28 | 24 | 4 | 1 |
| fisac | | | 1 | | 1 | 1 | 14 | 31 |
| flai | 1 | 12 | 28 | 35 | 9 | 2 | 4 | 1 |
| fnle | | | 4 | 2 | 19 | 5 | | |
| slc | | | 16 | 22 | 14 | | 1 | |
| | 5 | 59 | 312 | 253 | 112 | 70 | 50 | 44 |
| aziende che hanno fatto accordi e che hanno sede in Toscana | | | | 154 | 39 | 8 | 2 | |
| aziende presenti nella regione nel 2005 | | | | 473 | 55 | 8 | 2 | |

La tabella mostra, con l'eccezione delle categorie dove sono nettamente prevalenti poche grandi realtà (FISAC e FNLE), una notevole omogeneità.

Le aziende oltre i 5.000 addetti sono soltanto il Monte dei Paschi e il Gruppo Unicoop. Gli altri accordi segnalati sono di livello territoriale. Molti di questi ultimi si trovano anche nel gruppo 1.001-5.000. In questa dimensione abbiamo accordi nelle seguenti aziende:

| | |
|---------|------------------------|
| FILCAMS | Unicoop |
| FILCEA | Ely Lilly, Menarini |
| FILTEA | Gucci, I.P.I., |
| FIOM | Piaggio, Nuovo Pignone |
| FISAC | Banca Toscana |

La gran parte degli accordi (il 75%) è stata realizzata nella fascia che va da 16 a 500 addetti, rispettivamente il 34,5% nelle aziende da 16 a 50, il 28% in quelle da 51 a 200, il 12,4% in quelle da 201 a 500.

Nella fascia 501-1.000 addetti dove figurano 70 accordi le aziende interessate sono soltanto 21, comprese quelle che fanno parte di gruppi nazionali.

Si ha dunque la conferma che la soglia oltre la quale la contrattazione diviene significativa è quella dei 15 addetti e che quindi ne resta esclusa la maggior parte dei lavoratori. Ciò pone l'esigenza di ampliare la contrattazione dei vari livelli territoriali dove questo gap potrebbe essere in buona parte recuperato. Dagli accordi trasmessi il livello territoriale (subprovinciale, provinciale, regionale) appare inadeguato rispetto alla dimensione del problema, ma qui, a maggior ragione visto che ciascun accordo può riguardare anche molte migliaia di lavoratori, occorrerebbe conoscere con esattezza gli accordi effettivamente stipulati.

Nelle due ultime righe della tabella abbiamo inserito dati che consentono un confronto fra le aziende coinvolte nella contrattazione e l'universo delle aziende all'interno delle maggiori fasce di addetti, per le quali ci siamo riferiti alle statistiche 2005 di Unioncamere. Mentre oltre i 500 addetti si sono fatti accordi in tutte le aziende presenti nella regione, nella fascia fra 201 e 500 risultano coinvolte 39 aziende delle 55 presenti (70,9%). E' probabile che figurino delle imprecisioni dovute alla difficoltà di classificare le aziende sulla base di criteri certi, e non va dimenticato che ci si riferisce sempre agli accordi pervenuti. Tuttavia si può dire con ragionevole sicurezza che in un non irrilevante numero di aziende al di sopra dei 200 dipendenti non vi è stata contrattazione. Con la stessa cautela vanno analizzati i dati relativi alla fascia 51-200 addetti. Qui risultano presenti 473 aziende in 154 (32,6%) delle quali si sono fatti accordi. Al netto dei margini di errore e del prevedibile più alto numero di accordi non trasmessi, si può affermare che in oltre la metà delle aziende fra 51 e 200 addetti non vi è stata contrattazione. Sono numeri che impongono serie

riflessioni ed esami più approfonditi. Quello che risulta immediatamente evidente è che, stante una simile situazione in una regione a forte sindacalizzazione come la Toscana, è impossibile pensare che sia venuta meno la centralità del contratto nazionale di lavoro di categoria.

ISTITUTI CONTRATTUALI PRESENTI NEGLI ACCORDI

AMBIENTE E SALUTE

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|---------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| AS01 | ambiente esterno | | | | | | | | | | | |
| AS02 | ambiente interno | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | 2 | 3 | | 18 | 46 |
| AS03 | prevenzione | | 1 | 3 | | | 8 | 3 | 6 | | 27 | 48 |
| AS04 | l. 626, r.l.s. | 4 | | 1 | | | 7 | | 4 | 1 | 1 | 18 |
| AS05 | formazione ambiente | 2 | 1 | 5 | | 1 | 23 | | 6 | | 22 | 60 |

Il tema *dell'Ambiente e della salute* è stato assai poco frequentato dalla contrattazione.

Per l'*ambiente interno* fa eccezione il settore della Cartotecnica dove oltre la metà degli accordi hanno affrontato questa problematica. Tuttavia, neppure in questo settore ci si è occupati dell'applicazione della L. 626. E' abbastanza singolare come all'impegno profuso dalle organizzazioni sindacali su questa legge e sugli R.L.S. con l'organizzazione di un notevole numero di iniziative, non abbia corrisposto un'azione contrattuale di qualche significato. E' vero che l'attività collegata alla L. 626 può non trovare proiezione nella contrattazione integrativa, ma sembrerebbe quanto meno auspicabile che le risultanze dell'attività dei delegati alla sicurezza fossero acquisite dalle RSU per essere trasformate in iniziativa contrattuale. Questa irrilevanza pone esplicitamente all'ordine del giorno il rapporto fra R.L.S. e R.S.U. e la questione se la reciproca autonomia debba risolversi, come sembra essere accaduto, in una sorta di separazione consensuale.

