

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 9 gennaio 2023, n. 1*

**Il XXIV Rapporto Mercato del lavoro e Contrattazione collettiva, rilasciato dal CNEL alla fine del 2022, dedica un intero capitolo alla contrattazione collettiva decentrata.** L'analisi della materia, senz'altro di interesse per il bollettino ADAPT che settimanalmente dà conto di "storie della contrattazione collettiva in Italia", è affidata ad alcuni rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali. L'obiettivo, anche in forza del lavoro di monitoraggio dei rispettivi osservatori, è quello di ricostruire le caratteristiche di un fenomeno che, per quanto permangono «detrattori» che gli imputino la responsabilità di «indebolimento del ruolo del CCNL», ha assunto un'entità tale da meritare una analisi oggettivo-quantitativa.

**La dimensione quantitativa della contrattazione decentrata è stata spesso oggetto di critiche, essenzialmente per tre motivi.** Innanzitutto, possiamo constatare una pluralità di Enti (Ministero del lavoro, parti sociali, centri di ricerca come ADAPT) che, a titolo e finalità diverse, sono impegnati nella raccolta degli accordi di secondo livello; in secondo luogo, il fenomeno in esame è tendenzialmente eterogeneo e non banalmente quantificabile (plurime sono le materie coinvolte, così anche le specifiche situazioni che si presentano e il fattore temporale gioca un ruolo centrale); infine, possiamo appurare la presenza di varie tipologie di accordi (dai classici contratti aziendali a quelli di gruppo, quelli territoriali di categoria, di filiera e di sito, sino alla contrattazione sociale). **Non esiste una banca dati, né pubblica né "privata", in cui siano presenti tutti gli accordi aziendali sottoscritti nel nostro Paese e, di conseguenza, è anche impossibile costruire campioni di studio rappresentativi.**

Detto delle inevitabili difficoltà metodologiche, il rapporto CNEL ha il merito di offrire alcuni dati che comunque ci consentono di trarre **le principali tendenze della contrattazione decentrata in Italia nel 2022.**

Le indagini di Confindustria e del Ministero del lavoro (dati relativi al 2020) mostrano che il

**numero delle aziende coinvolte varia a seconda dei settori produttivi e delle dimensioni d'impresa:** tale contrattazione è maggiormente diffusa nel settore del credito ordinario, in quello chimico e nelle grandi imprese. Il numero assoluto di lavoratori coinvolti risulta invece sarebbe quasi totalitario nel settore bancario e comunque molto alto negli altri, con un tasso di copertura pari al 64%. Infine, l'incidenza delle materie oggetto di contrattazione aziendale deve tenere conto anche dell'andamento economico e del verificarsi di situazioni eccezionali come l'avvento della pandemia nell'anno 2020.

**Al netto di queste situazioni, i temi sviluppati all'interno dei contratti decentrati sono classificati per «importanza gerarchica».** Si osserva che nel tempo alcuni temi sono diventati centrali ed altri più marginali, alcuni tendono a perpetuarsi nel tempo, mentre altri evolvono nei loro contenuti ed infine insorgono tematiche nuove. In linea generale, gli Osservatori delle Organizzazioni sindacali e Confindustria hanno individuato fra **i temi che rimangono costanti nel tempo:** il salario, le misure volte a fronteggiare la crisi d'impresa e l'occupazione, l'orario di lavoro e la sua organizzazione, i diritti sindacali e d'informazione. Fra le tematiche che si sono diffuse negli ultimi anni troviamo invece i c.d. flexible benefit, le richieste di conciliazione vita-lavoro, i protocolli di sicurezza, il premio collettivo di risultato, la formazione aggiuntiva, il lavoro agile, la regolazione della disconnessione, le forme partecipative e il contratto di espansione (molti di questi sono divenuti centrali proprio nel 2020).

