

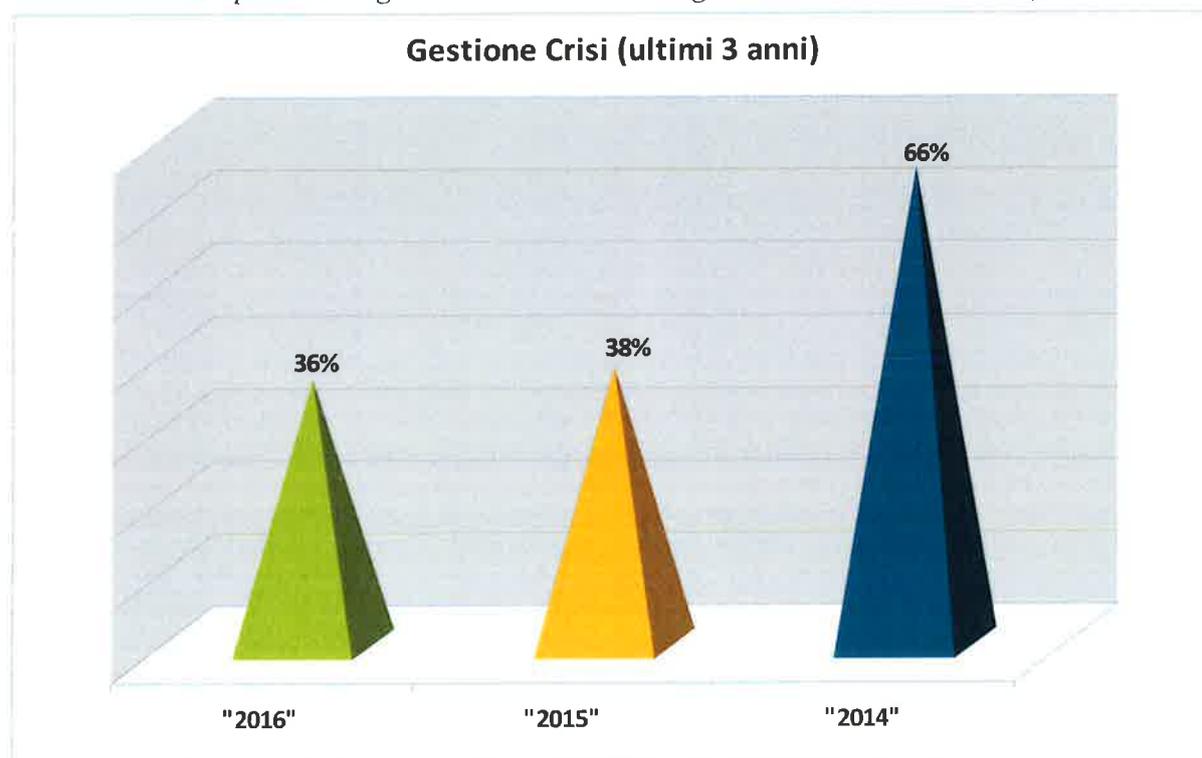
GESTIONE DELLE CRISI AZIENDALI I DATI OCSEL 2015/2016

La contrattazione di 2° livello, nella maggior parte dei casi, ha assunto, in quest'ultimi anni un ruolo difensivo, cercando di controllare i meccanismi di espulsione della manodopera e di tutelare la posizione dei lavoratori in esubero, senza intervenire nelle scelte di politica industriale.

Difatti, dall'analisi dei circa 1000¹ accordi complessivi stipulati nel 2015/2016 e presenti in OCSEL – Osservatorio della Contrattazione di 2° livello- della CISL, emerge come uno degli Istituti maggiormente contrattati in azienda è la gestione delle crisi con una percentuale del 38%² nel 2015 e 36% nel 2016 per un numero complessivo di lavoratori pari a 179.830³. Relativamente all'ultimo anno si evidenzia un calo di due punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente e se compariamo i dati con quelli del 2014 meglio si evidenzia una graduale riduzione degli accordi *c.d. difensivi* che inizia dal 2014 (66%) e prosegue fino al 2016, con qualche altalena ed alcune differenze tra territori e settori.

Pur se parte della riduzione è dovuta alla contrazione di risorse destinate alla cassa integrazione in deroga, è innegabile il trend positivo, effetto di una pur debole ripresa (*grafico 1*).