E' interessante l'investimento in *formazione* dei lavoratori fatto dalla SLC e, sia pure in misura assai minore, dalla FIOM. Questa sembrerebbe essere una delle strade da battere maggiormente per fronteggiare il fenomeno drammatico degli infortuni sul lavoro. Ma, a parte lodevoli eccezioni, non risulta essere al centro dell'iniziativa contrattuale. Pur se destinato a dare risultati tangibili solo nel medio periodo, quello della formazione rimane con ogni probabilità l'intervento di prevenzione più efficace, senza niente togliere alla necessaria intensificazione dei controlli e delle sanzioni.

Ancora più impressionante, però, è la totale assenza di accordi che affrontino il tema dell'*ambiente esterno*. Qui occorrerebbe aprire una vasta gamma di approfondimenti. Il primo riguarda quanto sia davvero penetrata nel sindacato e tra i lavoratori la consapevolezza della centralità della questione ecologica e ambientale ai fini di una nuova idea di sviluppo. Il secondo, quanto questa consapevolezza, anche dove sia in qualche misura presente, viene rimossa o resa subalterna a fronte delle immediate esigenze di crescita o di consolidamento dell'impresa. Il terzo, quanto questo vuoto di iniziativa si traduca in un isolamento del lavoro e dell'impresa dal contesto sociale in cui operano, che mostra, invece, sui temi ambientali una crescente sensibilità. Vale la pena di ricordare il peso che nel periodo di massimo sviluppo della contrattazione integrativa (1968-1975) ha avuto l'iniziativa su ambiente e salute nel creare una grande solidarietà attorno alle battaglie dei lavoratori, nel costruire un legame sociale e politico fra fabbrica e società e, non ultimo, nel produrre una fortissima spinta in direzione di una riforma sanitaria ben radicata nel vivo delle trasformazioni produttive e sociali.

CRISI, RICONVERSIONI

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|--------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|---|
| CA01 | cassa integrazione | | | | | | | | 1 | | | 1 |
| CA03 | mobilità esterna | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| CA07 | altri strumenti | | 1 | | | | | | | | | 1 |

Come abbiamo detto, l'Osservatorio non accoglie al momento gli accordi difensivi. Quelli qui evidenziati sono i soli accordi, fra quelli pervenuti, nei quali si sia attivata la consueta strumentazione propria delle crisi aziendali accanto a elementi della contrattazione acquisitiva.

Ciò fa pensare che le situazioni di crisi sospendano di fatto qualunque contrattazione che non sia specificatamente dedicata alla gestione degli esuberi, più o meno congiunturali, e agli eventuali impegni di politiche industriali. La cosa sembra persino ovvia. Quando sono in gioco la sopravvivenza del lavoro e della stessa impresa, l'impegno comune si concentra verso questo obiettivo. Ma forse non è così scontato. Spesso le situazioni di crisi non dipendono soltanto dal mercato, ma sono legate anche alla scarsa produttività dell'impresa. Su questo piano ragionare di organizzazione del lavoro, di qualificazione del personale, di qualità, sembrerebbe essere un esercizio tutt'altro che inutile. Dagli elementi in nostro possesso questo confronto non vi sarebbe. Ma la spiegazione può essere nel fatto che le strutture incaricate di trasmettere gli accordi abbiano considerato accordi difensivi soltanto quelli in cui, pur essendo queste tematiche presenti, erano tuttavia prevalenti gli aspetti relativi alla gestione del personale.

DIRITTI E PRESTAZIONI

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|-----------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| DS01 | malattia, infortunio | 1 | 1 | 3 | | 2 | 7 | | 9 | | | 23 |
| DS02 | maternità, paternità | 3 | | | | | | 1 | 1 | | | 5 |
| DS03 | lavoratori stranieri | | | | | 4 | | | | | | 4 |
| DS04 | particolari categorie | | | | | | 1 | 1 | | | | 2 |
| DS05 | prestazioni sociali | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 17 | 5 | 22 | 1 | 1 | 70 |

In *prestazioni sociali* si comprende anche l'attribuzione ai lavoratori di vestiario idoneo. Dei 70 accordi indicati la maggior parte si segnala per questo diritto.

Per il resto, a parte il 10% di accordi FLAI che intervengono su malattia e/o infortunio, si può dire che la tematica dei diritti è rimasta ai margini della contrattazione.

La scarsità di accordi su *maternità, paternità* illustra con chiarezza la resistenza ad intervenire sulla tradizionale divisione del lavoro nella famiglia che penalizza pesantemente la donna.

Il dato che riguarda i *lavoratori stranieri* parla da solo: quattro accordi, tutti della FILTEA. Il contrasto fra il sindacato che si proclama dei diritti e la sua pratica contrattuale in sede aziendale è tanto forte da non poter essere nascosto neppure dall'impegno che pure il sindacato profonde a livello delle politiche sociali nel territorio.

