

30 Ottobre 2015

Contrattazione aziendale, dati in crescita anche a Bergamo

Sono 68 quelli definiti lo scorso anno



Aumentano i contratti aziendali in Lombardia, e aumentano, pur se in misura ridotta, anche in provincia di Bergamo. Nel 2014, secondo i dati dell'osservatorio Cisl regionale, coordinato da Giorgio Caprioli, ne sono stati firmati 508, 194 in più rispetto all'anno precedente. A Bergamo gli "aziendali" sono stati 68, 6 in più rispetto al 2013, segno evidente, sottolinea Caprioli che "la contrattazione è in ripresa quantitativa, seppur lenta, e in trasformazione qualitativa". Dallo studio dell'Osservatorio "appare chiaro che continua la tendenza a contrattare maggiormente gli effetti della crisi e che si

restringono gli spazi di contrattazione “tradizionale” a vantaggio di quella difensiva e di scambio”. Infatti, colpisce l’aumento molto forte (+131,9%) della contrattazione di ristrutturazioni. Seguono le prerogative sindacali (+115,9%), che stanno ad indicare “un aumento di attenzione e di controllo dei sindacati e delle RSU alle politiche aziendali”.

Poi, la formazione professionale e il mercato del lavoro, a testimonianza di “una crescente attenzione ai temi delle politiche attive del lavoro”. Solo all’8° e 9° posto abbiamo i più tradizionali argomenti della contrattazione: retribuzioni e orario. Stessa cosa si può dire, anche se in termini più ridotti, per l’orario (24,1%), che perde anch’esso più di 6 punti percentuali di peso specifico.

Discorso a parte merita il welfare, che si piazza al 10° posto (18,6%). La crisi si fa sentire anche su questo tema, che però in questi anni è molto cresciuto. “I dati a consuntivo del 2014 sulla contrattazione aziendale confermano tutte le difficoltà derivanti anche da un anno che è stato particolarmente difficile sul versante della recessione economica - dice Giacomo Meloni, segretario provinciale Cisl. Le prime stime sulla contrattazione aziendale per l’anno in corso pare confermino una tendenza al miglioramento. Dei contenuti della contrattazione un’attenzione particolare va posta al tema welfare aziendale, dove a fianco di imprese lungimiranti e accordi innovativi, troviamo molti ritardi nel cogliere l’opportunità di accordi volti a diffondere i contenuti del welfare, quali contributi aziendali per i fondi di previdenza integrativa o sanitaria, diritto allo studio per i figli, permessi per la cura dei famigliari, asili nido, smart working, permessi per la cura dei famigliari e per i neo padri”.