Grafico 1 Regolamentazione della materia "Gestione delle Crisi Aziendali" (% sul totale complessivo degli accordi sottoscritti negli anni 2014 2015-2016)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Considerando la ripartizione geografica (*grafico 2*) osserviamo come a stipulare maggiormente accordi di crisi sono le aziende di grosse dimensioni cioè i Gruppi (75% nel 2015 e 76% nel 2016), la cui contrattazione è valida per tutti gli stabilimenti presenti nel territorio nazionale, seguiti dalle intese sottoscritte nelle Regioni del Nord (13 % nel 2016, 10% nel 2015) e nel Centro (10% nel 2016, 12% nel 2015). La bassa percentuale di produzione contrattuale nelle Regioni della macro

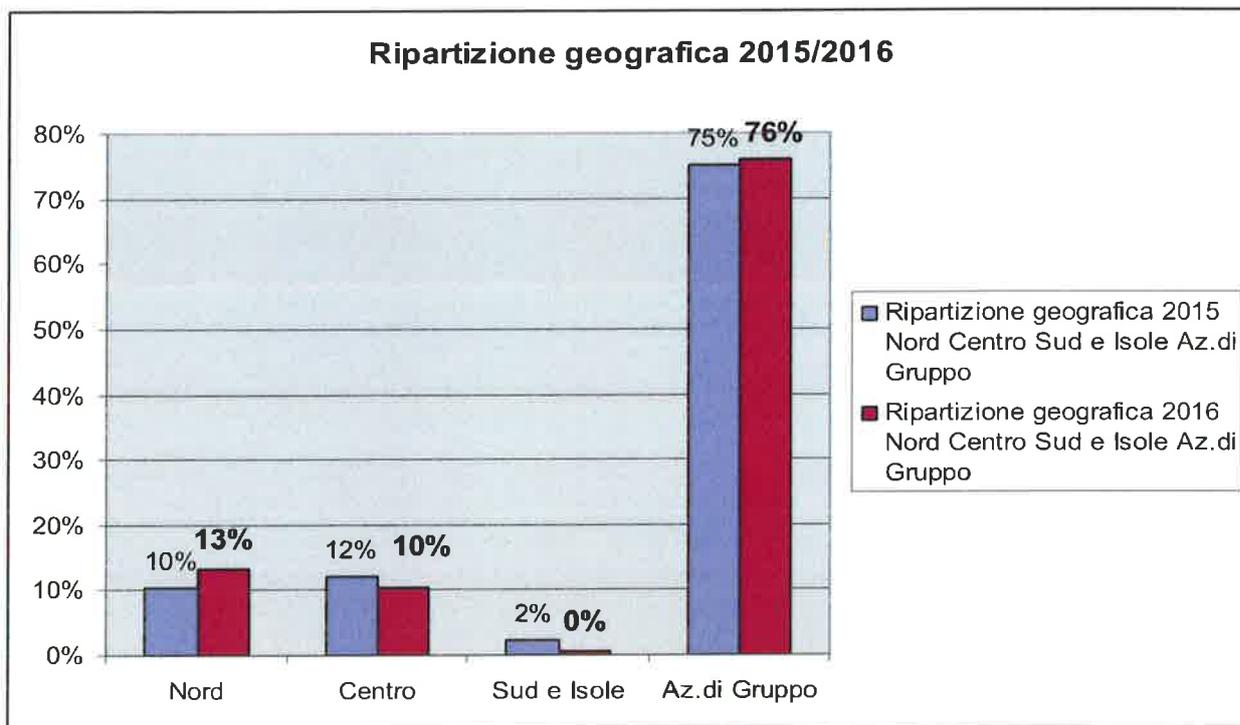
¹ Gli accordi aziendali presenti in OCSEL e stipulati dal 2009 ad oggi sono 5720 di cui nel 2015 n. 470 e nel 2016 n.525 per un totale nel biennio di 995 accordi. I dati sono aggiornati a dicembre 2016

² Le percentuali sono ricavate dal numero complessivo di ricorrenza della negoziazione delle singole materie sul totale degli accordi presenti in banca dati OCSEL

³ Il dato è riferito al numero dei dipendenti di quelle aziende investite dai processi di ristrutturazione e crisi, cui fa capo il relativo accordo di 2° livello.

area sud e isole (2% nel 2015) è dovuta principalmente al minore tessuto produttivo presente in tali territori .