FORMAZIONE

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|----------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|-----|
| FO01 | formazione aziendale | 5 | 7 | 2 | 2 | 15 | 28 | 10 | 6 | 1 | 24 | 100 |
| FO02 | diritto allo studio | 1 | | 2 | 1 | | 12 | 4 | | | | 20 |

La *formazione aziendale* è stata contrattata in un discreto numero di aziende (poco più dell'11%), quasi sempre con la garanzia della retribuzione piena. Particolarmente significativo è il dato della SLC (45%). Siamo comunque lontani dal dare sostanza contrattuale alla tanto reclamata centralità della formazione.

I testi degli accordi non consentono di comprendere a quale tipologia di qualifiche professionali la formazione sia stata prevalentemente indirizzata.

E' ragionevole ritenere, soprattutto ricordando la grande diffusione che hanno avuto i processi di informatizzazione, che di formazione ne sia stata fatta molta di più di quanto dicano gli accordi aziendali. Questo è probabilmente uno dei temi su cui la contrattazione informale ha agito di più.

Assai meno positivo, invece, il dato del *diritto allo studio*, con la parziale eccezione della FIOM. Prevale, perciò, l'idea di una formazione puramente strumentale all'uso immediato che il lavoratore ne può fare in azienda piuttosto che quella di una formazione a più ampio raggio, polivalente, fattore di crescita complessiva e quindi leva di una maggiore impiegabilità.

MANSIONI, QUALIFICHE

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|--------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| MQ01 | inquadramenti | 4 | 3 | 1 | | 11 | 17 | 8 | 15 | 1 | 6 | 66 |
| MQ02 | mobilità professionale | 2 | 7 | 8 | 1 | 14 | 17 | 10 | 9 | 2 | 22 | 92 |
| MQ03 | quadri, posiz. organizz. | 7 | | | | | 1 | 7 | | | | 15 |

Essendo indiscutibile il nesso fra organizzazione del lavoro (v. più avanti) e crescita professionale dei lavoratori, non può sorprendere il basso numero di accordi realizzati sotto questo capitolo della contrattazione aziendale.

Il dato più positivo pare essere quello che va sotto il titolo di *inquadramenti*. Come per la riduzione dell'orario di lavoro, la modifica dell'impianto del contratto nazionale è particolarmente difficoltosa in sede aziendale per le evidenti implicazioni di ordine politico che irrigidiscono la posizione della parte datoriale. In questo senso i 66 accordi rappresentano un'entità significativa anche se naturalmente le innovazioni presenti non hanno tutte lo stesso peso specifico.

Assai meno positivo, anche se maggiore in valori assoluti, il dato relativo alla *mobilità professionale*, vale a dire ai passaggi di categoria o di livello salariale. Sicuramente nei dieci anni considerati le aziende in cui si sono avuti avanzamenti nell'inquadramento professionale dei lavoratori sono state di gran lunga più numerose di quelle nelle quali il fenomeno è stato sottoposto a un processo contrattuale. Ciò dimostra, però, che sempre più spesso su questi aspetti le aziende decidono autonomamente, e perciò discrezionalmente.

Sembra altresì abbandonata la prassi che vedeva la presentazione nelle piattaforme rivendicative di elenchi, più o meno lunghi, di richieste di passaggi di categoria. Quella prassi aveva certamente il difetto di condurre verso trattative destinate a concludersi con mediazioni di ordine quantitativo tanto che, per ottenere un risultato apprezzabile, poteva accadere che gli elenchi venissero ampliati e includessero anche un certo numero di richieste non pienamente motivate. Ma aveva anche il merito di far discutere tutti i lavoratori della loro condizione professionale e delle forme organizzative in cui si svolgeva il lavoro. Averla abbandonata, senza per altro sostituirla con modalità diverse da quella, ha spostato il potere decisionale a vantaggio dei datori di lavoro.

Occorre anche avere presente che l'assenza di esperienze significative in sede aziendale rende ancora più problematico l'intervento di riforma o di adeguamento dei sistemi di inquadramento nei contratti nazionali di categoria e non consente neppure una verifica attendibile degli effetti prodotti da quei contratti che hanno introdotto rilevanti innovazioni.

L'area dei *quadri* continua ad essere appannaggio esclusivo delle direzioni aziendali, a parte la FISAC, in cui questa contrattazione è presente da tempo, e la FILCAMS, che costituisce una interessante sorpresa.

OCCUPAZIONE

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|--------|----------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| OC01 | mantenimento | | | 1 | | | 3 | | 1 | 1 | 2 | 8 |
| OC02 | aumento | 2 | 1 | | | 7 | 10 | 1 | | | 4 | 25 |
| OC03 | tempo indeterminato | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 40 | 3 | 4 | | | 56 |
| OC0301 | trasformaz.rapporti lavoro | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 37 | 1 | 3 | | | 49 |
| OC04 | tempo det., stagionali | 7 | 3 | 3 | 1 | 10 | 31 | | 6 | | 1 | 62 |
| OC05 | apprendistato | 4 | | | | | 14 | | | | | 18 |
| OC06 | contratti form.lavoro | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 1 | | | 29 |
| OC07 | lavoro temporaneo | 2 | 1 | 2 | | 4 | 29 | 1 | 1 | | | 40 |
| OC08 | part time | 13 | 1 | | | 2 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 26 |
| OC09 | a domicilio, telelavoro | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| OC10 | co.co.co. | | | | | | 3 | | | | | 3 |

Anche l'*occupazione*, vale a dire la politica e le modalità delle assunzioni, fa parte della contrattazione in modo abbastanza marginale. Pure in questo caso, come per gli investimenti e le strategie aziendali, sappiamo che spesso le imprese mettono a conoscenza le RSU delle loro intenzioni, ma a quelle informazioni non fa sempre seguito una vera contrattazione e neppure la loro semplice formalizzazione.

