

## LA CONTRATTAZIONE IN LOMBARDIA NEL 2015

a cura di Giorgio Caprioli, responsabile Osservatorio Contrattazione Cisl Lombardia

Presentiamo i dati del 2015, raccolti dall'osservatorio della contrattazione.

Territorio	Anno	Valore assol.	%
Area metropolitana Milano	2015	38	9,45%
Asse del Po	2015	66	16,42%
Bergamo	2015	97	24,13%
Brescia	2015	52	12,94%
Brianza-Lecco	2015	73	18,16%
Como-Varese	2015	46	11,44%
Lecco	2015	3	0,75%
Lombardia	2015	8	1,99%
Pavia	2015	17	4,23%
Sondrio	2015	2	0,50%
Totale	2015	402	100,00%

Categoria	Anno	Valore assol.	%
FAI	2015	23	5,72%
FELSA	2015	3	0,75%
FEMCA	2015	124	30,85%
FIBA	2015	1	0,25%
FILCA	2015	9	2,24%
FIM	2015	161	40,05%
FISASCAT	2015	20	4,98%
FISTEL	2015	10	2,49%
FIT	2015	3	0,75%
FPS	2015	40	9,95%
USR	2015	8	1,99%
Totale	2015	402	100,00%

ARGOMENTO	2015 va	2015 %	2014 va	2014 %	2015-2014 v.a.
Prerogative sindacali	76	18,9	73	13,5	3
retribuzioni	269	66,9	272	50,2	-3
-di cui variabili	234	58,2	224	41,3	10
orario	99	24,6	105	19,4	-6
inquadramento	41	10,2	36	6,6	5
Org. lavoro	4	1,0	12	2,2	-8
formazione	47	11,7	47	8,7	0
Pari opportunità	6	1,5	8	1,5	-2
welfare	104	25,9	104	19,2	0
ristrutturazioni	71	17,7	164	30,2	-93
Mercato del lavoro	35	8,7	52	9,6	-17
ambiente-salute	53	13,2	55	10,1	-2
Responsab. Soc. impresa	0	0	5	0,9	-5
TOTALE	402		542		-140

Come si può vedere, tolti circa 100 accordi sulle ristrutturazioni, che l'anno scorso rappresentavano un'anomalia, gli altri argomenti sono, in numero assoluto, quasi uguali alla passata edizione della Fiera. Continua così, senza eccessivi strappi, la tendenza a spostare la contrattazione dagli argomenti tradizionali a quelli difensivi o di scambio.

La contrattazione rimane l'anima più profonda del nostro mestiere, ma è un'anima che si sta trasformando, senza che quasi ce ne accorgiamo: da una contrattazione tipicamente rivendicativa, dove “portavamo a casa” più salario e più diritti, a una contrattazione dove il lavoro non è dato più per scontato, ma è l'elemento principale, da salvaguardare anche a costo di qualche sacrificio sul salario e sui diritti. Il lavoro diventa così centrale, non più per il suo costo, ma come garanzia minima di reddito e di identità.

Il **salario** continua, seppur ridimensionato, ad essere al primo posto tra gli argomenti trattati, con il 67% di incidenza sul totale degli accordi (58% se prendiamo in considerazione il solo salario variabile). Per questo capitolo presentiamo un accordo realizzato dalla filca di Mantova alla Business Unit del gruppo Mauro Saviola per l'articolazione su tre livelli (di gruppo, di azienda e individuale) e perché frutto di un lavoro impegnativo, che coinvolge entrambe le parti.

Il **welfare** guadagna il secondo posto con circa il 26% di incidenza sul totale degli accordi e conferma la sua tendenza a sostituire o a integrare le rivendicazioni salariali. Presentiamo l'accordo Relevi per la scelta di istituire un premio variabile totalmente in benefici di welfare in base a redditività, produttività e qualità. Le erogazioni (spese scolastiche e colonie climatiche, buoni benzina e buoni spesa, fondi previdenziali) sono state individuate grazie a un apposito questionario.

L'impressione della Commissione (formata da G. Baglioni, C. Dell'Aringa, A. Ponzellini e L. Pero), a cui vanno i nostri ringraziamenti, è che questi due argomenti stiano perdendo soprattutto in qualità, a causa della crisi, mentre stanno guadagnando la flessibilità e la gestione delle crisi aziendali.

E sono proprio questi due argomenti quelli a cui dedichiamo il restante spazio di questa Fiera.

Per le **crisi** presentiamo due accordi.

L'accordo Carcano della Fim di Lecco, conferma anzitutto la volontà dell'azienda di rimanere sui territori di Lecco e Sondrio con un piano industriale e investimenti previsti. Affronta poi il problema degli esuberanti con una varietà di strumenti interessante: dal contratto di solidarietà, a incentivi alle dimissioni, dagli investimenti in sicurezza al finanziamento dell'outplacement.

L'accordo UBI banca per l'utilizzo da parte dell'azienda di congedi e di part-time per gestire gli esuberanti con il minor impatto possibile di effetti negativi oltre all'accoglimento da parte aziendale delle domande di prepensionamento da parte dei disabili e all'innalzamento al 50%, a carico dell'azienda, dell'indennità dal 30% al 50% nel caso di congedi parentali.

La **flessibilità** è in aumento per la sempre maggior imprevedibilità ed

erraticità dei mercati e il conseguente sforzo delle aziende di rispondere nel modo più adeguato possibile. In particolare le aziende hanno bisogno di comandare dei riposi collettivi quando il mercato non tira, diritto che non sempre è previsto nei diversi CCNL, che privilegiano la scelta del lavoratore. Presentiamo due accordi. Il primo, realizzato alla Daina dalla Fisascat Bergamo, dà all'azienda la possibilità di prescrivere i riposi compensativi per il 50% di quanto accantonato nella Banca delle ore.

Il secondo, realizzato dalla Fim della Brianza prevede un'ampia libertà del lavoratore, con l'orario medio calcolato su tre mesi e l'orario minimo giornaliero a sei ore e mezzo e anticipa il futuro del lavoro molto più flessibile, anche a vantaggio dei lavoratori.

Infine abbiamo scelto un esempio di **contrattazione sociale** realizzata da FNP e UST. Al Comune di Guanzate (Como) si è fatto un accordo che si occupa di molti temi, con un'attenzione particolare alle famiglie in difficoltà e ai diversamente abili. E' solo un esempio, tra i tanti, di contrattazione sul territorio, che può portare benefici ai lavoratori più poveri.