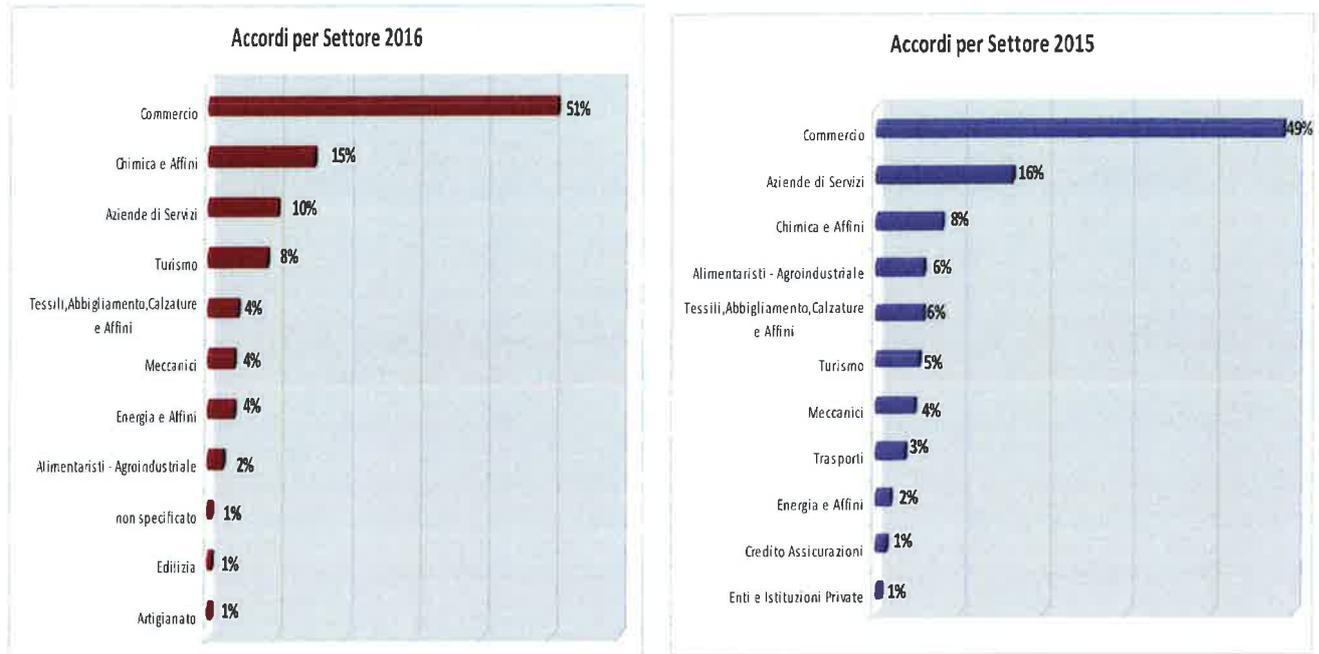
Grafico 2- La Ripartizione geografica degli Accordi sulla “gestione delle Crisi aziendali” (% sul totale degli accordi)



Dati OCSEL “Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello “ - CISL Nazionale

Per quanto concerne i settori produttivi, si sono registrate le seguenti variazioni: crescono nel 2016 gli accordi sulla crisi nel settore del Commercio (dal 49% nel 2015 si passa al 51% nel 2016) e nel settore della Chimica e Affini (dal 8% nel 2015 si passa ad un 15% nel 2016) mentre si riducono nel 2016 quelli stipulati in aziende appartenenti al settore delle Aziende di servizi (16% nel 2015, 10% nel 2016) al settore **Manifatturiero** (Tessile- Abbigliamento – Calzature -6% nel 2015, 4% nel 2016). Pressoché stabili le percentuali riguardanti altri settori (*grafico 3*)

Grafico 3- Ripartizione settoriale degli Accordi sulla "gestione delle Crisi aziendali" (% sul totale degli accordi sottoscritti)