Sono interessanti i numeri della FIOM, ma va ricordato che in tutti le intese pre-contrattuali era compreso il capitolo occupazione con una formula sostanzialmente identica.

Trattandosi di un periodo lungo (1999-2009) nel corso del quale si sono enormemente ampliate le forme di lavoro atipico con il corredo di flessibilità e precarietà a tutti noto, questa insufficienza dell'azione contrattuale è assai preoccupante e non può considerarsi colmata neppure parzialmente dalla informalità delle comunicazioni che le direzioni aziendali hanno probabilmente fornito. Si può pensare che le RSU mostrino una certa cautela ad intervenire direttamente, temendo forse di rendere in tal modo più difficoltosa la possibilità del lavoratore assunto con una modalità diversa da quella a tempo indeterminato di essere confermato nell'organico alla scadenza del proprio contratto. Ma per quanto questa cautela possa essere in parte comprensibile, non si sfugge all'impressione che l'attenzione delle RSU si sia concentrata nella tutela dei dipendenti stabili dell'impresa e che non sia stata adeguata la consapevolezza che il doppio regime di occupazione, soprattutto quando il lavoro non stabile non viene coperto dalla contrattazione, è un fattore di pesante indebolimento del potere contrattuale complessivo.

La voce *Trasformazione dei rapporti di lavoro in essere o nuovi*, particolarmente presente negli accordi FIOM, si presta a una duplice lettura: i 49 accordi in cui figura possono essere considerati un'entità inadeguata rispetto alla dimensione dei lavori atipici; nello stesso tempo può essere incoraggiante il fatto che molto spesso quando si sono contrattate le politiche dell'occupazione, la stabilizzazione del rapporto di lavoro sia stato l'obiettivo prioritario delle RSU.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|-----------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| OG01 | cambiamento | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 6 | 12 | 1 | 2 | 2 | 35 |
| OG02 | missioni, trasferte | 5 | 1 | 9 | 1 | 3 | 17 | 5 | 9 | 1 | 1 | 52 |
| OG03 | prestazione di lavoro | | 3 | | 1 | 3 | 4 | | 4 | | | 15 |
| OG04 | appalti, esternalizz. | 8 | 5 | 1 | | 4 | 2 | | | 3 | 2 | 25 |

Si tocca qui con mano la rottura che è intervenuta in quella cultura contrattuale che in altri momenti, e in contesti sicuramente molto più favorevoli, aveva saputo tenere unite condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro e strategie d'impresa. Senza dubbio la disarticolazione dei cicli di produzione, la segmentazione del mercato del lavoro e la proliferazione delle tipologie di rapporto di lavoro hanno reso estremamente più complessa l'elaborazione di una linea d'intervento dei lavoratori sull'organizzazione del lavoro. Proprio questa complessità richiederebbe uno sforzo straordinario e sistematico su più piani: culturale, formativo, partecipativo, nella costruzione di reti di competenze e di esperienze. Sforzo che, almeno dall'esame dei risultati della contrattazione integrativa, non sembra esservi stato.

Se si esclude la materia delle *trasferte*, relativa a particolari imprese e ad un aspetto molto specifico della condizione lavorativa che richiede una precisa regolamentazione, la contrattazione dell'organizzazione del lavoro è molto limitata. Negli anni considerati, in meno del 4% degli accordi si è contrattato il *cambiamento* dell'organizzazione del lavoro.

Ma forse ancora più negativo appare il dato che si riferisce ad *appalti* ed *esternalizzazioni*, affrontati in 25 accordi (2,8%) proprio in un periodo nel quale queste sono state fra le modalità più diffuse nelle ristrutturazioni industriali.

Altrettanto critico è il giudizio sulla contrattazione relativa alla *prestazione di lavoro*. E' vero che il cottimo, quale corrispettivo salariale della prestazione lavorativa e innesco di una contestazione che nella fabbrica taylorista da lì si espanse sull'intera organizzazione del lavoro, è stato ampiamente superato e sostituito con parametri molto più sofisticati e di assai più difficoltoso controllo. Ma questo non spiega il fatto che la prestazione di lavoro, che in termini difensivi significa intensità, carico, ripetitività, ecc., e in termini dinamici può significare arricchimento delle mansioni, polivalenza, partecipazione, nuova organizzazione del lavoro, ecc., sia completamente scomparsa dalla scena della contrattazione. C'è in tutta evidenza un mutamento della cultura rivendicativa delle RSU rispetto ai Consigli di fabbrica che richiede al sindacato una riflessione molto profonda. Il tipo di rappresentanza (da un lato il delegato del Consiglio espressione diretta del gruppo omogeneo, dall'altro il rappresentante sindacale aziendale espressione di aree più vaste e con una prevalente valenza politico-organizzativa) dice qualcosa, ma non tutto. In ogni caso pone un problema di ordine generale: un diverso esercizio del ruolo della cellula di base del sindacato, qual è la RSU, non può non riflettersi sulla struttura complessiva dell'organizzazione, sulle sue politiche, sui suoi assetti interni, sulla sua stessa missione.

