

Mercato del Lavoro News n. 122

Riavviare la contrattazione integrativa di secondo livello per sostenere crescita, potere d'acquisto delle retribuzioni e occupazione.

Il Rapporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 17 gennaio 2022 mette in luce alcune dinamiche che hanno interessato la contrattazione integrativa di secondo livello nel corso del 2021 e parte 2022.

Dall'analisi più strutturale non sembra emergano grandi cambiamenti nel corso degli anni e si nota una sostanziale stazionarietà, sia nella distribuzione settoriale che territoriale, nonché nelle classi di dimensioni delle imprese, dei contratti di secondo livello (vedi Tab.1)

Regione/TL	AZIENDALE	TERRITORIALE	Totale
01-PIEMONTE	613	77	690
02-VALLED'AOSTA	5		5
03-LOMBARDIA	1.611	134	1.745
04-BOLZANO	56	8	64
04-TRENTO	100	2	102
05-VENETO	562	37	599
06-FRIULI	165	8	173
07-LIGURIA	121	22	143
08-EMILIAROMAGNA	680	265	945
09-TOSCANA	383	139	522
10-UMBRIA	41	6	47
11-MARCHE	98	10	108
12-LAZIO	457	70	527
13-ABRUZZO	118	3	121
14-MOLISE	11		11
15-CAMPANIA	232	5	237
16-PUGLIA	90	7	97
17-BASILICATA	23	5	28
18-CALABRIA	64	2	66
19-SICILIA	103	4	107
20-SARDEGNA	39	3	42
Totale	5.572	807	6.379

Le principali tendenze sono :

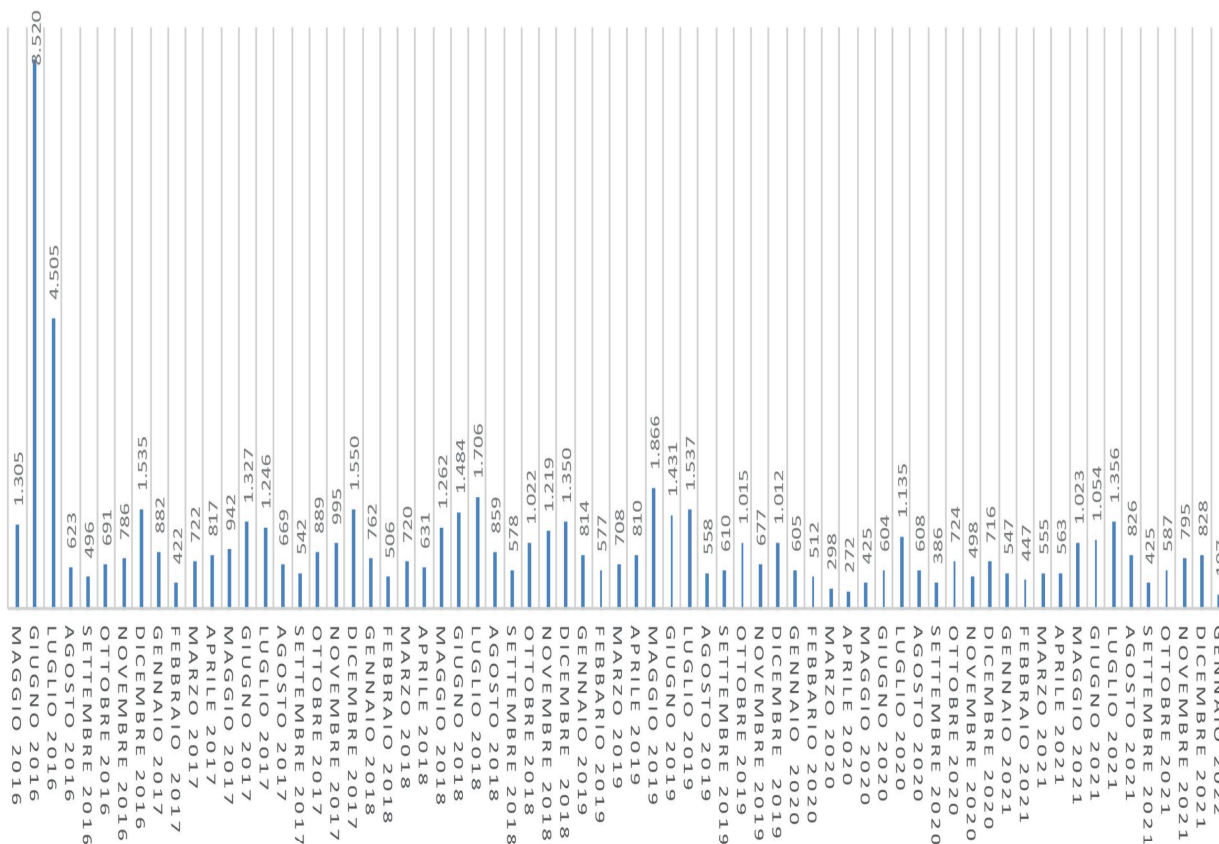
-sul fronte territoriale la distribuzione della contrattazione di secondo livello riproduce la distribuzione dell'industria a scala nazionale, concentrata al Nord, in parte al Centro e una quota residuale al Sud, confermando quanto già scritto in un precedente articolo : Le Tre Italie della contrattazione integrativa (MDL n° 45)