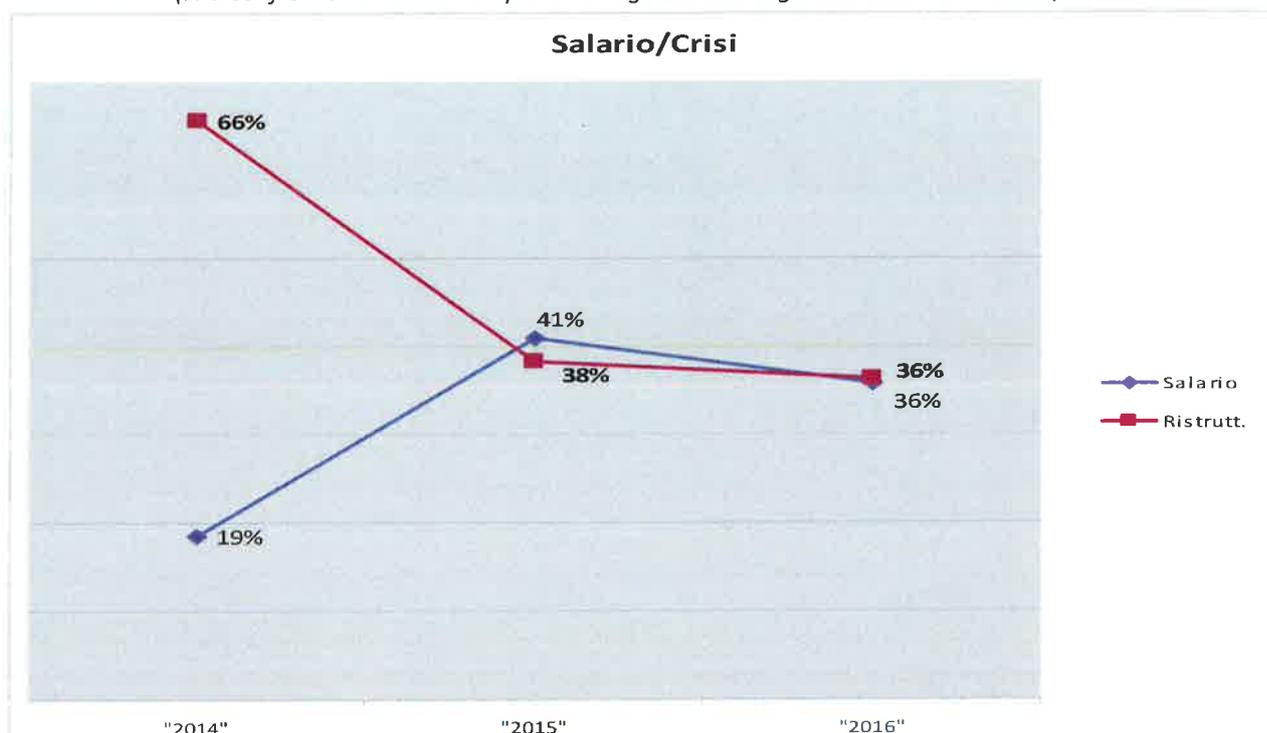
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Un altro dato che, tuttavia, nell'analisi dell'area non possiamo non citare è sicuramente la correlazione esistente tra la situazione di crisi dell'impresa e la minore frequenza con cui si contratta la materia del Salario.

Dal grafico 4 (esteso anche ai dati 2014) si osserva una notevole ripresa della negoziazione riguardante il Salario dal 2014 al 2015 (dal 19% nel 2014 si passa al 41% nel 2015) a fronte di una minore trattazione delle crisi che passa da un 66% nel 2014 ad un 38% nel 2015. Dal 2015 al 2016, invece, si registra un notevole calo della negoziazione del salario (dal 41% nel 2015 al 36% nel 2016) mentre gli accordi sulla crisi mantengono pressoché la stessa percentuale di ricorrenza.

Emerge, da una parte, una stabilizzazione del numero di aziende che vengono coinvolte nei processi di ristrutturazione, dall'altra se osserviamo il dato relativo al calo nella negoziazione del salario non possiamo non tenere presente che molti CCNL, rinnovati nel biennio in esame prevedono un periodo di non sovrapposizione di un CCNL con un contratto integrativo aziendale, di conseguenza viene prolungata di un anno la validità di accordi precedenti; come non possiamo non riflettere su una crisi che è stata molto selettiva facendo sì che alcune aziende che hanno retto la crisi, altre hanno avuto andamenti stazionari, e una buona parte che continua ancora a pagare non avendo innovato. Il tutto di fronte ad una ripresa generalizzata e ancora debole.