Rispetto alle materie sopra elencate, è il caso di sintetizzare **i dati forniti dai report ministeriali sui contratti decentrati depositati ex art. 14 D.Lgs 151/2015**, facenti riferimento al lasso temporale intercorso tra il 2019 e il 2022. Si tratta di elementi raccolti in modo non omogeneo dal 2016 ad oggi e che, in ogni caso, non consentono di fare una valutazione analitica completa, ma che tuttavia rappresentano una valida fonte a cui attingere al fine di compiere alcune valutazioni di carattere generale. In sintesi, i report citati mettono in luce l'importanza della contrattazione dei premi di risultato e del welfare a beneficio dei lavoratori (in termini di detassazione, di erogazione di specifici servizi ovvero l'accredito di una somma). Rispetto a questi due temi, le imprese maggiormente coinvolte risultano essere quelle del nord Italia operanti nel settore dei servizi (la percentuale è in crescita dal 53% del 2019, al 57% del 2020, al 59% del 2021 e il 60% ad ottobre 2022, fermo restando le incertezze causate dalla guerra in Ucraina e dai rincari energetici). Inoltre, dal contenuto degli accordi di welfare sottoscritti nel 2022 si possono notare diverse formulazioni a seconda che l'azienda abbia istituito tali forme prima o dopo la fase acuta della pandemia. Nel primo caso, infatti, la contrattazione interverrà semplicemente aggiornando ed atualizzando il modello originario alle nuove necessità dei lavoratori o incrementando la somma erogata. Negli accordi sottoscritti dopo la fase acuta della pandemia notiamo, invece, la tendenza a motivare la

scelta di costituire forme di welfare aziendale: da un lato, la volontà di inserire queste previdenze in un contesto più ampio; dall'altro, l'opportunità di ottenere vantaggi fiscali.

Sul punto, gli autori dell'analisi sono molto cauti nel segnalare che se su un piano teorico il welfare aziendale rappresenta uno strumento di benessere, su quello sostanziale bisogna fare i conti con alcuni problemi: occorre definire chiaramente cosa appartenga o meno al welfare aziendale e a quello contrattuale - di modo da evitare la contrapposizione strumentale fra gli stessi - e, infine, occorre garantire la diffusione del welfare di bilateralità.

**Veniamo ora al tema cult degli ultimi anni, quello del lavoro agile.** Sulla scorta degli accordi aziendali più significativi, siglati con le Organizzazioni sindacali dei trasporti e sottoscritti tra la fine del 2021 e il 2022, notiamo che generalmente le parti ne confermano l'utilizzo e convengono per la sua prosecuzione anche in prospettiva post pandemica. L'argomento cardine è sicuramente quello della salute e sicurezza dei lavoratori agili: in special modo, aumentare la consapevolezza dei rischi connessi all'uso della strumentazione tecnologica che ad essi viene fornita. Per quanto riguarda, poi, i diritti sindacali dei lavoratori agili viene di regola riproposta la formulazione ex art. 8 Protocollo 07/12/2021 e il rinvio alla disciplina ex artt. 18, 22 e 23 L. 81/2017 e agli obblighi di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i.

Per quanto riguarda il **diritto alla disconnessione**, occorre richiamare le previsioni di cui all'art. 19 L. 81/2017 e il Protocollo del 2021. In linea generale, nella maggior parte degli accordi la fascia di disconnessione viene intesa come quella nella quale **il lavoratore non eroga alcun tipo di prestazione lavorativa, nemmeno l'invio di comunicazioni lavorative per mezzo di mail aziendale**. In ogni caso, la previsione di una fascia oraria di riposo mira a garantire il rispetto dei periodi di riposo giornaliero del lavoratore agile ed evita qualsivoglia uso improprio dei canali digitali.

Relativamente alle **forme partecipative** definite con la contrattazione decentrata, nel 2021-2022 possiamo riscontrare nuove prassi come quella dei gruppi di lavoro e la costituzione di Osservatori aziendali (ancora poco diffusi). A ciò si aggiunge anche l'adozione di forme partecipative sui singoli problemi, finalizzate alla gestione del welfare aziendale e dei problemi connessi alla pandemia. Inoltre, fra le tipologie di partecipazione oggetto dei contratti, le più diffuse risultano essere quella organizzativa-gestionale e non finanziaria. Tuttavia, pur in presenza di alcune esperienze significative, ad oggi si registra la quasi totale mancata vincolatività della maggior parte delle previsioni ed una diffusione limitata delle forme suddette.

**Adriana Ghezzi**

ADAPT Junior Fellow

 @ghezzi\_adriana