ORARIO DI LAVORO

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | from 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|----------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|-----|
| OR01 | orario aziendale, flessib. | 21 | 22 | 7 | | 15 | 17 | 7 | 24 | 5 | 4 | 122 |
| OR02 | multiperiodale | 2 | 1 | | | 44 | 10 | | 6 | | | 63 |
| OR03 | banca ore | 6 | 1 | 4 | 1 | 20 | 16 | 1 | 7 | | | 56 |
| OR04 | straordinario | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 19 | 2 | 10 | | 1 | 52 |
| OR05 | turni | 4 | 13 | 6 | 2 | 11 | 26 | 1 | 7 | 1 | 4 | 75 |
| OR06 | ferie, permessi | 11 | 13 | 4 | | 30 | 13 | 4 | 19 | 1 | 4 | 99 |
| OR07 | riposi, r.o.l. | 6 | 10 | 2 | 1 | 26 | 7 | | 6 | | 3 | 61 |
| OR08 | part-time | 3 | 1 | | | 1 | 2 | | 3 | | | 10 |

L'istituto dell'*Orario di lavoro* è, insieme a quello del salario, il più frequentato dalla contrattazione integrativa nella nostra regione. Lo sono con buona intensità tutte le voci in cui l'istituto si articola, con l'esclusione del *part-time* che qui è presente come modulazione degli orari mentre nel capitolo *occupazione* figura come modalità di rapporto di lavoro.

Alcuni dati si prestano a una doppia lettura. Ad esempio, i 52 accordi sullo *straordinario* possono apparire un buon risultato, ma è anche lecito pensare che nelle quasi 600 realtà incluse nell'Osservatorio il ricorso agli straordinari nel corso di questi dieci anni sia stato ben più numeroso, a conferma che esiste una diffusa contrattazione informale, oltre a un'ampia pratica di decisioni unilaterali delle imprese.

Il tema della flessibilità è presente nell'*orario aziendale* essenzialmente come fasce orarie d'ingresso al lavoro, e in modo più organico nelle voci *multiperiodale* e *banca ore*. Nel *multiperiodale* si coglie il segno di un'istanza aziendale (far fronte alla variabilità temporale della produzione), nella *banca ore* quello di un'istanza dei lavoratori (gestire il tempo di lavoro nella massima compatibilità con il tempo di vita). Il numero piuttosto alto degli accordi, per quanto non si possano sommare perché molti includono entrambi gli istituti, fa giustizia del presunto atteggiamento di ostilità che i lavoratori e le RSU avrebbero verso la flessibilità degli orari. Tutto il contrario, a condizione, però, che vi sia la disponibilità a contrattarne la programmazione.

PARI OPPORTUNITA'

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|----------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| PA01 | pari opp., azioni positive | 2 | | | | 2 | 2 | 4 | 1 | | | 11 |
| PA02 | molestie | | | | | | | | | | | |

I dati rivelano un vuoto di contrattazione tanto più allarmante se confrontato con le statistiche sui differenziali uomo-donna, tutti fortemente penalizzanti per le donne, da quelli retributivi a quelli sugli addensamenti nei livelli alti degli inquadramenti professionali, dalle opportunità di carriera, alla gravosità del doppio lavoro femminile, e così via. La maggior parte degli accordi che affrontano il tema delle *pari opportunità*, inoltre, contiene più dichiarazioni di buona volontà che l'esplicitazione di azioni concrete e impegnative.

POLITICHE INDUSTRIALI

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|---------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| PI01 | riassetti aziendali | | 1 | | | 3 | 3 | | | 5 | 2 | 14 |
| PI02 | investimenti | | 4 | 1 | | | 12 | | 1 | | 10 | 28 |

I pochissimi accordi in cui sono presenti le voci relative a questo capitolo sono in netta prevalenza di aziende metalmeccaniche e del settore cartotecnica. Il dato che emerge, però, è il fatto che le scelte industriali non entrano a far parte della contrattazione. O meglio, entrano negli accordi come dichiarazioni, quasi sempre molto generiche, delle direzioni aziendali. Come si può vedere più avanti nel capitolo *Rapporti sindacali*, ben 302 accordi contengono la voce *concertazione, dichiarazioni delle parti*. In molti di questi le dichiarazioni di parte aziendale trattano, anche se non in modo vincolante, di programmi e di volontà, ma non enunciano impegni precisi e verificabili, motivo per il quale non ci è sembrato corretto inserirle in queste voci dell'Osservatorio.

Va aggiunto che è scomparsa la prassi, forse rituale ma tutt'altro che priva di valore, che dedicava la prima parte di un accordo aziendale alla formalizzazione di quanto previsto dai diritti di informazione. Quell'atto, che derivava dall'obbligo contrattuale al confronto sulle prospettive dell'impresa, consentiva alle organizzazioni sindacali di avere a disposizione elementi sui quali condurre verifiche e pretendere il rispetto degli impegni. Lo stato di salute di un'impresa dipende in larghissima misura dalle sue politiche di investimento. Utilizzare in questo senso anche i diritti contrattuali potrebbe aiutare il sindacato a percepire per tempo eventuali tendenze al deperimento e alla crisi.