Grafico 4- Salario/Gestione Crisi Aziendali
 (% a confronto sul totale complessivo degli accordi negli anni 2014-2015-2016)



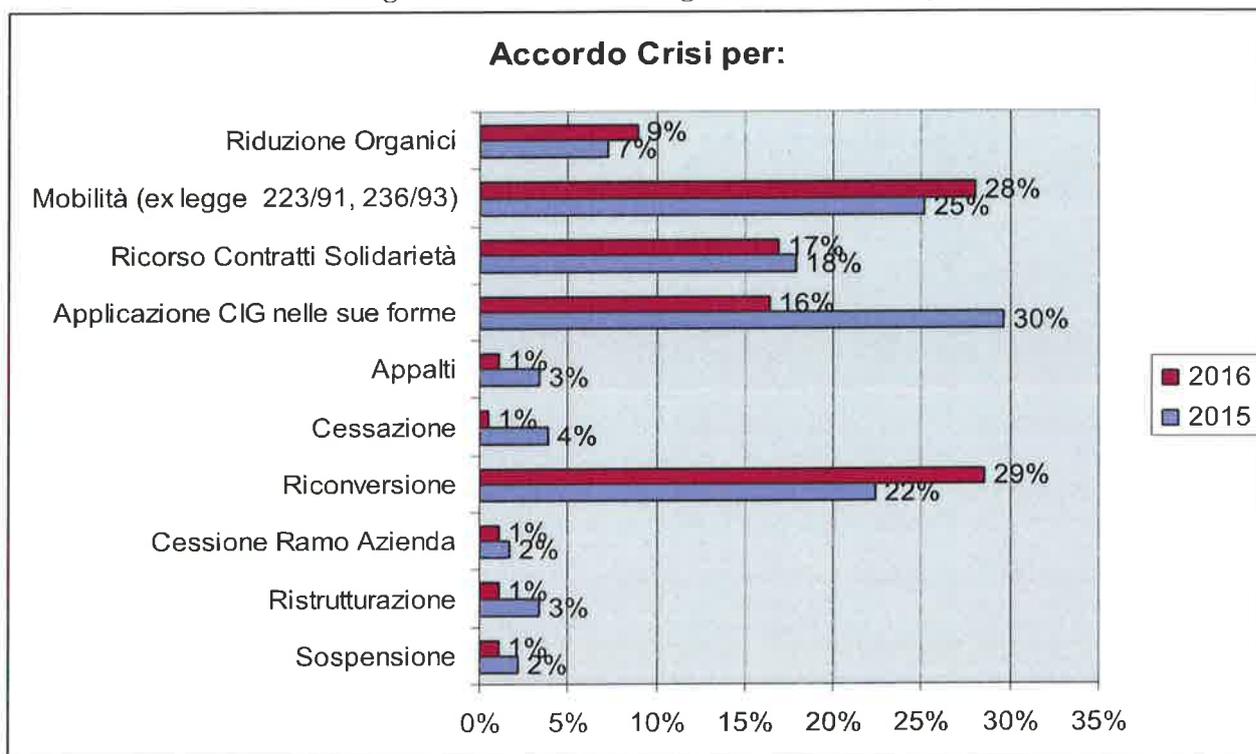
Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Analizzando le singole voci che compongono la materia gestione delle crisi aziendali (*grafico 5*), si osserva nel 2015 una maggiore negoziazione della Cassa integrazione guadagni nelle sue tipologie (30 %) percentuale che si quasi dimezza nel 2016 (16%) E' evidente che la situazione del mercato del lavoro va lentamente migliorando, ma la gestione complessa della cassa integrazione costituisce un terreno ancora molto battuto dalla contrattazione aziendale. Seguono, sempre nel 2016 il ricorso alla mobilità ex legge 223/91 e 236/93 (28%) percentuale che aumenta di 3 punti rispetto al 2015 (25%), i casi di riconversione aziendale con un 29% , 7 punti percentuali in più rispetto al 2015 (22%) . Quest'ultimo è un dato interessante che porta a riflettere sui processi di cambiamento ed innovazione che molte aziende stanno intraprendendo per riposizionarsi sul mercato sempre più competitivo affrontando la crisi e realizzando nel contempo politiche industriali.

Il ricorso al contratto di solidarietà, misura che rappresenta uno strumento molto importante per gestire l'attuale fase salvaguardando il patrimonio professionale e distribuendo il lavoro, mantiene una percentuale pressochè stabile, diminuisce di un solo punto percentuale nel 2016 (17%) rispetto all'anno precedente (18%).