- i settori più interessati sono i servizi e qui si tratta soprattutto di grandi imprese pubbliche (trasporti. Energia, Municipalizzate etc,,) , nell'ambito manifatturiero sono le industri meccaniche medio-grandi le più coinvolte dalla contrattazione integrativa, a seguire il settore chimico, quote residuali per gli altri settori;

- dalle statistiche sono le piccole imprese a detenere la maggior quota di contratti integrativi, tuttavia l'esperienza ci insegna che in questo caso si tratta di applicazione di istituti stabiliti dai contratti nazionali e non di veri e propri sistemi premianti basati sul Premio di Risultato aziendale, questi ultimi risultano patrimonio delle medio-grandi imprese;

- i contratti integrativi sono prevalentemente finalizzati alla detassazione, soprattutto quelli più datati. Quelli ancora attivi al gennaio 2022 vedono invece un numero più elevato di contratti finalizzati anche alla decontribuzione (431 su 825 contratti attivi) probabilmente a causa di una maggior partecipazione/condivisione formalizzata richiesta dal periodo pandemico.

Al di là di questa apparente stazionarietà, tuttavia, un dato su tutti ha fatto scattare il campanello d'allarme per la contrattazione integrativa, laddove per il mese di gennaio 2022 si evidenzia un crollo verticale del numero di contratti depositati: 197 contro i 547 del gennaio 2021 ed i 605 del 2020. Recentemente sono usciti anche alcuni articoli al riguardo(Sole 24 ore, Secondo Welfare, Tuttowelfare) .



A questo proposito prima di svolgere alcune riflessioni sulle possibili cause di tale andamento è opportuno estendere l'analisi non al singolo mese, dove peraltro gennaio fin dall'avvio della rilevazione statistica (2016) è sempre stato tra i mesi con il minor numero di contratti depositati a causa delle modalità e delle tempistiche con cui si svolge la contrattazione di secondo livello nelle aziende, bensì comprendere un periodo temporale più ampio che non sia influenzato dai singoli andamenti mensili.

Partendo con questo approccio possiamo cogliere un andamento più realistico del numero di contratti depositati, che ci consente di avvicinarci maggiormente alle probabili cause a monte di tali dinamiche.

Considerando il dato medio dei contratti depositati nel periodo compreso tra il 2017 ed il 2021 possiamo notare le seguenti evidenze:

- Nel triennio 2017-2019 il numero medio mensile di contratti depositati si aggira tra i 950 e 1000 contratti;
- Nel 2020 il numero medio praticamente si dimezza a 565 e qui è facile indicare la causa rappresentata dall'avvio della pandemia da covid;
- Nel 2021 si assiste ad un incremento di circa il 25% dato medio di 740 contratti, a testimonianza di una ripresa significativa dell'attività economica che viaggia parallelamente alla maggior fiducia indotta dal superamento della prima ondata pandemica;
- Nel 2022 il dato di Gennaio fa scattare l'allarme, il dato è veramente basso e non sembra derivare dalla seconda ondata pandemica, che è stata meno cruenta della precedente e più gestibile.

Le cause in questo caso sono soprattutto da ricercare nell'andamento dei fattori produttivi a monte delle diverse filiere, sia in termini di difficoltà di approvvigionamento che di rincari delle materie prime e semilavorati, tra cui spicca l'incremento esponenziale che ha riguardato soprattutto l'energia.

Tenuto conto di questo scenario di grande incertezza, per chi ha familiarità con i sistemi premianti basati su indicatori di produttività e/o redditività, risulta facile comprendere come sia praticamente impossibile costruire degli obiettivi credibili che tengano conto della elevata variabilità esterna all'azienda.

Quindi si preferisce posticipare e attendere che gli andamenti erratici di questi mesi si stabilizzino mantenendo un atteggiamento di prudenza.

Atteggiamento che pare possa rappresentare la condotta più diffusa anche dei prossimi mesi, soprattutto per quelle aziende del nostro sistema economico più esposte a questi andamenti altalenanti, su cui risulta impossibile fare alcun tipo di pianificazione anche di breve periodo.

Se le condizioni non mutano nei prossimi mesi, il 2022 passerà come l'anno nero della contrattazione integrativa, con tutto ciò che comporta anche sul fronte dell'integrazione salariale che i premi di produttività hanno fin qui rappresentato per i lavoratori. I quali non solo vedranno vanificarsi l'apporto del Premio di produzione, ma dovranno altresì sopportare anche il costo di un'inflazione crescente. Uno scenario, questo, che richiede una particolare attenzione da parte del governo e delle rappresentanze sindacali.

(a cura di Luciano Consolati- Studio Consolati)