Anche questo capitolo sembra avvalorare l'impressione che si sia prodotta nella pratica contrattuale, ma probabilmente nella stessa cultura rivendicativa (lo si vede anche esaminando altri dati), una rottura della linea continua che univa condizione di lavoro, organizzazione del lavoro e strategia d'impresa. Del resto il successo dell'ideologia liberistica ad iniziare dai primissimi anni '90 non poteva non avere conseguenze anche sul piano della cultura contrattuale. Sembra essere questo il vero nodo strategico che sta oggi di fronte alla contrattazione integrativa anche per gli inevitabili intrecci che lo legano al tema dei livelli contrattuali.

PREVIDENZA E SANITA' INTEGRATIVE

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|----|
| PR01 | previdenza integrativa | 3 | 3 | 2 | | | 2 | 4 | 3 | | 1 | 18 |
| PR02 | sanità integrativa | | | 2 | | 3 | 3 | 3 | 2 | | | 13 |

Si tratta di materie che la contrattazione aziendale affronta raramente, probabilmente perché sono intese, non a torto, come questioni che, riguardando la generalità dei lavoratori, trovano la loro migliore definizione in altri livelli di confronto e contrattazione.

RAPPORTI SINDACALI

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | from 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|------|--------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|-----|
| RS01 | diritti, rsu, coordinam. | 2 | | | | 2 | 1 | 1 | 5 | | | 11 |
| RS02 | assemblee | 3 | | 1 | | 1 | 2 | | 3 | | | 10 |
| RS03 | permessi sindacali | 2 | | | | 1 | 3 | 2 | 2 | | | 10 |
| RS04 | agibilità | 2 | | 1 | | 3 | 10 | 3 | 5 | | | 24 |
| RS05 | concertaz., dichiaraz. | 13 | 26 | 24 | 9 | 35 | 103 | 17 | 24 | 13 | 38 | 302 |
| RS06 | informazione | 10 | 4 | 1 | | 4 | 34 | 5 | 4 | 2 | 13 | 77 |
| RS07 | organismi bilaterali | 5 | 3 | 7 | | 16 | 7 | 4 | 4 | | | 46 |

La voce di gran lunga più presente è *concertazione, dichiarazioni* che si trova in quasi un terzo degli accordi e in modo abbastanza omogeneo fra le diverse categorie. Sotto questa voce figurano spesso impegni di un certo spessore che preludono a successive fasi di confronto e di contrattazione, o che vincolano le parti rispetto ad alcune linee di comportamento. Molto più frequentemente, però, si tratta di generiche dichiarazioni con le quali la parte datoriale conferma prassi consolidate o obblighi già definiti dal CCN. Tali dichiarazioni servono comunque a registrare e promuovere lo spirito collaborativo che caratterizza sempre la conclusione positiva di una vertenza anche quando essa non abbia prodotto una aperta conflittualità.

Di un certo rilievo è anche la voce *informazione* per la quale non è sempre facile decifrare negli accordi ciò che è effettivamente innovativo rispetto agli obblighi definiti dai contratti nazionali di pertinenza.

La costituzione di *organismi bilaterali* è abbastanza diffusa e riguarda molte materie. A questo proposito, trattandosi di strumenti rivolti a istruire tematiche complesse, occorrerebbe indagare quali sono stati gli effetti del loro lavoro e quali conseguenze abbiano prodotto in termini contrattuali.

La tematica dei veri e propri diritti degli organismi sindacali è, invece, scarsamente presente, segno evidente che di regola si è ritenuto quanto acquisito dalla L. 300 e dai contratti nazionali sufficiente all'esercizio della libera attività sindacale nei luoghi di lavoro. Quanto questo sia vero alla luce di ciò che sta accadendo in questi mesi è tema di discussione.

TRATTAMENTO ECONOMICO

| | | filcams 54 | filcea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 | |
|--------|-----------------------------|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|-----|
| TE01 | retrib.base, supermin. | 8 | 9 | 36 | 2 | 21 | 92 | 5 | 19 | 1 | 4 | 197 |
| TE0101 | ret.b., sup. = per tutti | 3 | 6 | 23 | 1 | 10 | 72 | | 9 | | | 124 |
| TE0102 | ret.b., sup. differenz. | 5 | 3 | 8 | 1 | 5 | 15 | 4 | 8 | | 1 | 50 |
| TE02 | mensilità aggiuntive | 1 | 4 | 2 | | 13 | 13 | | 4 | | 2 | 39 |
| TE03 | inden., anzian., una tantum | 9 | 23 | 31 | 7 | 22 | 50 | 9 | 30 | 5 | 5 | 191 |
| TE0301 | una tantum | 2 | 9 | 6 | 1 | 10 | 34 | 3 | 8 | | 1 | 74 |
| TE0302 | maggiorazioni | 6 | 13 | 9 | | 22 | 33 | | 12 | | 5 | 100 |
| TE04 | salario variabile | 29 | 53 | 69 | 3 | 40 | 125 | 13 | 53 | 7 | 41 | 433 |
| TE0401 | sal.var. = per tutti | 19 | 36 | 53 | | 34 | 91 | | 17 | 2 | 35 | 287 |
| TE0402 | sal.var. differenziato | 7 | 11 | 12 | 3 | 5 | 26 | 8 | 17 | 4 | 2 | 95 |
| TE0403 | risorse aggiuntive | | | | | | | | | | | |
| TE0404 | retr.posiz., posiz.organ. | | | | | | | | 1 | 1 | | 2 |
| TE05 | sal.var.obiet.finanziari | 3 | 5 | 4 | | 4 | 12 | 4 | 4 | 1 | 8 | 45 |
| TE06 | sal.var.obiet.produttivi | 20 | 43 | 53 | 1 | 35 | 95 | 1 | 29 | 3 | 38 | 318 |
| TE07 | sal.var.colleg.presenza | 5 | 16 | 22 | | 4 | 46 | 2 | 23 | | 13 | 131 |
| TE08 | sal.var.altro | 5 | 23 | 21 | 2 | 18 | 46 | 1 | 31 | 5 | 35 | 187 |
| TE0801 | sal.var. qualità | 2 | 19 | 17 | 1 | 16 | 43 | | 17 | 2 | 34 | 151 |
| TE0802 | sal.var.apporto individ. | | | | 1 | | | | | | 1 | 2 |
| TE09 | doppi regimi, sal.ingr. | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 8 | | 7 | | 1 | 33 |
| TE10 | tfr | 6 | | 4 | 1 | | 6 | 1 | 5 | | | 23 |
| TE11 | mensa | 5 | 6 | 31 | | 7 | 23 | 5 | 24 | 3 | | 104 |