Gli accordi sulla riduzione di organici nel 2016 aumentano di due punti percentuali (7% nel 2015 , 9% nel 2016) .

Grafico 5 Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi negli anni 2015 e 2016)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" CISL Nazionale

Gli elevati valori delle quattro sezioni, cassa integrazione guadagni, mobilità ex legge 223/91 e 236/93, riduzione di organici, e ricorso ai contratti di solidarietà vanno messi in relazione con il trend economico negativo che ha caratterizzato il sistema economico dal 2013 al 2015 e che ha generato pesanti ripercussioni sull'andamento della produzione aziendale e sulle dinamiche occupazionali anche nel 2016.

Nel negoziare i tipici istituti legati alle crisi aziendali (CIGO, CIGS, contratti di solidarietà etc...) troviamo anche la negoziazione di forme di garanzie occupazionali, entrambi tipici istituti legati alle crisi aziendali e ai processi di riorganizzazione.

Con questa contrattazione il sindacato ha mirato, nel primo caso, a verificare le motivazioni del ricorso alla Cig e a definire le modalità dell'intervento e, nel secondo, a concordare garanzie di non licenziamento.

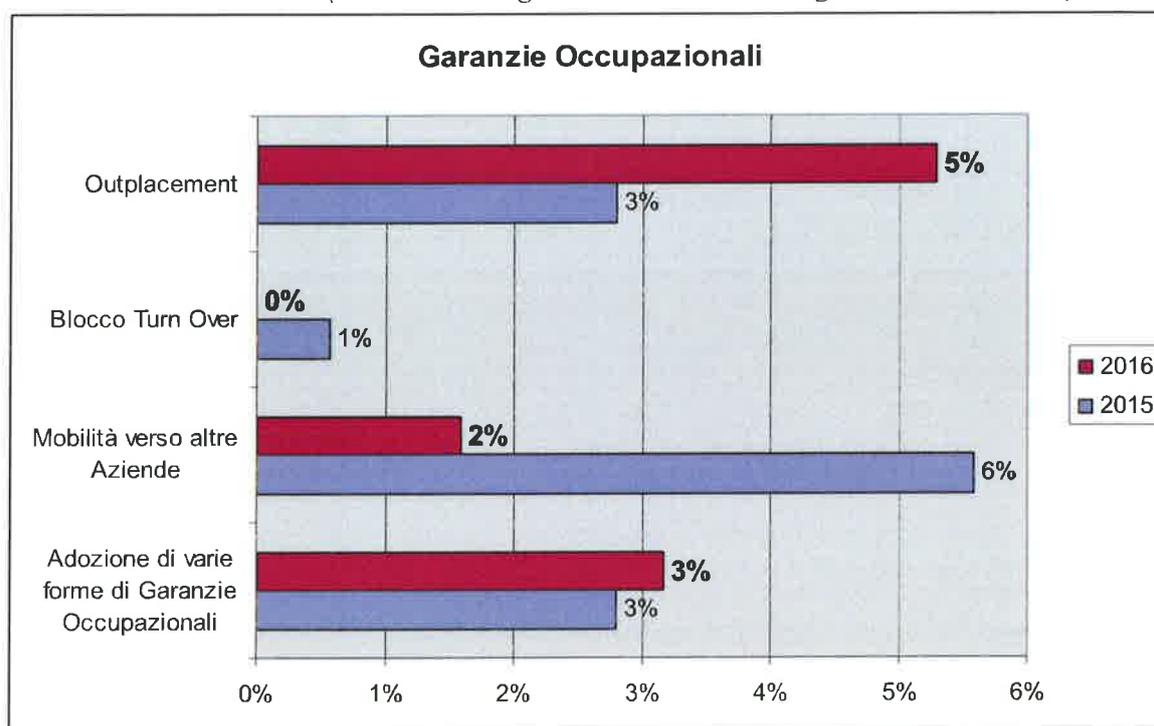
Nel dettaglio (grafico 6):