La contrattazione del salario è l'elemento di spicco che emerge dagli accordi registrati. Va detto che la classificazione puntuale dei testi non è risultata agevole. Non sempre aspetti di rilievo, come il carattere egualitario dell'erogazione o l'eventuale esclusione di particolari tipologie di rapporti di lavoro, ecc., si evincono con certezza dalla lettura degli accordi e di conseguenza in quei casi si è dovuta adottare l'interpretazione che appariva più coerente con la formulazione del testo. Può darsi, perciò, che figurino alcune inesattezze, ma non tali da spostare i giudizi d'insieme che si possono ricavare dalla visione della tabella.

La voce *retribuzione di base, superminimo*, vale a dire il salario sganciato da qualunque risultato aziendale, è ancora largamente presente. Indagini più mirate consentiranno di capire meglio se prosegue la tendenza, accelerata dalla riforma del '93, ad un suo ridimensionamento a vantaggio del salario variabile o se, anche a causa dell'erosione del potere d'acquisto, l'esigenza di certezza di un'adeguata retribuzione spinge nella direzione di rivalutare il suo peso all'interno del trattamento salariale complessivo.

Nel nostro Osservatorio abbiamo introdotto per questo istituto, come per il salario variabile, la distinzione fra uguale per tutti e differenziato, distinzione non presente nella griglia della CGIL Nazionale. Il *superminimo uguale per tutti* sopravanza quello parametrato nella FIOM, nella FILCEA, nella FILTEA, nella FILLEA, e, di una sola unità nella FLAI.

Anche nel *salario variabile* l'aumento uguale per tutti è nettamente maggioritario con l'eccezione della FISAC e della FNLE e il pareggio nella FLAI. Vale soprattutto su questo punto l'avvertenza circa la problematica classificazione dei testi, ma i possibili errori d'interpretazione non possono mutare la sostanza del dato. E' probabile che l'erosione del potere d'acquisto, che ha

fatto sentire i suoi effetti in misura relativamente maggiore sulle basse qualifiche, abbia influito molto nel determinare questa spinta egualitaria.

Il salario variabile è per lo più collegato a obiettivi produttivi che comunque coesistono frequentemente con quelli di altro ordine. Significativo è il rapporto con la *qualità* che nel nostro Osservatorio abbiamo voluto evidenziare rispetto al generico *altro* dell'Osservatorio nazionale.

Gli *obiettivi finanziari* sono di difficilissima decifrazione. Ad esempio la descrizione che spesso viene fatta negli accordi del M.O.L. non consente di distinguere con nettezza il risultato atteso fra obiettivi di produzione e obiettivi finanziari. Se si dovessero considerare gli accordi in cui il salario variabile è riferito a obiettivi finanziari in senso stretto, il numero indicato sarebbe certamente inferiore. Appare chiara, dunque, una scelta rivendicativa da parte dei lavoratori che vuole che il trattamento economico non sia messo in crisi, e all'opposto neppure surrettiziamente favorito, da operazioni che esulano completamente dal rapporto di lavoro.

Il collegamento alla *presenza* si propone nella duplice fattispecie di indice generale che influisce nella determinazione dei valori salariali per tutti i lavoratori allo stesso modo, e nell'attribuzione a ciascun lavoratore di una quota del premio in ragione del tasso soggettivo di assenteismo.

Anche la voce *doppi regimi, salario d'ingresso* non è di facile interpretazione perché il confine fra discriminazione e ragionevole valutazione dei condizionamenti che particolari situazioni possono arrecare all'apporto del lavoratore non è sempre molto netto. Ad esempio, noi non vi abbiamo incluso gli accordi che hanno previsto per i nuovi assunti un periodo di pochi mesi per iniziare a maturare il premio. Aver contenuto in meno dello 0,4% il numero degli accordi che accolgono questa voce, nonostante le pressioni che notoriamente le aziende hanno esercitato in questa direzione, non sembra essere un risultato disprezzabile.

La contrattazione della distribuzione fra azienda e lavoratori del costo della *mensa*, oppure dell'indennità sostitutiva quando il servizio non venga erogato, continua ad essere molto presente, mentre il *TFR* è rimasto del tutto marginale.

Le voci *risorse aggiuntive, retribuzione di posizione* e *posizione organizzativa* attengono alla contrattazione del pubblico impiego e perciò sono vuote.

RIEPILOGO PER VOCI AGGRAGATE

| | | filcams 54 | fiacea 101 | fillea 117 | filt 21 | filtea 156 | fiom 232 | fisac 48 | flai 93 | fnle 30 | slc 53 |
|---------------------------------|---|------------|------------|------------|---------|------------|----------|----------|---------|---------|--------|
| Ambiente e salute | | 6 | 5 | 7 | 1 | 3 | 29 | 4 | 11 | 1 | 29 |
| | % | 11,1 | 4,9 | 6,0 | 4,8 | 1,9 | 12,5 | 8,3 | 11,8 | 3,3 | 54,7 |
| Crisi, riconversioni | | | 1 | | | | | | 1 | | |
| Diritti e prestazioni | | 5 | 4 | 13 | 2 | 9 | 24 | 5 | 24 | 1 | 1 |
| | % | 9,3 | 4,0 | 11,1 | 9,5 | 5,8 | 10,3 | 10,4 | 25,8 | 3,3 | 18,9 |
| Formazione | | 6 | 7 | 4 | 3 | 15 | 39 | 10 | 6 | 1 | 24 |
| | % | 11,1 | 6,9 | 3,4 | 14,3 | 9,6 | 16,8 | 20,8 | 64,5 | 3,3 | 69,0 |
| Mansioni, qualifiche | | 10 | 9 | 9 | 1 | 21 | 34 | 15 | 21 | 3 | 26 |
| | % | 18,5 | 8,9 | 7,7 | 4,8 | 13,5 | 14,6 | 31,2 | 22,6 | 10,0 | 49,0 |
| Occupazione | | 15 | 5 | 5 | 3 | 16 | 52 | 5 | 12 | 2 | 7 |
| | % | 27,8 | 4,9 | 4,3 | 14,3 | 10,3 | 22,4 | 10,4 | 12,9 | 6,7 | 13,2 |
| Organizzazione del lavoro | | 15 | 12 | 11 | 2 | 12 | 28 | 12 | 13 | 5 | 4 |
| | % | 27,8 | 11,9 | 9,4 | 9,5 | 7,7 | 12,1 | 25,0 | 14,0 | 16,7 | 7,5 |
| Orario di lavoro | | 26 | 40 | 18 | 3 | 79 | 73 | 10 | 42 | 6 | 9 |
| | % | 48,1 | 39,6 | 15,4 | 14,3 | 50,6 | 31,5 | 20,8 | 45,2 | 20,0 | 17,0 |
| Pari opportunità | | 2 | | | | 2 | 2 | 4 | 1 | | |
| Politiche industriali | | | 5 | 1 | | 3 | 14 | | 1 | 5 | 12 |
| Previdenza e sanità integrative | | 3 | 3 | 3 | | 3 | 4 | 6 | 4 | | 1 |
| Rapporti sindacali | | 21 | 31 | 29 | 9 | 44 | 113 | 19 | 28 | 13 | 40 |
| | % | 38,9 | 30,7 | 24,8 | 42,8 | 28,2 | 48,7 | 39,6 | 30,1 | 43,3 | 75,5 |
| Trattamento economico | | 36 | 76 | 95 | 11 | 78 | 210 | 18 | 74 | 13 | 46 |
| | % | 66,6 | 75,2 | 86,4 | 52,4 | 50 | 90,5 | 37,5 | 79,6 | 43,3 | 86,8 |

Questa tabella consente di vedere gli istituti contrattuali sui quali si è maggiormente esercitata la contrattazione integrativa delle varie categorie. Naturalmente il termine di confronto resta per ciascuna di esse il numero complessivo di accordi realizzati.

Evidenziamo qui soltanto gli elementi che sembrano accomunare le diverse esperienze contrattuali. La voce presente in modo più omogeneo è quella del *trattamento economico*. Se si depurano i dati degli accordi che potremmo definire gestionali e che riguardano principalmente la FISAC (Monte dei Paschi e Banca Toscana), la FNLE (Asa), la FILTEA (Gucci) e la FILT (Tra.in), questa voce figura in oltre il 60% degli accordi fatti da ciascuna categoria con la punta della Fiom dove tocca il 90,5%.

Anche nei *rapporti sindacali* abbiamo un risultato significativamente omogeneo. Se si eccettua la SLC che svetta col 75,5%, tutte le altre categorie stanno in un rapporto di 1 a 2 (dal 24,8% della FILLEA al 48,7 della Fiom). Tale omogeneità è indubbiamente favorita dalla larghissima presenza della voce relativa a *dichiarazioni delle parti*.

Analogo ragionamento si può fare per l'*orario di lavoro* e per *diritti e prestazioni*.

Le altre voci presentano scostamenti più rimarchevoli.

Una lettura in verticale, all'interno di ciascuna categoria, mette in luce valore e limiti delle rispettive esperienze con apparenti contraddizioni fra pieni e vuoti nelle aree più qualitative della contrattazione che costituiranno certamente motivo di specifici approfondimenti. Limitandoci ad un

solo esempio, sorprende come la SLC abbia percentuali molto alte di azione contrattuale in ambiente, formazione e qualifiche, e una percentuale molto bassa (la più bassa) nella organizzazione del lavoro che con quei tre istituti contrattuali ha certamente un nesso assai stretto.