- **l'adozione di varie forme garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali in aziende in crisi** (nello specifico: trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, mobilità interna, riduzione degli orari per tutti a tutela del mantenimento dell'organico in forza all'azienda, trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente a qualità di socio-lavoratore con contratto a tempo indeterminato, rientro dei lavoratori in azienda al termine del trattamento CIGS) **sono previste nell' 3% degli accordi sulle gestioni delle "Crisi Aziendali" sia nel 2015 che nel 2016.**
- Sempre a tutela dell'occupazione il 6% degli accordi c.d difensivi ha negoziato forme di ricollocazione dei lavoratori presso altre aziende del gruppo e/o subentrate nella gestione nel 2015, minore la percentuale nel 2016 (2%);
- **In crescita nel 2016 la percentuale (3% nel 2015 , 5% nel 2016) degli accordi ha negoziato forme di ricollocazione di lavoratori nel mercato del lavoro attraverso**

iniziative di outplacement e/o formazione strettamente finalizzate alla ricollocazione sul mercato del lavoro esterno, con l'obbligo dei lavoratori di avvalersi dei servizi messi a disposizione da parte di Centri per l'Impiego e soggetto accreditati. .

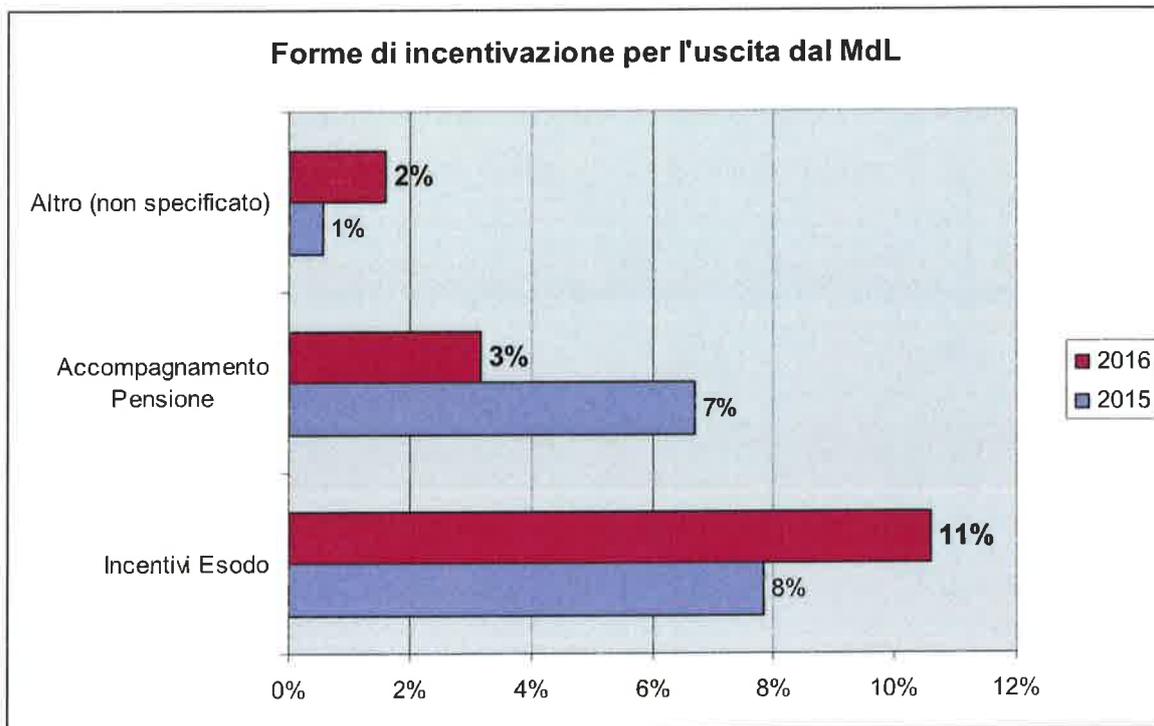
In crescita nel 2016 le forme di incentivazione per l'uscita dal mercato del lavoro (quali: incentivi all'esodo (11% nel 2016 in crescita rispetto al 2015 di tre punti percentuali) mentre diminuiscono nel 2016 gli accordi che prevedono misure di accompagnamento alla pensione (3% nel 2016 in diminuzione rispetto al 2015 di 4 punti percentuali) (grafico 7).

Grafico 6- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi negli anni 2015 e 2016)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" CISL Nazionale

Grafico 7- Presenza delle singole voci "garanzie occupazionali" negli accordi relativi all'area "Gestione Crisi" (% sul totale degli accordi sulla crisi negli anni 2015 e 2016)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " CISL Nazionale